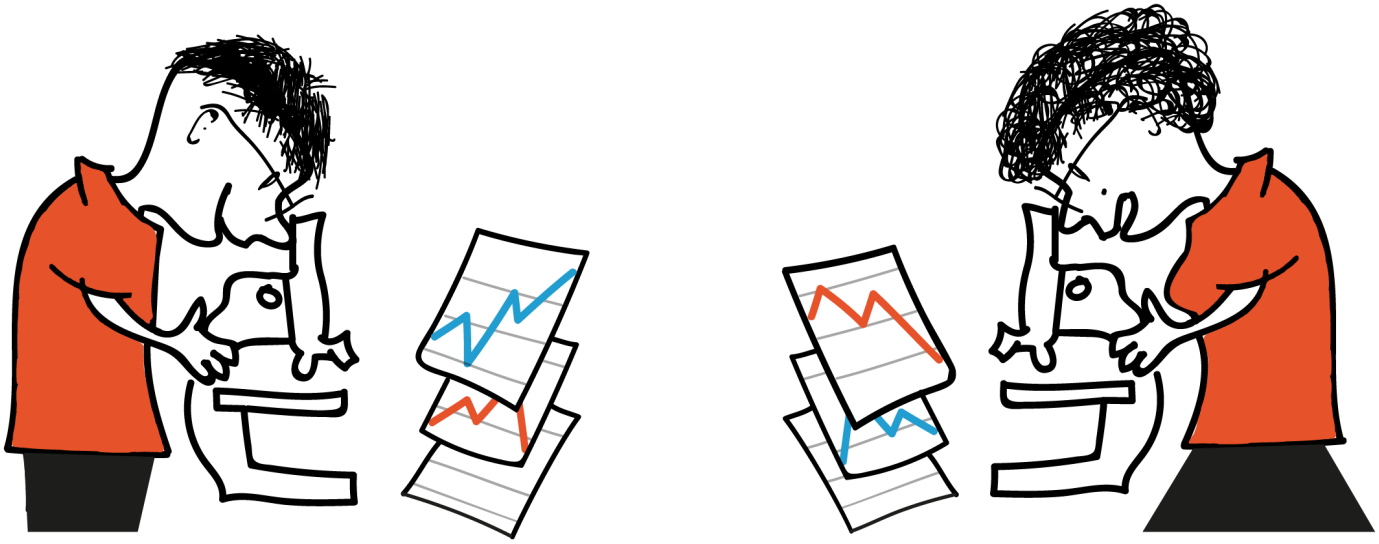
Santa María la Real fundación | empleo y emprendimiento

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

LABORATORIO DE EMPLEABILIDAD

#ParoDeLargaDuración

INFORME TÉCNICO



INVESTIGACIÓN SOBRE EL DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN EN CASTILLA LA MANCHA, EXTREMADURA Y REGIÓN DE MURCIA

JUNTA DE EXTREMADURA

Castilla-La Mancha

Región de Murcia

EQUIPO DE PROYECTO

Álvaro Retortillo Osuna – Dirección del Proyecto
Laura Oncina Rosendo – Coordinación de la Investigación
Ángela Pérez García – Técnica de Investigación

RÉGIMEN DE DERECHOS

Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico, 2019.

El desarrollo de la investigación, manuales y materiales han sido financiados por el Fondo Social Europeo dentro del Programa Operativo de Inclusión Social y la Economía Social (POISES), y han contado con la colaboración y cofinanciación de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha, el Servicio Extremeño Público de Empleo y el Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia.

AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo no hubiera sido posible sin el compromiso y el gran nivel de colaboración e implicación de las personas responsables y del personal de los tres servicios públicos de empleo que han estado implicados en el proyecto. También agradecer a Sara de la Rica, Luis Miguel Miller y Paloma Úbeda su labor de asistencia técnica en el perfilado estadístico. Por último, quisiéramos trasladar nuestro agradecimiento al Fondo Social Europeo, por apostar por proyectos de investigación aplicada en el campo del desempleo.

ÍNDICE

1 – INTRODUCCIÓN 4

2 – OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 8

3 – METODOLOGÍA 10

3.1. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA DE FUENTES SECUNDARIAS 10

3.2. PERFILADO ESTADÍSTICO 11

3.3. ENTREVISTAS ABIERTAS O EN PROFUNDIDAD 12

3.4. ENCUESTA 13

4 – RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN 15

4.1. INFORME DE ANÁLISIS DESCRIPTIVO 17

4.2. INFORME DEL PERFILADO ESTADÍSTICO 208

4.3. INFORME DE LA ENCUESTA 227

4.4. INFORME CUALITATIVO 370

5 – CONCLUSIONES 462

5.1. SIGNIFICADO DEL TRABAJO 462

5.2. FACTORES PERSONALES 463

5.3. FACTORES PROFESIONALES 463

5.4. ACTITUD Y MOTIVACIÓN 465

5.5. ESTRATEGIAS EN LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO 466

6 – BIBLIOGRAFÍA 468

1 – INTRODUCCIÓN

El desempleo en España es un mal endémico del mercado de trabajo. A pesar de que la economía se ha ido recuperando en los últimos años, teniendo en cuenta la fecha de inicio del estudio, la EPA del I trimestre de 2017 seguía arrojando una cifra de 3.766.000 personas en desempleo, lo que supone un 16,55% del total de la población activa. Estas cifras colocan a España como el segundo país con más paro de la Unión Europea. De los casi 4 millones de personas en desempleo, 1.899.600 (50,44%) son desempleadas de larga duración, es decir, no tienen empleo asalariado o empleo independiente y llevan al menos un año en búsqueda activa de empleo. A fecha de finalización del informe, las cifras siguen siendo elevadas, ya que en el I trimestre de 2019, hay en España 1.515.600 personas en situación de desempleo de larga duración (el 50,01% del total de la población desempleada).

El trabajo sigue siendo uno de los ejes centrales de las sociedades modernas: permite satisfacer las necesidades económicas, es uno de los nexos principales entre las metas individuales y colectivas, favorece la integración en la sociedad y proporciona un status y rol a través de los cuales construimos nuestra identidad personal y social. Es por ello que la pérdida del empleo genera una serie de consecuencias negativas que se ven agravadas cuánto más tiempo se está en situación de desempleo (Agulló, 1998).

A los efectos psicológicos (Pozo, Ruiz, Pardo y San Martín, 2002) y económicos que se generan para las personas desempleadas, se une la dificultad creciente para el acceso a un mercado de trabajo cada vez más cambiante, que se caracteriza por el déficit de creación de empleo y la destrucción de los ya existentes. Esto da lugar a un escenario de competitividad, donde se solicita personas trabajadoras con altos niveles de capacidades y habilidades, que puedan reinventarse constantemente y adaptarse a los cambios que se producen en el mundo laboral. Además, con los avances tecnológicos, se han sustituido empleos por máquinas que aportan una mayor rentabilidad a los empleadores; desplazando a ciertas categorías de trabajadores hacia el desempleo de manera irremediable (Suárez, 2016).

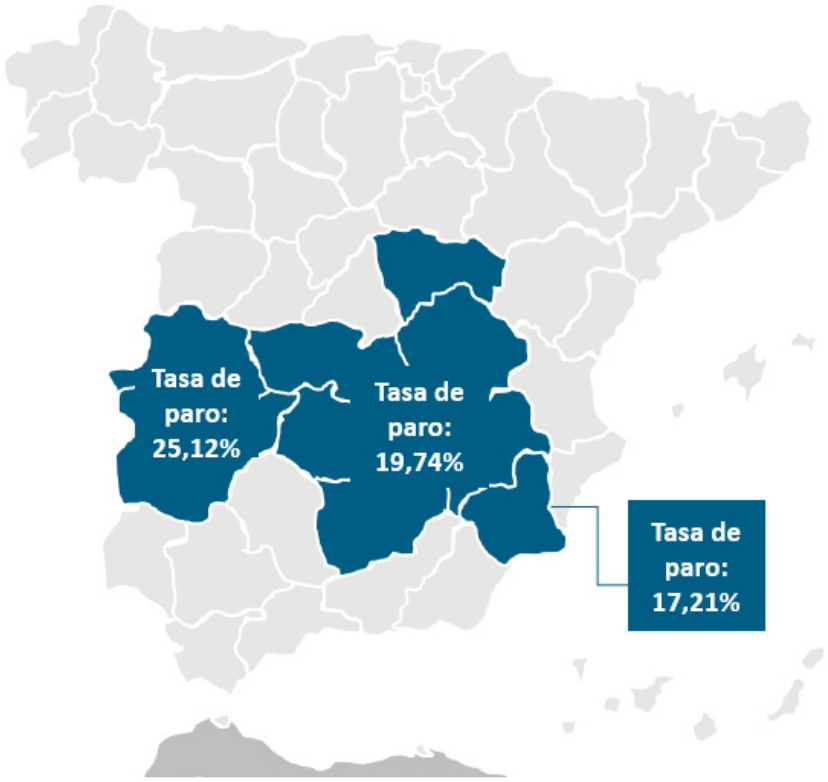
Diversas investigaciones que han estudiado el fenómeno del desempleo de larga duración, han demostrado que las personas que se ven excluidas del mundo laboral por largos periodos de tiempo, se encuentran con mayores obstáculos de cara a su inserción laboral, como son la frustración, la desmotivación, la baja autoestima; así como la pérdida de capital humano (depreciación de sus capacidades, habilidades, etc.), produciéndose un desajuste con lo que el mercado laboral demanda. El estudio de Jansen (2016) mostraba cómo la probabilidad de encontrar un empleo de las personas que llevan en situación de desempleo más de dos años en España, se encontraba trece puntos porcentuales por debajo de la media. Por lo tanto, resulta necesario realizar investigaciones que aporten un mayor conocimiento de la situación de los perfiles más vulnerables de desempleados/as, para poder llevar a cabo medidas que mejoren la empleabilidad de las personas desempleadas, y especialmente de las desempleadas de larga duración.

En estos momentos, existen numerosas iniciativas públicas, privadas y público-privadas que desarrollan atención a estos colectivos, pero no existe conocimiento colectivo sobre la materia ni metodologías compartidas para hacer frente a las distintas intervenciones con las personas que experimentan esta problemática. Además, muchas de las intervenciones se basan en itinerarios de inserción, formativos y de orientación tradicionales. Las personas desempleadas de larga duración forman un colectivo heterogéneo, con diferencias sustanciales tanto en aspectos sociodemográficos (sexo, edad, nivel de cualificación, etc.) como psicosociales (autoestima, motivación, percepción de apoyo recibido, actitud ante el trabajo, etc.). Para poder diseñar metodologías y fórmulas de intervención que resulten efectivas en la mejora de la empleabilidad, es necesario conocer en primera instancia cuáles son los perfiles más vulnerables en los diferentes contextos geográficos.

Por todos estos motivos, en el marco del proyecto: “Laboratorio Colaborativo para la Intervención Contra el Desempleo”, planteamos una investigación aplicada de carácter exploratorio, con una metodología triangular que nos permita obtener un conocimiento representativo y reflexivo de nuestro objeto de estudio. Todo ello, con el principal propósito de que pueda ser de aplicabilidad en propuestas de intervención

contra el desempleo de larga duración. El proyecto comenzó en septiembre de 2017 y finalizó en mayo de 2019. En cuanto al ámbito territorial del proyecto, tanto la investigación como la transferencia de la metodología diseñada se realizan en las Comunidades Autónomas de Castilla La Mancha, Extremadura y Murcia; estando sus tasas de desempleo por encima de la media nacional:

Mapa 1. Tasa de desempleo en Castilla La Mancha, Extremadura y Región de Murcia



Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística, INE. IV trimestre 2017

Cabe mencionar, que tanto la investigación, como las posteriores herramientas planteadas a partir de los hallazgos, han sido financiadas por el Fondo Social Europeo, en colaboración y cofinanciación con los Servicios Públicos de Empleo de Castilla La Mancha, Extremadura y Murcia.

El presente documento, incluye los objetivos propuestos, la metodología utilizada y los informes técnicos que especifican en cuatro partes diferenciadas los resultados de la investigación. El primero de los informes, se trata de un análisis descriptivo de la situación socioeconómica y laboral de las tres comunidades autónomas

estudiadas. El segundo, contiene un perfilado estadístico que caracteriza el desempleo y la probabilidad, en función de variables socio-laborales, de insertarse al mercado laboral; también de manera desagregada para cada uno de los territorios. Seguidamente, presentamos la información obtenida de una encuesta realizada a personas desempleadas que llevan inscritas como demandantes de empleo en el servicio público durante un periodo superior a un año. Por otro lado, podemos encontrar un informe cualitativo llevado a cabo a partir de entrevistas en profundidad a personas desempleadas de larga duración y a profesionales en materia de empleo. En último término, están incluidas las principales conclusiones obtenidas en la investigación.

En el caso de querer acceder a dicha información de manera más resumida, pueden consultarse los principales hallazgos de la investigación en el "*Informe ejecutivo de investigación sobre desempleo de larga duración en Castilla La Mancha, Extremadura y Murcia*".

2 – OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo general de la investigación consiste en identificar cuáles son los **perfiles más vulnerables de personas desempleadas de larga duración** de las Comunidades Autónomas de Extremadura, Castilla La Mancha y Murcia; atendiendo tanto a **variables directamente observables como a factores psicosociales**, con el fin de aportar información relevante que permita desarrollar una metodología de intervención acorde a las necesidades de dichos perfiles de la zona.

Del objetivo general, se derivan los siguientes **objetivos específicos**:

- ✓ Analizar cómo son las zonas geográficas objeto de estudio en relación a la distribución de la población, la situación económica, el tejido empresarial y el mercado de trabajo.
- ✓ Realizar un perfilado estadístico que permita caracterizar el desempleo de cada comunidad autónoma a partir de variables socio-laborales; así como identificar la probabilidad de inserción al mercado de trabajo de cada uno de los perfiles.
- ✓ Explorar qué factores psicosociales pueden influir en la empleabilidad de las personas desempleadas de larga duración en las tres comunidades autónomas objeto de estudio.
- ✓ Conocer los discursos de las personas desempleadas de larga duración y de agentes clave de las comunidades autónomas estudiadas respecto a las necesidades y barreras percibidas en materia de empleabilidad.

Para obtener los objetivos de investigación, realizamos las siguientes **preguntas**:

- ✓ ¿Cómo son las zonas geográficas objeto de estudio respecto a variables sociodemográficas y laborales? ¿Qué diferencias existen en comparación con el conjunto nacional?
- ✓ ¿Existen diferencias en función de las características sociodemográficas en el acceso al mercado de trabajo? ¿Cuáles son los perfiles con mayores dificultades de inserción laboral?

- ✓ ¿Qué significa el trabajo para las personas desempleadas de larga duración? ¿Es un aspecto meramente económico o cumple otras funciones psicosociales?
- ✓ ¿Cuál es la percepción del mercado laboral? ¿Cuáles son las expectativas laborales de las personas desempleadas de larga duración?
- ✓ ¿Cuáles son las principales dificultades percibidas para el acceso al empleo de las personas desempleadas de larga duración?
- ✓ ¿Cuál es la percepción respecto a las políticas activas de empleo? ¿Cómo es la orientación laboral realizada desde los Servicios Públicos de Empleo?
- ✓ ¿Cómo es la búsqueda activa de empleo que realizan las personas desempleadas de larga duración? ¿Qué medios utilizan? ¿Es necesario mejorar las pautas de búsqueda de empleo?
- ✓ ¿Cómo son las actitudes y motivaciones para la búsqueda de empleo? ¿Cómo influye el estado emocional durante el proceso de búsqueda de empleo?
- ✓ ¿Qué necesidades tienen las personas desempleadas de larga duración para mejorar su empleabilidad?

3 – METODOLOGÍA

Para poder responder a los objetivos de investigación, se ha diseñado una metodología mixta, donde se combinan tanto técnicas cuantitativas como cualitativas, permitiendo tener una visión más global del fenómeno objeto de estudio. El desempleo de larga duración es una realidad multidimensional, compuesta tanto por factores directamente observables como factores más intangibles. Por este motivo, para lograr una comprensión integral, completa y holística (Newman, Ridenour, Newman, De Marco, 2003) resulta necesario realizar una triangulación de metodologías.

A continuación, detallamos la metodología utilizada:

3.1. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA DE FUENTES SECUNDARIAS

Con el fin de acercarnos al fenómeno del desempleo de larga duración, en primera instancia se ha realizado una búsqueda bibliográfica en bases de datos públicas y privadas de documentos, artículos o estudios que estuvieran vinculados a nuestra temática de investigación. Para ello, hemos utilizado como criterios de selección y evaluación de la documentación, la cercanía y similitud a nuestro planteamiento, la relevancia y el alcance, la fecha de publicación (dando prioridad a aquellos más recientes) y el rigor y calidad del estudio.

Esto nos ha permitido ahondar en las temáticas que pueden influir en la empleabilidad de las personas desempleadas de larga duración y apoyar nuestro estudio en las teorías y evidencias ya estudiadas con anterioridad.

Para el análisis de la información obtenida, se han elaborado unas fichas de recopilación de la información en las que se resumen los aspectos más relevantes y pertinentes respecto a nuestro estudio. Esto ha permitido aportar la información necesaria para cada una de las partes de la investigación.

Por otro lado, hemos recurrido a fuentes secundarias estadísticas disponibles sobre las tres regiones analizadas, como aquellas que están disponibles en el Instituto Nacional de Estadística o en el Servicio Público de Empleo; entre otras. Cabe señalar que la

revisión de fuentes secundarias fue la primera parte de la investigación, que como se ha señalado anteriormente, empezó en septiembre de 2017; por lo que los datos recogidos son los últimos disponibles a la hora de realizar el informe.

3.2. PERFILADO ESTADÍSTICO

El perfilado estadístico ha sido realizado por el equipo ISEAK, dirigido por Sara de la Rica, en el marco del contrato de asistencia técnica para el apoyo en la investigación asociada al proyecto. Esta técnica ha permitido perfilar cuántos y cómo son los diferentes colectivos de personas desempleadas en Castilla La Mancha, Extremadura y Murcia durante el año 2016, deteniéndonos en los problemas de empleabilidad específicos a los que se enfrenta cada grupo. Para ello, hemos contado con la información individualizada de todas las personas desempleadas de estas tres comunidades autónomas durante los doce meses del año. Esta información procede de los registros del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Conocemos el número total de personas desempleadas cada mes, así como sus principales características demográficas y relacionadas con el empleo.

Además, al observar repetidamente a muchas de las personas analizadas, hemos podido realizar un "seguimiento" individualizado de las mismas, ya que hemos observado los cambios que experimenta cada persona en el mercado laboral. Esto nos permite analizar aspectos como la cronicidad del desempleo, que constituye el problema fundamental al que se enfrenta cualquier persona desempleada. Para realizar una descripción estática de la distribución y las características de las personas desempleadas nos hemos fijado en los datos del mes de octubre, ya que es un mes donde el efecto del empleo estacional es menor. Por último, para estudiar en qué medida diferentes colectivos acceden con una mayor o menor probabilidad a un empleo, hemos utilizado la media de salida mensual a un empleo teniendo en cuenta los doce meses del año.

3.3. ENTREVISTAS ABIERTAS O EN PROFUNDIDAD

Desde un enfoque cualitativo, hemos utilizado la entrevista como técnica de investigación, con el propósito de perseguir los objetivos planteados a partir de la comprensión de los discursos relatados tanto por personas desempleadas de larga duración, como por profesionales en materia de empleo de los servicios públicos y de entidades del tercer sector. Esta técnica nos ha permitido profundizar e interpretar los diferentes puntos de vista aportados por el material empírico recopilado. Para este cometido, en primer lugar hemos realizado un mapa estructural, teniendo en cuenta variables significativas para nuestro estudio, asegurando de este modo una cierta heterogeneidad entre los/as informantes seleccionados/as.

Las entrevistas se realizaron vía telefónica a partir de llamadas de voz y video llamadas durante los meses de noviembre y diciembre de 2017; y enero de 2018. Con el propósito de llevar a cabo un modelo de entrevista abierta, se realizó con antelación al trabajo de campo, un guía con las principales temáticas a tratar en consonancia con los objetivos de la investigación. El modelo de este tipo de entrevista (abierta o no estructurada) posibilitó una amplia flexibilidad con respecto al contenido de las conversaciones, permitiendo en este sentido, dar cabida a nuevas categorías de análisis.

En lo que respecta a la muestra, se realizaron un total de 20 entrevistas en profundidad. El proceso de identificación de participantes se llevó a cabo a partir del método “bola de nieve” o en cadena. En primera instancia fueron contactados/as informantes clave, que proporcionaron al equipo investigador una ampliación de la muestra de manera progresiva facilitando el contacto con nuevos/as informantes. La finalización del trabajo de campo tuvo lugar una vez superado el criterio de saturación de la información recogida, es decir, se realizaron el número de entrevistas necesarias para responder a las preguntas de investigación hasta ver que la información obtenida era redundante y no se añadía ningún aspecto novedoso.

En cuanto a la distribución de la muestra, 12 de las entrevistas se hicieron con profesionales en materia de empleo, provenientes de entidades del tercer sector y de los servicios públicos. Para este último grupo, los contactos entrevistados/as

pertenecían a trabajadores/as de diferentes rangos y responsabilidades laborales. En los discursos textuales que aparecen en el informe cualitativo, se ha utilizado para todos los casos, el término "técnicos/as de empleo" con la pretensión de preservar su anonimato. El resto de entrevistas, un total de 8, se realizaron a personas desempleadas de larga duración de las tres comunidades objeto de estudio. Cabe señalar que, el conjunto de la muestra cumplió con una distribución equitativa por sexo y edad. En concreto, fueron 4 mujeres y 4 hombres; 3 jóvenes hasta los 30 años, 3 hasta los 45 años y 2 mayores de 45.

3.4. ENCUESTA

Hemos utilizado la encuesta como técnica de investigación cuantitativa, con el objetivo de obtener representatividad y poder estandarizar la información recopilada. En este sentido, el universo ha sido la población desempleada de larga duración, de edades comprendidas entre 18 y 60 años y que estaban inscritas en el Servicio Público de Empleo como demandantes de empleo en las tres comunidades autónomas objeto de estudio en el momento de la administración del cuestionario. Para la selección de la muestra, se pidió a los Servicios Públicos de cada comunidad autónoma el número de personas registradas que cumplían las características anteriormente descritas.

El diseño muestral se ha llevado a cabo a través de un procedimiento polietápico, estratificado con afijación proporcional con puntos de muestreo en 101 oficinas de empleo, con un nivel de confianza del 95% y un error de ±2,5%. La muestra final ha sido de 1.043 personas (311 personas en Castilla La Mancha, 377 personas en Extremadura y 355 personas en Murcia).

En relación a la recogida de datos, se realizó a través de un cuestionario autocumplimentado (online y en formato papel) de 39 preguntas. Para su administración, se envió a los/as profesionales de los Servicios Públicos de Empleo un documento de normas de aplicación del cuestionario, en el que se incluía el procedimiento para garantizar su correcta cumplimentación. Además, el documento recogía el número de personas a encuestar por cada oficina de empleo; teniendo en cuenta proporcionalidades en cuanto a sexo, edad y nivel de estudios. Respecto a la

duración del trabajo de campo, se llevó a cabo entre el 3 de marzo de 2018 y el 29 de agosto de 2018. En cuanto al tipo de análisis para el tratamiento de los datos, se ha realizado un análisis descriptivo y bivariado de la información recogida.

4 – RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Una vez explicada la propuesta y el diseño de la investigación, mostraremos los resultados obtenidos de manera detallada. Tal y como hemos comentado con anterioridad, los análisis han sido divididos en cuatro partes diferenciadas. A continuación especificaremos cuál será su contenido y posteriormente podrán consultarse cada uno de ellos:

En primer lugar, hemos llevado a cabo un **análisis descriptivo,** centrado en factores socioeconómicos y laborales para cada una de las comunidades autónomas por separado**.** Este primer informe incluye información referente a la descripción territorial, la distribución poblacional, los indicadores económicos, el tejido empresarial y el mercado de trabajo; así como los aspectos relevantes sobre el desempleo, y más concretamente sobre el desempleo de larga duración.

El segundo informe se trata de un resumen de los resultados del **perfilado estadístico** realizado a personas desempleadas inscritas en los servicios públicos de empleo. Esta parte de la investigación, desagrega la cuantía de desempleados/as en primer lugar, por comunidad autónoma, seguida de otras variables como la edad, el sexo, el nivel de estudios y la percepción o no de prestaciones o subsidios por desempleo. Así mismo, este informe incorpora las tasas de salida o probabilidad de inserción en el mercado laboral de cada uno de los colectivos previamente cuantificados. A parte del informe que se presenta en este documento, se pueden consultar los datos de los perfilados estadísticos más pormenorizados de cada comunidad autónoma, en los documentos: *"Perfilado estadístico de Castilla La Mancha", "Perfilado estadístico de Extremadura*" y *"Perfilado estadístico de Murcia".*

En cuanto a los resultados extraídos de la **encuesta**, el informe se compone de siete partes divididas a partir de las siguientes temáticas: significado del trabajo; búsqueda activa de empleo; locus de control y barreras percibidas para el acceso a un empleo; necesidades detectadas para la mejora de la empleabilidad; y percepción de la red de apoyos, salud mental e inclusión social. En cada uno de los apartados, podemos encontrar la descripción de las variables analizadas, así como el desglose de todas ellas,

teniendo en cuenta principalmente las características sociodemográficas y laborales de las personas encuestadas. Por otro lado, al final del informe se encuentra la descripción de la muestra tanto a nivel global como para cada una de las comunidades autónomas.

En último lugar, presentamos un **informe cualitativo** dividido en otros seis apartados: perfiles y barreras; significado del trabajo y consecuencias del desempleo; búsqueda activa de empleo y pautas de mejora; necesidades para la mejora de la empleabilidad; percepción del mercado laboral; y percepción de los servicios públicos de empleo. Cada uno de los capítulos que componen este informe incluye un análisis de los discursos recogidos, contrastando dicha información con fuentes secundarias. Además, para una mejor compresión y un mayor acercamiento del lector/a al contenido estudiado, se han incluido ejemplos concretos a partir de fragmentos transcritos de las entrevistas realizadas.

4.1. Informe de análisis descriptivo

4.1. Informe de análisis descriptivo 17

4.1.1. Análisis descriptivo de Castilla La Mancha 22

4.1.1.1. Descripción territorial y distribución de la población de Castilla La Mancha .. 22

4.1.1.1.1. Descripción territorial y evolución de la población de Castilla La Mancha 22

4.1.1.1.2. Movimientos migratorios en Castilla La Mancha 24

4.1.1.1.3. Distribución de la población por variables sociodemográficas en Castilla La Mancha 28

4.1.1.1.4. Resumen 1 33

4.1.1.2. Indicadores económicos 35

4.1.1.2.1. Producto Interior Bruto y comercio exterior en Castilla La Mancha 35

4.1.1.2.2. IPC, salarios medios y tasa de pobreza en Castilla La Mancha 38

4.1.1.2.3. Resumen 2 41

4.1.1.3. Tejido empresarial de Castilla La Mancha 43

4.1.1.3.1. Número y evolución de empresas registradas en Castilla La Mancha 43

4.1.1.3.2. Empresas por actividad y por tamaño en Castilla La Mancha 44

4.1.1.3.3. Resumen 3 46

4.1.1.4. Mercado de trabajo de Castilla La Mancha 48

4.1.1.4.1. Población activa de Castilla La Mancha 48

4.1.1.4.2. Población ocupada de Castilla La Mancha 52

4.1.1.4.3. Población inactiva de Castilla La Mancha 65

4.1.1.4.4. Resumen 4 66

4.1.1.5. Población desempleada de Castilla La Mancha 69

4.1.1.5.1. Tasas y evolución del desempleo en Castilla La Mancha 69

4.1.1.5.2. Desempleo por sector de actividad y sección económica de Castilla La Mancha 72

4.1.1.5.3. Desempleo por variables sociodemográficas en Castilla La Mancha 74

4.1.1.5.4. Prestaciones por desempleo 76

4.1.1.5.5. Resumen 5 80

4.1.1.6. Desempleo de larga duración en Castilla La Mancha 82

4.1.1.6.1. Desempleo por tiempo de búsqueda y evolución del desempleo de larga duración de Castilla La Mancha 82

4.1.1.6.2. Desempleo de larga duración por variables sociodemográficas de Castilla La Mancha 84

4.1.1.6.3. Resumen 6 87

4.1.2.Análisis descriptivo de Extremadura 89

4.1.2.1. Descripción territorial y distribución de la población en Extremadura 89

4.1.2.1.1. Descripción territorial y evolución de la población en Extremadura 89

4.1.2.1.2. Movimientos migratorios en Extremadura 91

4.1.2.1.3. Distribución de la población por variables sociodemográficas en Extremadura 94

4.1.2.1.4. Resumen 1 99

4.1.2.2. Indicadores económicos 100

4.1.2.2.1. Producto Interior Bruto y comercio exterior en Extremadura 100

4.1.2.2.2. IPC, salarios medios y tasa de pobreza en Extremadura 103

4.1.2.2.3. Resumen 2 106

4.1.2.3. Tejido empresarial de Extremadura 108

4.1.2.3.1. Número y evolución de empresas registradas en Extremadura 108

4.1.2.3.2. Empresas por sector y tamaño en Extremadura 109

4.1.2.3.3. Resumen 3 111

4.1.2.4. Mercado de trabajo de Extremadura 112

4.1.2.4.1. Población activa de Extremadura 112

4.1.2.4.2. Población ocupada de Extremadura 116

4.1.2.4.3. Población inactiva de Extremadura 126

4.1.2.4.4. Resumen 4 128

4.1.2.5. Población desempleada de Extremadura..... 130

4.1.2.5.1. Tasas y evolución del desempleo en Extremadura 130

4.1.2.5.2. Desempleo por sector de actividad y sección económica en Extremadura. 133

4.1.2.5.3. Desempleo por variables sociodemográficas en Extremadura..... 135

4.1.2.5.4. Prestaciones por desempleo 137

4.1.2.5.5. Resumen 5 142

4.1.2.6. Desempleo de larga duración en Extremadura..... 143

4.1.2.6.1. Desempleo por tiempo de búsqueda y evolución del desempleo de larga duración en Extremadura..... 143

4.1.2.6.2. Desempleo de larga duración por variables sociodemográficas de Extremadura 145

4.1.2.6.3. Resumen 6 148

4.1.3. Análisis descriptivo de la Región de Murcia 149

4.1.3.1. Descripción territorial y distribución de la población de la Región de Murcia..... 149

4.1.3.1.1. Descripción territorial y evolución de la población de la Región de Murcia 149

4.1.3.1.2. Movimientos migratorios de la Región de Murcia..... 150

4.1.3.1.3. Distribución de la población por variables sociodemográficas de la Región de Murcia 154

4.1.3.1.4. Resumen 1 158

4.1.3.2. Indicadores económicos..... 160

4.1.3.2.1. Producto Interior Bruto y comercio de la Región de Murcia 160

4.1.3.2.2. IPC, salarios medios y tasa de pobreza en la Región de Murcia 163

4.1.3.2.3. Resumen 2 166

4.1.3.3. Tejido empresarial en la Región de Murcia..... 167

4.1.3.3.1. Número y evolución de empresas registradas en la Región de Murcia..... 167

4.1.3.3.2. Empresas por sector de actividad y por tamaño en la Región de Murcia.... 168

4.1.3.3.3. Resumen 3 170

4.1.3.4. Mercado de trabajo en la Región de Murcia 172

4.1.3.4.1. Población activa de la Región de Murcia 172

4.1.3.4.2. Población ocupada de la Región de Murcia 176

4.1.3.4.3. Población inactiva de la Región de Murcia 185

4.1.3.4.4. Resumen 4 186

4.1.3.5. Población desempleada de la Región de Murcia 189

4.1.3.5.1. Tasas y evolución del desempleo en la Región de Murcia 189

4.1.3.5.2. Desempleo por sector de actividad y sección económica en la Región de Murcia 191

4.1.3.5.3. Desempleo por variables sociodemográficas en la Región de Murcia 193

4.1.3.5.4. Prestaciones por desempleo 195

4.1.3.5.5. Resumen 5 198

4.1.3.6. Desempleo de larga duración en la Región de Murcia 200

4.1.3.6.1. Desempleo por tiempo de búsqueda y evolución del desempleo de larga duración de la Región de Murcia 200

4.1.3.6.2. Desempleo de larga duración por variables sociodemográficas de la Región de Murcia 202

4.1.3.6.3. Resumen 6 205

4.1.1. Análisis descriptivo de Castilla La Mancha

4.1.1.1. Descripción territorial y distribución de la población de Castilla La Mancha

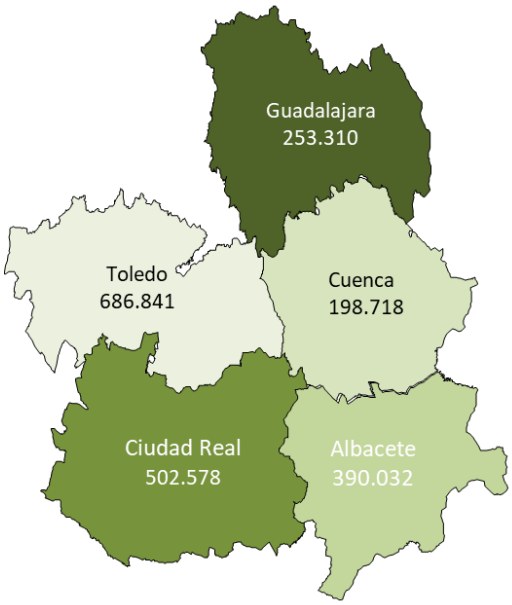
En el primer epígrafe, llevamos a cabo una breve descripción territorial de Castilla La Mancha, incluyendo información referente a la extensión, número de habitantes y densidad poblacional de la comunidad autónoma; así como de las provincias que componen este territorio. Posteriormente, realizamos una descripción de su distribución poblacional teniendo en cuenta la evolución de la población, sus movimientos migratorios y la caracterización de sus habitantes en función del sexo, la edad, el nivel de estudios y el grado de ruralidad.

4.1.1.1.1 Descripción territorial y evolución de la población de Castilla La Mancha

Castilla La Mancha es una de las **comunidades autónomas con mayor superficie del territorio español**, con una extensión total de 79.461 Km^2. Por su parte, la provincia de mayor amplitud es Ciudad Real, que abarca una superficie de 19.813 km^2, mientras que Guadalajara es la más pequeña, ocupando un territorio de 12.214 km^2. Sin embargo, a pesar de la elevada extensión de Castilla La Mancha, según datos del Instituto Nacional de Estadística, en el año 2017, la población estaba constituida por un total de 2.031.479 personas, lo que supone en términos de densidad poblacional que la Comunidad Autónoma tenga **una media de 26,7 habitantes por km^2**. Si esto lo contrastamos con la densidad nacional, la cual supone una media de 92 habitantes por km^2, Castilla La Mancha, es una de las **comunidades autónomas con menor densidad de España**, junto a Castilla y León y Extremadura.

En el mapa que presentamos a continuación, podemos ver el número de habitantes por cada una de las provincias de Castilla La Mancha. Los datos han sido extraídos del Instituto Nacional de Estadística del IV trimestre de 2017:

Mapa 2. Número de habitantes de Castilla La Mancha por provincias (nº absoluto)

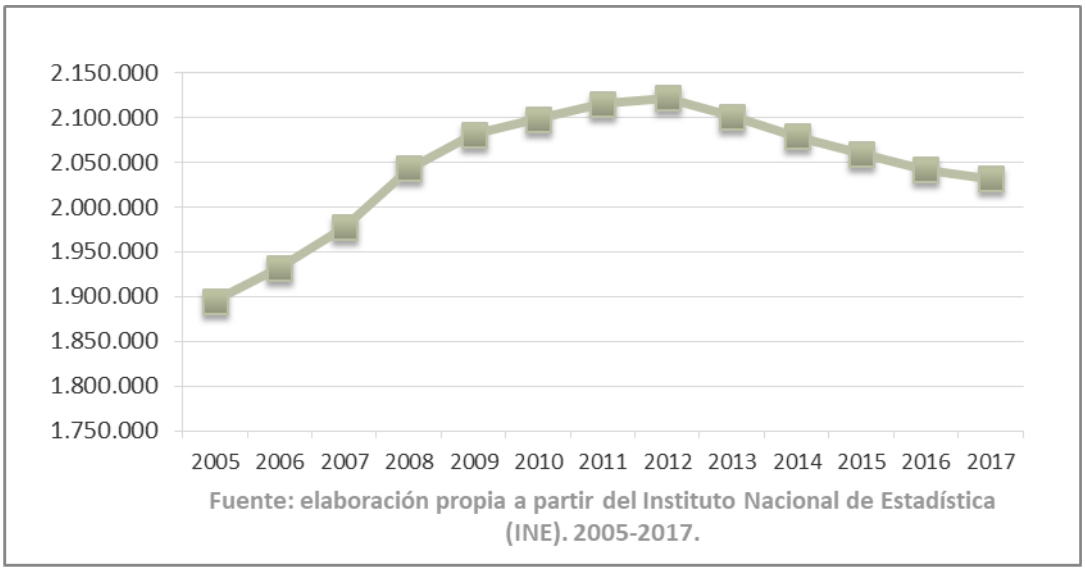


Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). 2017.

La evolución de la población de Castilla La Mancha tiene en gran medida explicación a partir de fenómenos migratorios tanto de salida como de entrada. Estos han emergido a su vez en función de la situación económica del territorio castellano-manchego y en general del ámbito nacional. En este sentido, según datos del Instituto Nacional de Estadística, **a partir de 1990 Castilla La Mancha aumentó su tasa de población inmigrante,** procedente especialmente de los países del este de Europa, del norte de África y de Iberoamérica. Como podemos observar en el gráfico de la evolución poblacional, en el año 2005, el número de residentes en Castilla La Mancha constituía un total de 1.894.667 personas, elevándose progresivamente hasta llegar a **2012, periodo de mayor número de habitantes en los últimos 13 años**, con un total de 2.121.888. Es a partir de este momento cuando comienza a descender la población, reduciéndose en casi 100.000 habitantes hasta llegar al año 2017. Esta **disminución progresiva de la población coincide con el retorno de personas extrajeras a su país de origen**. En el apartado consecutivo detallaremos de manera más pormenorizada los cambios referentes a la evolución de las migraciones en Castilla La Mancha.

A continuación, exponemos una representación gráfica de la evolución de la población castellano-manchega desde 2005 a 2017, tomando como fuente de datos el Instituto Nacional de Estadística:

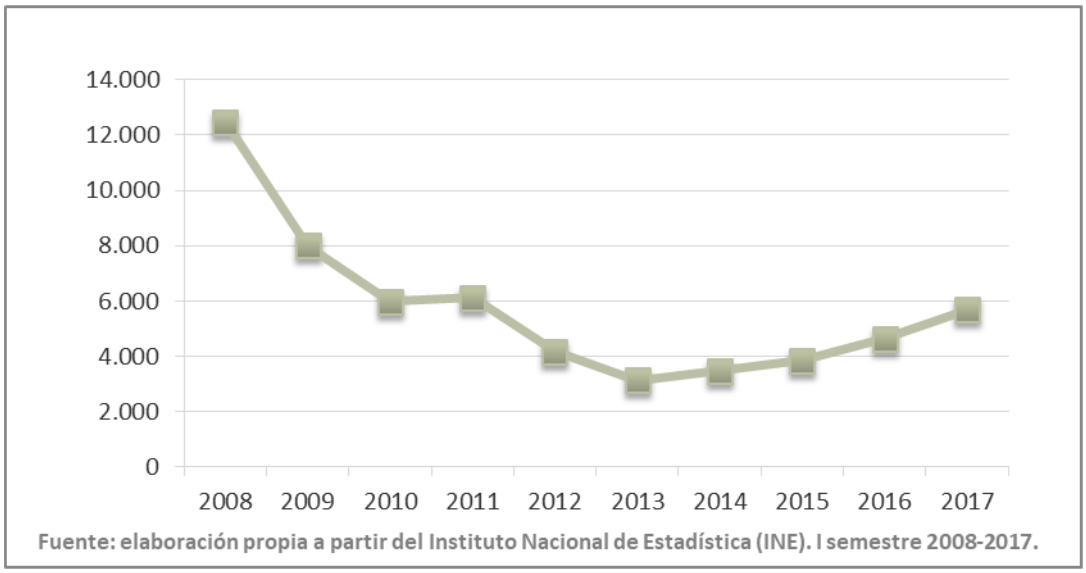
Gráfico 1. Evolución de la población de Castilla La Mancha (nº absoluto)



4.1.1.1.2. Movimientos migratorios en Castilla La Mancha

El siguiente gráfico muestra la **evolución de la inmigración** que ha tenido Castilla La Mancha en los últimos años disponibles en el Instituto Nacional de Estadística, desde 2008 a 2017:

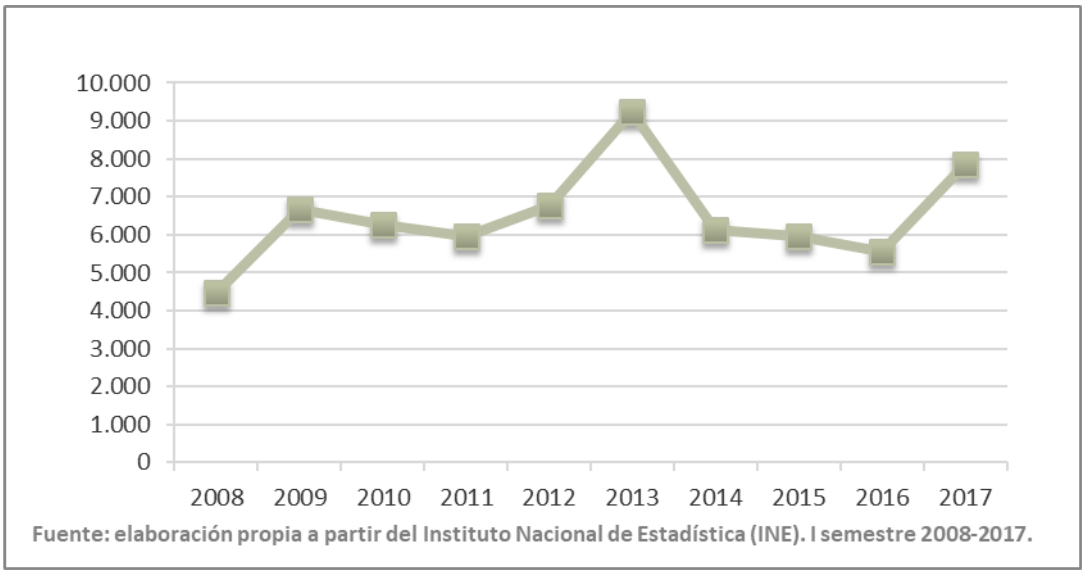
Gráfico 2. Evolución de la inmigración en Castilla La Mancha (nº absoluto)



Como podemos observar, la evolución de la **inmigración en Castilla La Mancha ha tenido una tendencia claramente descendente a partir de la crisis financiera de 2008**. En este sentido, los movimientos migratorios de entrada durante ese año se sitúan en 12.473, descendiendo considerablemente hasta el año **2013, momento en el que podemos observar una menor cuantía de inmigrantes con un total de 3.140 registros**. Es a partir de ese momento cuando comienza de nuevo a aumentar paulatinamente la inmigración a Castilla La Mancha, hasta llegar en 2017 a un registro de 5.680 personas.

Seguidamente presentamos un gráfico a modo de resumen de la **evolución de la emigración en Castilla La Mancha**, abarcando el periodo temporal entre 2008 y 2017 a partir de datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística:

Gráfico 3. Evolución de la emigración en Castilla La Mancha (nº absoluto)



El gráfico muestra que la emigración en Castilla La Mancha, ha tenido en los últimos diez años oscilaciones entre los 9.238 registros en 2013 y los 4.466 registros que tuvieron lugar en 2008. En este caso, **la evolución de la emigración no sigue una tendencia clara que se prorrogue de manera consecutiva en los últimos años**. En 2009 se produjo un aumento de personas emigrantes, que se tradujo en un incremento de 2.211 registros en comparación con el año anterior. Posteriormente, a partir de 2011, tuvo lugar otro incremento de 3.292 personas en tan solo los dos siguientes años, **aumentando especialmente el número de emigrantes en 2013. Es en esta fecha donde**

aparece un mayor número de registros de personas emigrantes en los últimos diez años. Con posterioridad a 2013, desciende de nuevo el número hasta 2016, con un registro de 5.565 emigrantes en 2016. Por último, podemos apreciar un aumento en 2017, que sitúa la cifra de emigración en 7.842 personas.

Contrastando los datos recogidos sobre los movimientos migratorios, tanto de entrada como de salida, podemos concluir que **Castilla La Mancha presenta un saldo migratorio negativo**. Teniendo en cuenta los datos recabados del I semestre de 2017 del Instituto Nacional de Estadística, el registro total de emigración para esta fecha se sitúa en 7.842 personas, mientras que la inmigración se encuentra por debajo, con una cifra de 5.680.

Desglosando los registros migratorios en función del sexo y el grupo de edad, podemos apreciar para el caso de los desplazamientos migratorios de entrada, que el tramo de edad con **mayor número de personas inmigrantes se encuentra entre los 15 y los 29 años**. Sin embargo, con respecto a los **movimientos migratorios de salida, el grueso de los registros tiene lugar en un intervalo de edad más avanzado, que comprende en este caso a un núcleo importante de la población activa (entre los 30 y los 44 años)**. Por otro lado, en términos generales, teniendo en cuenta el sexo como variable diferenciadora, para el caso de la inmigración, el porcentaje de mujeres es levemente superior al de hombres. Respecto a la emigración, sucede lo contrario, aglutinando en este caso una mayor proporción los hombres que las mujeres.

En la tabla que presentamos a continuación, podemos observar los registros de los movimientos migratorios de Castilla La Mancha referentes al I semestre de 2017, desagregado por sexo y edad:

Tabla 1. Movimientos migratorios en Castilla La Mancha (nº absoluto)						
Grupo de edad	**Personas inmigrantes**			**Personas emigrantes**		
	Hombres	**Mujeres**	**Ambos sexos**	**Hombres**	**Mujeres**	**Ambos sexos**
0 a 14 años	501	531	1032	535	482	1017
15 a 29 años	1111	976	2087	888	857	1745
30 a 44 años	773	774	1547	1962	1285	3247
45 a 59 años	259	337	596	851	524	1375
60 a 74 años	112	207	319	202	183	385
75 y más años	42	57	99	27	46	73
Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). I semestre de 2017.						

Si analizamos los movimientos migratorios de entrada por nacionalidad, según datos del I semestre de 2017 del Instituto Nacional de Estadística, **el 28,06% de las personas inmigrantes pertenecen a Sudamérica.** En concreto, entre los países más representativos de esta área, destacan principalmente Colombia, Venezuela y Perú. En **segundo lugar, se encuentran los países que forman parte de la Unión Europea**, sin incluir la nacionalidad española (27,18%), siendo Rumanía y Bulgaria, las nacionalidades con mayor protagonismo en este caso. En **tercer lugar, aparecen los países africanos** (17,61%), destacando con una amplia mayoría la nacionalidad marroquí. **Por último, encontramos a aquellas personas procedentes de Centro América y el Caribe** (7,66%), donde la República Dominicana y Honduras resultan ser los países más representativos.

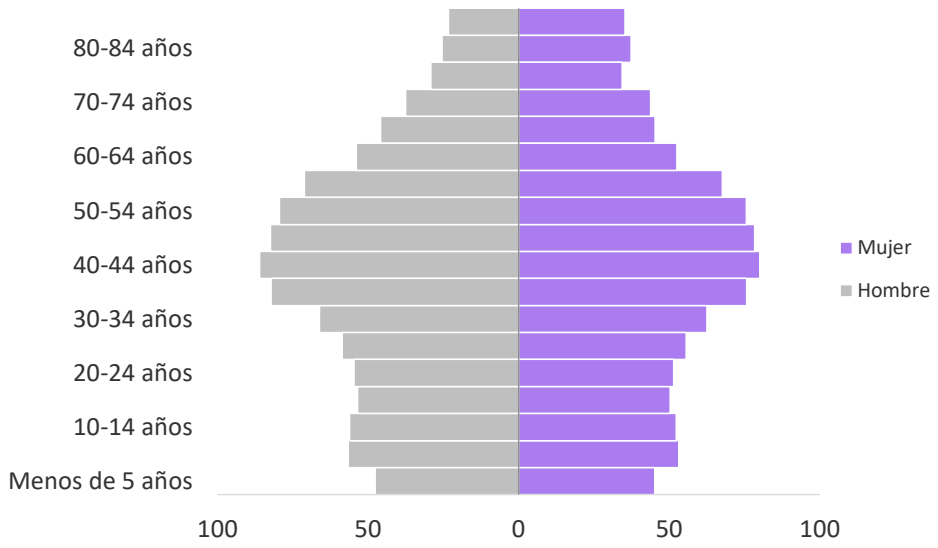
En la siguiente tabla, mostramos las proporciones de registros de las principales áreas a las que pertenece la nacionalidad de las personas inmigrantes, así como los porcentajes de los países con mayor representatividad. La información ha sido extraída del Instituto Nacional de Estadística del primer semestre de 2017:

Tabla 2. Principales movimientos migratorios de entrada en Castilla La Mancha por nacionalidad (%)			
Nacionalidad		Registros	
		% país	% del total
De Sudamérica	Colombia	10,23	28,06
	Venezuela	4,52	
	Perú	3,91	
	Paraguay	3,03	
Países de la Unión Europea (sin incluir España)	Rumanía	17,61	27,18
	Bulgaria	5,32	
De África	Marruecos	12,73	17,61
De Centro América y Caribe	República Dominicana	2,18	7,66
Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). I semestre de 2017.			

4.1.1.1.3. Distribución de la población por variables sociodemográficas en Castilla La Mancha

En referencia a la distribución poblacional de Castilla La Mancha por sexo y edad, hemos elaborado una pirámide de población para describir los datos de forma desagregada. La información ha sido extraída del Instituto Nacional de Estadística a fecha de 2017.

Gráfico 4. Pirámide de la población de Castilla La Mancha (miles de personas)



Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). 2017.

En comparación con la población española, la pirámide de Castilla La Mancha presenta una distribución poblacional muy similar. En primer lugar, se trata de una **pirámide regresiva**, ya que la población que constituye la base tiene menor representación que aquella situada en el centro de la pirámide. Este descenso en la natalidad se traduciría en un proceso de envejecimiento progresivo de la población.

En cuanto a la **distribución por sexo**, la pirámide muestra proporciones muy similares entre hombres (50,05%) y mujeres (49,95%). Si además tenemos en cuenta la edad, podemos observar un porcentaje levemente superior hasta los 69 años para el caso de hombres; mientras que a partir de los 70 años, son más las mujeres las que engrosan las cifras de población.

Por otro lado, teniendo en cuenta tan solo la **variable edad**, la pirámide muestra mayores porcentajes para el intervalo comprendido entre los 35 y los 59 años. Este aumento de población se corresponde con los tramos de edad de la denominada **generación del "baby boom"**, que comprende a los nacidos entre 1960 y 1975. Como podemos observar en el gráfico, las personas nacidas durante estas fechas engrosan las cifras de población; provocando salientes más pronunciados en el centro de la pirámide.

En concreto, el grueso de edad con mayor población se encuentra entre los 40 y los 49 años y concentra un total de 326.800 personas.

Por otra parte, con respecto a la **tasa de natalidad de Castilla La Mancha**, según datos del Instituto Nacional de Estadística, esta se sitúo en 2017 en un valor del 8,27%; **porcentaje muy similar a la media nacional** con una tasa de natalidad del 8,37%. Así mismo, cabe mencionar que en la Comunidad Autónoma la tasa de natalidad **ha disminuido progresivamente en los últimos años**, siguiendo una tónica similar a la media nacional. En este sentido, en 2008, en Castilla La Mancha la tasa de natalidad se situaba en el 11,28%, lo que suponía 3,01 puntos porcentuales más con respecto a 2017. Además, cabe señalar que Castilla La Mancha, **se sitúa en la novena posición en contraste con el resto de comunidades autónomas en cuanto a tasa de natalidad se refiere**.

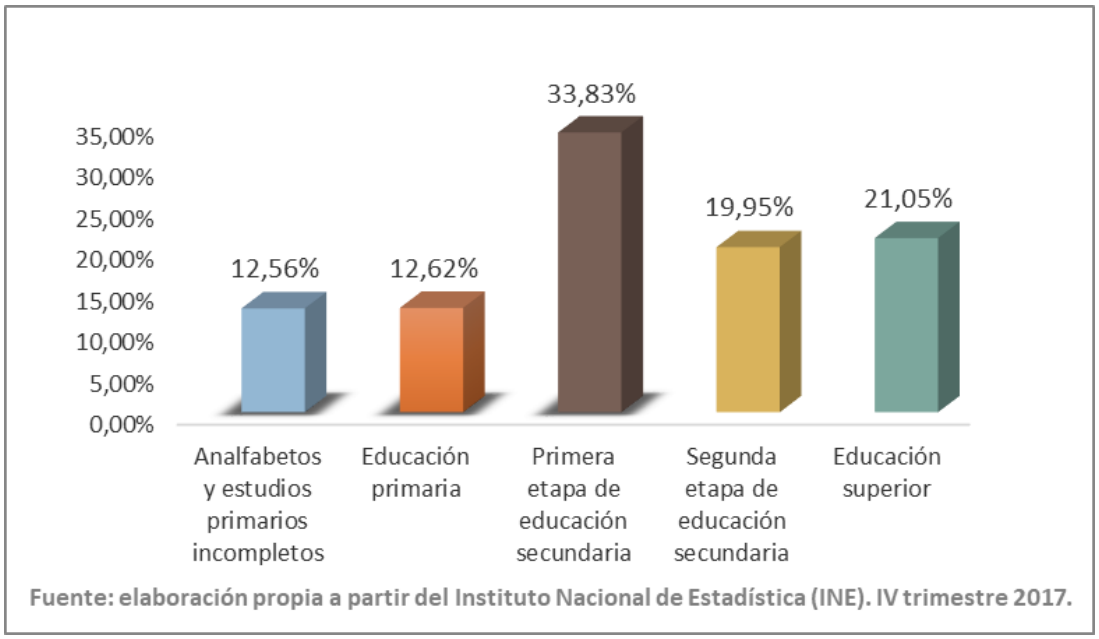
También resulta destacable que en Castilla La Mancha el saldo **vegetativo es negativo**, teniendo en cuenta que en 2017 se han producido 3305 defunciones más que nacimientos. Si comparamos el número de defunciones con respecto al año 2016, podemos observar que la cifra aumenta en 980 defunciones más. Es por ello que **resulta relevante el gran decrecimiento vegetativo que ha tenido lugar en tan solo un año**. Esta última información muestra la existencia de un proceso de envejecimiento de la población castellano-manchega.

Con respecto al nivel de estudios de la población de Castilla La Mancha (de 16 y más años), según datos del último trimestre del Instituto Nacional de Estadística, el **mayor porcentaje (33,83%) se corresponde con aquellas personas que tienen finalizada hasta la primera etapa de educación secundaria**. En segundo lugar, un 21,05% de las personas en Castilla La Mancha tienen estudios superiores, ya sea a partir de enseñanzas de formación profesional de grado superior y equivalentes o de títulos universitarios. En un porcentaje muy similar al anterior, un 19,95% de las personas tienen como mayor nivel de estudios finalizados, la segunda etapa de educación secundaria. Por último, en cuanto a las personas analfabetas o con estudios primarios

incompletos, estas representan un 12,56%, suponiendo prácticamente el mismo porcentaje para aquellas personas con educación primaria.

A continuación, presentamos un gráfico con la distribución poblacional de Castilla La Mancha por nivel de estudios. Los datos hacen referencia al IV trimestre de 2017 del Instituto Nacional de Estadística:

Gráfico 5. Población de Castilla La Mancha por nivel de estudios (%)



*Primera etapa de educación secundaria: Educación Secundaria Obligatoria, Certificado de profesionalidad 1 y 2 y equivalentes.
*Segunda etapa de educación secundaria: bachillerato, certificado de profesionalidad 3, grado medio y equivalentes.

Por otro lado, según datos extraídos del Ministerio de Educación con respecto al año 2017, la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha tuvo para este año una tasa de abandono escolar temprano del 23,1%. En contraste con la media nacional se sitúa 4,9 puntos por encima y **se posiciona como la quinta comunidad autónoma con mayor tasa de abandono escolar**. Si además la comparamos con la media de abandono escolar de la Unión Europea, según los datos de Eurostat de 2017, la Región de Murcia se encuentra 12,5 puntos porcentuales por encima de la media europea.

Por último, en referencia a la distribución poblacional de Castilla La Mancha, también hemos considerado relevante tener en cuenta la población desagregada en función de la proporción de residentes en **zonas rurales**. Para ello hemos utilizado la

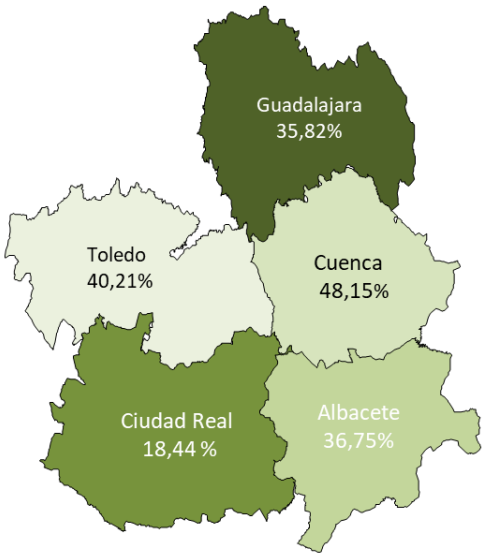
clasificación en tres niveles llevada a cabo por DEGURBA, según el grado de urbanización de los municipios: ciudades (áreas densamente pobladas), ciudades y suburbios (áreas de densidad intermedia) y zonas rurales (áreas escasamente pobladas). A partir de dicha clasificación, hemos extraído los datos referentes a los municipios rurales de Castilla La Mancha; así como información respecto a la proporción de población que reside en estos municipios. Los datos provienen del IV trimestre de 2017 del Instituto Nacional de Estadística.

En este sentido, Castilla La Mancha tiene un total de 919 municipios, de los cuales **un 91,62% se incluyen en la categoría de zonas rurales**. Desagregando dicho porcentaje por provincias, son Cuenca y Guadalajara los territorios que aglutinan una mayor proporción de municipios rurales (entorno al 97% del total). Por otro lado, con respecto a la **proporción de población que habita en los municipios rurales**, cabe mencionar que las provincias de Cuenca y Toledo son las que concentran un mayor porcentaje de población en zona rural con un 48,15% y un 40,21% respectivamente.

Por el contrario, en **Albacete** encontramos una mayor proporción de personas residentes en el municipio de Albacete, que es el único considerado como área densamente poblada de toda la provincia; representando un 44,31% del total de la población. En el caso de **Guadalajara, la población se distribuye de manera similar entre las zonas densamente pobladas, las áreas de densidad intermedia y las zonas rurales**, constituyendo aproximadamente un 33% para cada una de las zonas. Por último, la provincia de **Ciudad Real concentra la mayor parte su población (66,71%) en las áreas con densidad intermedia**. Además, Ciudad Real, es la que menor población rural aglutina (18,44%), en contraste con el resto de provincias de Castilla La Mancha.

A continuación, mostramos un mapa poblacional con el porcentaje de población que habita en zonas rurales. Los datos han sido extraídos del IV trimestre del Instituto Nacional de Estadística.

Mapa 3. Población rural de Castilla la Mancha por provincias (%)



Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). 2017.

4.1.1.1.4. Resumen 1

En referencia al primer epígrafe referente a la descripción territorial y a la distribución de la población de Castilla La Mancha, podemos concluir que a pesar de que es una de las comunidades autónomas con mayor superficie territorial, se encuentra a la cola en cuanto a densidad poblacional se refiere. Si analizamos cómo ha sido la evolución de la población, **observamos que desde el año 2012 la población ha comenzado a descender paulatinamente**. En este cambio de tendencia podemos ver también un descenso considerable de la cifra registrada de personas residentes extrajeras y un aumento de las emigraciones (siendo el mayor grupo de emigrantes las personas comprendidas entre los 30 y 40 años, núcleo importante de la población activa). Además, Castilla La Mancha ha visto reducida su tasa de natalidad en los últimos años, de manera similar al descenso que ha tenido lugar a nivel nacional. Por otro lado, para el caso de esta comunidad autónoma, destaca especialmente el gran crecimiento en el número de defunciones en 2017, doblando la cifra con respecto al año anterior y dando lugar a un **saldo vegetativo negativo; lo que contribuye a un proceso de envejecimiento poblacional**. Todo ello se traduce en una pérdida de población de

90.409 registros desde el año 2012 al 2017, según datos del Instituto Nacional de Estadística.

En cuanto a la distribución poblacional de Castilla La Mancha en función **del nivel de estudios, podemos apreciar que difiere de la distribución nacional**. En este sentido, la proporción de personas que tienen como máximo nivel la primera etapa de educación secundaria o equivalentes aglutina un porcentaje superior en la población de Castilla La Mancha, en contraste con la media española (33,83% en Castilla La Mancha frente al 28,80% para la media nacional). Así mismo, apreciamos una menor proporción de personas con estudios superiores en esta comunidad autónoma (21,05% en Castilla La Mancha frente al 28,85%). A su vez, el porcentaje de personas analfabetas o con estudios primarios incompletos es superior en Castilla La Mancha (12,56%) respecto a la media nacional (7,53%). Por último, con respecto a la **tasa de abandono escolar temprano**, Castilla La Mancha recoge en 2017 una cifra del 23,1%, superando en 4,9 puntos la tasa de abandono escolar española para ese año.

Por último, **un 91,62% de los municipios de Castilla La Mancha se incluyen en la categoría de zonas rurales** según la clasificación DEGURBA. En relación al porcentaje de población castellano manchega que habita en zona rural, este varía según la provincia. Así, mientras que en Cuenca la población que habita en zonas rurales se sitúa en un 48,15%, en Ciudad Real el porcentaje disminuye hasta un 18,44%.

4.1.1.2. Indicadores económicos

En este epígrafe pretendemos realizar una aproximación a la situación económica de la población de Castilla La Mancha a través de algunos de los principales indicadores económicos como el Producto Interior Bruto, la contribución del comercio exterior, el Índice de Precios al Consumidor, los salarios medios, la tasa de pobreza y las dificultades para llegar a fin de mes.

4.1.1.2.1. Producto Interior Bruto y comercio exterior en Castilla La Mancha

Según datos del Instituto Nacional de Estadística de 2017, **el PIB de Castilla la Mancha aporta un 3,4% al conjunto nacional**, situándose en la novena posición en cuanto a contribución al PIB se refiere. Si lo comparamos con el año anterior, el PIB de Castilla la Mancha ha aumentado un 4% respecto al 2016, por lo que ha experimentado un crecimiento importante en su producción. En relación a la **distribución del PIB de Castilla la Mancha por sectores productivos**, el 62,79% de la producción se apoya en el sector servicios, seguido de la industria (21,83%), la agricultura (8,52%) y la construcción (6,86%). En la siguiente tabla mostramos el PIB desagregado por provincias, a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística:

Tabla 3. PIB por provincias de Castilla La Mancha

Provincias	Estructura porcentual respecto a Castilla La Mancha	Tasa de variación interanual
Albacete	19,31%	4,9%
Ciudad Real	25,92%	7,6%
Cuenca	10,86%	4,4%
Guadalajara	12,25%	-0,2%
Toledo	31,66%	4,2%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Contabilidad Regional de España Base 2010 del INE. 2017 (Datos provisionales del 2015)

La **provincia que más contribuye al PIB de Castilla La Mancha es Toledo**, seguido de Ciudad Real, Albacete, Guadalajara y Cuenca. Respecto a la tasa de variación interanual, observamos que **todas las provincias han experimentado un crecimiento respecto al año anterior, exceptuando Guadalajara que ha decrecido un 0,2%.**

En cuanto al **PIB per cápita**, el valor de Castilla la Mancha es de 19.681 euros por habitante, posicionándose en este caso por debajo de la media nacional que fue de 24.999 euros para el año 2017. Porcentualmente, el PIB per cápita se ha colocado en un 21,27% por debajo del PIB per cápita nacional y ocupa la 15ª posición con respecto al resto de comunidades autónomas.

Por otro lado, teniendo en cuenta la información recogida del Informe Anual de 2017 del Banco de España, hemos considerado relevante incluir indicadores económicos relativos al comercio exterior. Dicho informe muestra que las exportaciones han supuesto para el conjunto de España gran parte de la recuperación económica que se perdió durante la época de la crisis financiera. En concreto, las **exportaciones suplieron en torno a un tercio de las pérdidas que se produjeron por la escasa venta en el ámbito nacional**.

En este sentido, numerosas empresas orientaron su ejercicio hacia la exportación por la escasa demanda interna del país. Esto supuso un cambio en el número de empresas exportadoras, registrando un total de 101.395 en el año 2008 y viendo aumentada su cifra para el año 2017, con 161.454 empresas exportadoras. De modo que, según datos de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE, 2018), tuvo lugar un **aumento del 59% de las empresas exportadoras en un intervalo de nueve años**.

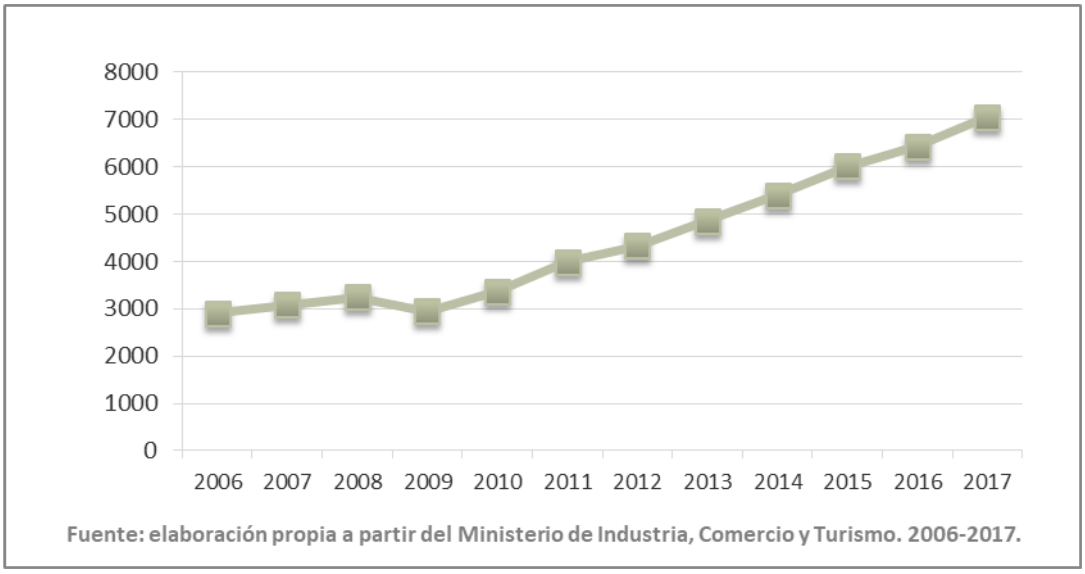
Prueba de ello es que, según datos del Instituto Nacional de Estadística, las aportaciones desde este sector al PIB español han aumentado progresivamente a partir de la crisis económica. Mientras que, en el año 2008, las exportaciones suponían un 25,31% del PIB, este porcentaje aumentó en el año 2017 a un 34,09%, con una variación por encima de 8 puntos porcentuales.

Así mismo, según el Informe Mensual del Comercio Exterior del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, en enero de 2018, las exportaciones españolas de bienes se incrementaron un 6,5% interanual hasta los 22.829,6 millones de euros. Con respecto a las importaciones, también tuvo lugar un aumento de la variación interanual de un 8,9% llegando a los 26.765 millones de euros.

Centrando la atención en el Informe Mensual del **Comercio Exterior de Castilla La Mancha**, en el periodo comprendido entre los meses de enero-marzo de 2018, las exportaciones supusieron para esta comunidad autónoma una cifra acumulada de 1.717,2 millones de euros, con una variación de -0,6% con respecto al año anterior. Mientras que las importaciones, alcanzaron una cifra de 2.114,5 millones de euros y tuvieron una variación de 6,9% respecto al año anterior. A partir de la diferencia entre ambas cantidades puede obtenerse el **déficit comercial**, que se sitúa con un saldo negativo de -397,3 millones de euros.

A pesar de la disminución que han tenido las exportaciones de Castilla La Mancha para el I trimestre de 2018, teniendo en cuenta la **evolución en los últimos años**, como podemos apreciar en el gráfico que se muestra a continuación, ha existido un aumento progresivo de las exportaciones de Castilla La Mancha desde el año 2009. Los datos han sido extraídos del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

Gráfico 6. Evolución de las exportaciones de Castilla La Mancha (nº absoluto)



Por otro lado, con respecto a los **sectores económicos** que suponen una mayor contribución en las exportaciones de Castilla La Mancha, destaca especialmente el sector de la alimentación, las bebidas y el tabaco, alcanzando un porcentaje del 35,4%. Así mismo, el sector de actividad con mayor peso en las importaciones, hace referencia a aquellas actividades económicas relacionadas con la maquinaria industrial, material

de transporte o equipos de telecomunicaciones. Este sector, denominado como bienes de equipo, constituye el mayor porcentaje de importaciones con un 30,2%.

A continuación, mostramos las proporciones de exportaciones e importaciones de Castilla La Mancha, en función del capital invertido para cada uno de los sectores de actividad. Los datos han sido obtenidos del Informe Mensual del Comercio Exterior de Castilla La Mancha (enero-marzo 2018).

Tabla 4. Análisis sectorial del comercio exterior de Castilla La Mancha		
Sectores de actividad	**% Exportaciones**	**% Importaciones**
Alimentación, bebidas y tabaco	35,4	15,6
Productos energéticos	0,5	0,6
Materias primas	1,3	0,7
Semimanufacturas no químicas (carbón, hierro, papel…)	10,4	11,1
Productos químicos	13,5	20,1
Bienes de equipo (maquinaria industrial, material de transporte, equipos de telecomunicaciones…)	21,5	30,2
Sector automóvil	2	3,2
Bienes de consumo duradero	1,5	4,1
Manufacturas de consumo	13,4	14,3
Otras mercancías	7,5	-
Fuente: elaboración propia a partir del Informe Mensual del Comercio Exterior de Castilla La Mancha. Ene-mar 2018.		

4.1.1.2.2. IPC, salarios medios y tasa de pobreza en Castilla La Mancha

Otro de los indicadores económicos que hemos tenido en cuenta, es el Índice de Precios al Consumidor (IPC). A partir de los datos de enero de 2017, según el Instituto Nacional de Estadística, **el IPC de Castilla La Mancha tuvo una variación anual del 3,3%**. Si comparamos la subida de precios con la media nacional, esta arroja un porcentaje similar que sitúa la variación del IPC en un 3%.

Así mismo, puede resultar interesante comparar la **variación del IPC con la evolución de los salarios**. Para ello, hemos tomado como referencia los años 2008 a

2016, siendo este el último año del que se disponen datos sobre el salario medio. En este sentido, teniendo en cuenta el intervalo temporal, podemos observar para la Comunidad Autónoma una subida del IPC del 6,9%. Por otro lado, el salario medio en Castilla La Mancha presenta una variación del 5,52% entre los años 2008 y 2016. De manera que, comparando el IPC relativo al costo de vida con los salarios, vemos que la subida salarial en los últimos años no ha tenido un aumento proporcional al Índice de Precios al Consumidor.

En la tabla que presentamos a continuación, mostramos una comparativa entre el salario medio de Castilla La Mancha y el salario medio nacional, desagregando además las cifras por sexo. Los datos han sido obtenidos del Instituto Nacional de Estadística (2016):

Tabla 5. Análisis salario medio por sexo Castilla La Mancha vs nacional					
Salario medio Castilla La Mancha			**Salario medio nacional**		
Total	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**	**Mujeres**	**Hombres**
20.825,87	18.213,71	22.871,41	23.156,34	20.131,41	25.924,43
Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta anual de estructura salarial. INE. 2016.					

Tal y como podemos observar en la tabla, el **salario medio anual de Castilla La Mancha para el año 2016, se sitúa en 20.825,87 euros**. Esto supone 2.330,47 euros menos que la media del salario nacional. Así mismo, teniendo en cuenta la variable sexo, los hombres presentan un salario medio bastante superior a las mujeres, con una diferencia de 4.657,7 euros, por lo que los hombres cobran un 25,57% más que las mujeres. En este caso, comparando los datos de Castilla La Mancha con la media nacional, podemos apreciar una mayor brecha de género a nivel nacional, ya que se sitúa la diferencia salarial por sexos en 5.793,02 euros (los hombres cobran un 28,78% más que las mujeres).

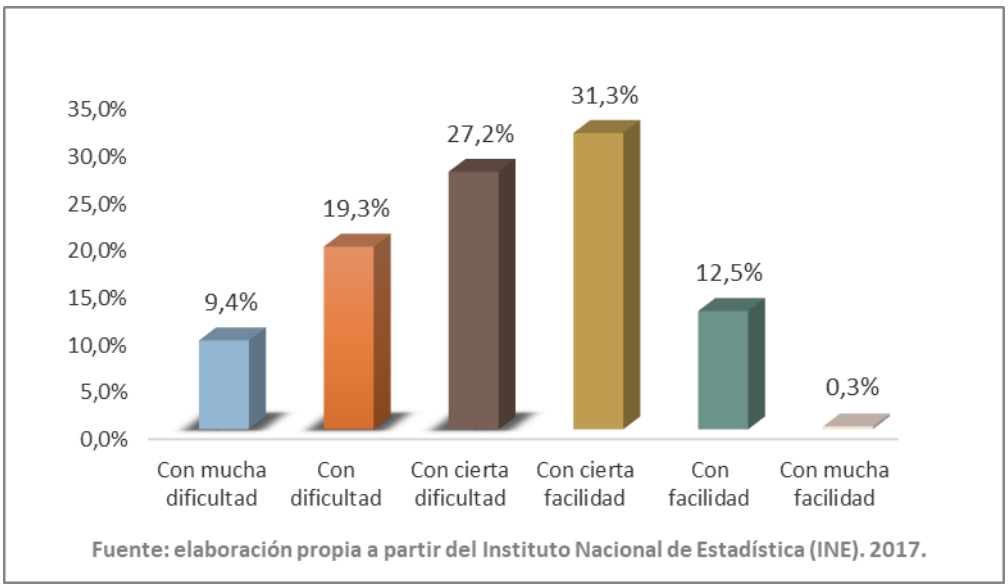
Resulta también interesante conocer cuál es la tasa de pobreza y/o riesgo de exclusión social medida a través del **indicador AROPE** en Castilla La Mancha. Dicho indicador concibe la pobreza y exclusión social como conceptos multidimensionales, por lo que valora tres aspectos:

- Personas cuyos ingresos por unidad de consumo son inferiores al 60% de la renta mediana disponible equivalente después de transferencias sociales.
- Carencia material severa de bienes.
- Hogares que presentan muy baja intensidad laboral.

En este sentido, la tasa de pobreza en Castilla la Mancha, según datos del Instituto Nacional de Estadística para el año 2017, supone un porcentaje más elevado en comparación con el valor nacional, ya que se sitúa en **33,9%** (más de 7 puntos porcentuales que la media nacional).

Por otra parte, con el objetivo de visibilizar la situación económica de las personas en Castilla La Mancha, puede resultar de interés conocer su propia **percepción acerca del grado de dificultad para llegar a final de mes**. En el siguiente gráfico, mostramos las proporciones de personas en función de la dificultad o facilidad percibida para afrontar sus gastos. Los datos han sido extraídos a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística para el año 2017:

Gráfico 7. Grado de dificultad para llegar a final de mes en Castilla La Mancha (%)



Según la información recopilada, el **55,9% de las personas en Castilla La Mancha percibe algún tipo de dificultad para llegar a final de mes**. De estas, la mayor proporción

hace alusión a tener cierta dificultad (27,2%), seguido aquellas personas que declaran tener dificultad (19,3%) y mucha dificultad (9,4%).

Por otro lado, como podemos observar en el gráfico, el porcentaje más elevado (31,3%) se corresponde con las personas que consideran llegar a final de mes con cierta facilidad. La proporción desciende cuando se trata de afrontar los gastos con facilidad (12,5%); y tan solo un porcentaje del 0,3% considera hacer frente a la situación con mucha facilidad.

4.1.1.2.3. Resumen 2

Con respecto a los indicadores económicos expuestos, cabe señalar que la contribución del **Producto Interior Bruto de Castilla La Mancha** al conjunto nacional se sitúa en un 3,4% para el año 2017. Esto supone un aumento del 4%, si lo comparamos con el año anterior. Además, teniendo en cuenta la distribución del PIB en función del sector económico, es el sector servicios el que aporta una mayor contribución con un 62,79% de la producción.

En referencia al registro del Producto Interior Bruto por provincias, todas ellas han tenido una tasa de variación interanual positiva, a excepción de Guadalajara. Por su parte, Toledo es la provincia con mayor aporte del PIB en Castilla La Mancha. Por otro lado, cabe indicar que el PIB per cápita se coloca por debajo de la media nacional con una diferencia 5.318 euros.

Con respecto al **comercio exterior**, resulta relevante tener en cuenta el empuje que ha supuesto para la economía española en general y para para Castilla La Mancha en particular, las exportaciones que han tenido lugar especialmente entre los años 2009 y 2018. Esto se ha traducido en que progresivamente ha aumentado su contribución al PIB, llegando a suponer para el año 2017 un 24,38% del PIB de Castilla La Mancha.

En relación a la **evolución del Índice de Precios al Consumidor**, cabe señalar el aumento progresivo que se ha producido en los últimos años con una variación del 6,9%, teniendo en cuenta el intervalo temporal entre 2008 y 2016. En comparativa con el **salario medio registrado en Castilla La Mancha**, podemos encontrar también un

aumento del mismo, aunque en menor proporción a la subida que ha tenido el IPC. Así mismo, cabe mencionar la **brecha de género que tiene lugar con respecto al salario medio de Castilla La Mancha**, que a pesar de ser inferior a la media nacional, se sitúa para esta comunidad autónoma con una diferencia de 4.657,7 euros anuales.

Por último, con respecto a la **tasa de riesgo de pobreza de Castilla La Mancha**, resulta de interés mostrar que esta se sitúa en un 37,9%, suponiendo más de 7 puntos porcentuales que la tasa nacional. Del mismo modo, podemos observar que un **55,9% de las personas de la comunidad castellano-manchega declara tener dificultades para llegar a final de mes**.

4.1.1.3. Tejido empresarial de Castilla La Mancha

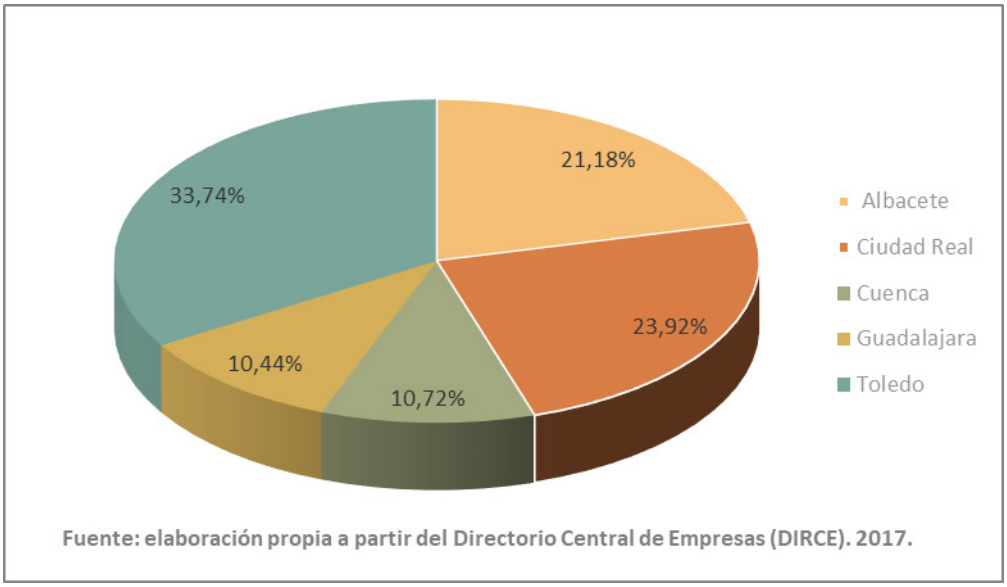
Con respecto a la estructura empresarial de Castilla La Mancha, presentamos el número de empresas registradas para el año 2017 y la evolución que ha tenido lugar en los últimos años. Incluimos también aspectos relacionados con el número de empresas por tamaño y sector de actividad.

4.1.1.3.1. Número y evolución de empresas registradas en Castilla La Mancha

Según datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE), en 2017 Castilla La Mancha registró 127.102 empresas, lo que representa un 3,87% del total de la estructura empresarial nacional. Este porcentaje sitúa a **Castilla La Mancha en la 9ª posición en comparación con el resto de comunidades autónomas en cuanto a volumen empresarial se refiere.**

Como podemos observar en el siguiente gráfico, del total de empresas registradas en Castilla La Mancha, un 33,74% pertenecen a la provincia de Toledo, seguida de Ciudad Real y Albacete con un 23,92% y 21,18% respectivamente. Por último, las provincias con menor proporción empresarial son Cuenca (10,72%) y Guadalajara (10,44%):

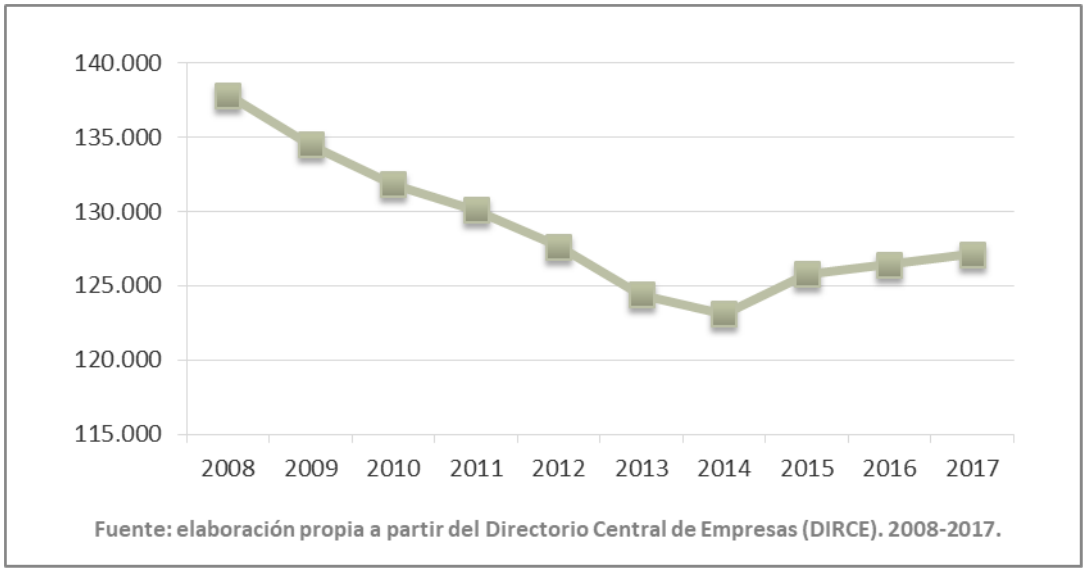
Gráfico 8. Número de empresas de Castilla La Mancha por provincias (%)



Con respecto a la evolución del número de empresas, podemos observar que Castilla La Mancha **ha sufrido una caída del volumen empresarial**, como consecuencia de la crisis económica que tuvo inicio en 2008. Para ese año, el número de empresas se situó en 137.823 y ha tenido una disminución progresiva de 14.730 empresas hasta el año 2014. Es en este momento cuando comienza a incrementarse de nuevo poco a poco la actividad empresarial, llegando en 2017 a un total de 127.102 empresas.

En el siguiente gráfico mostramos la evolución del número de empresas desde el año 2008 hasta el año 2017. Los datos se han extraído del Directorio Central de Empresas:

Gráfico 9. Evolución del número de empresas de Castilla La Mancha (nº absoluto)



4.1.1.3.2. Empresas por sector de actividad y por tamaño en Castilla La Mancha

Teniendo en cuenta el número de empresas en función del sector de actividad, los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE) de 2017 muestran que el área **económica de comercio, transporte y hostelería es la que aglutina un mayor volumen empresarial**. En concreto, un 41,36% de las empresas de Castilla La Mancha pertenecen a estas áreas del sector servicios. Así mismo, entre el resto de sectores con mayor representatividad, también destacan la construcción (14,85%), seguido de las actividades profesionales y técnicas (12,69%) y de la industria (9,39%).

A continuación, mostramos una tabla más detallada del número de empresas de Castilla La Mancha en función de los sectores de actividad, según datos obtenidos del Directorio Central de Empresas (DIRCE) de 2017.

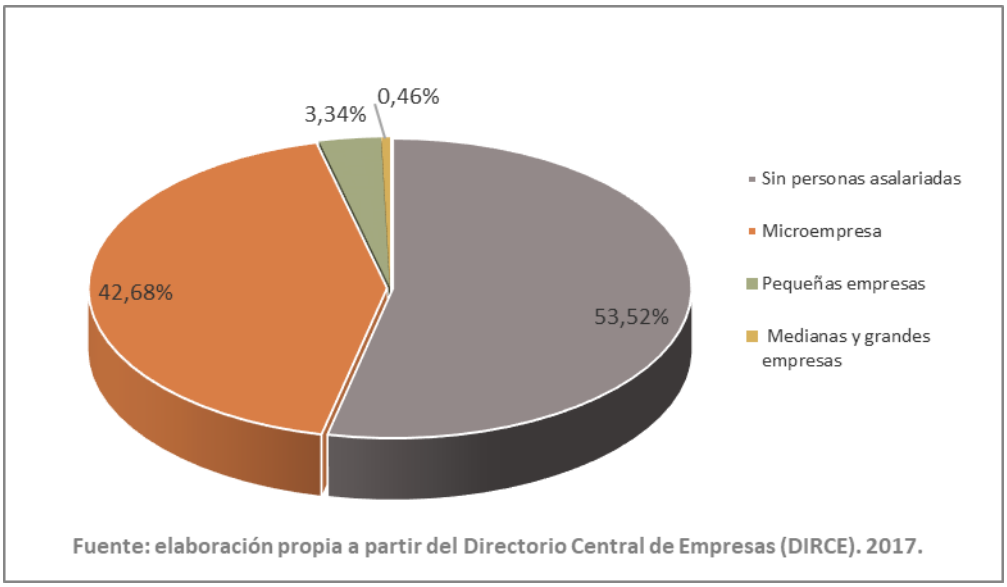
Tabla 6. Número de empresas por sector económico de Castilla La Mancha	
Sector económico	**Número de empresas**
Industria	11.936
Construcción	18.871
Comercio, transporte y hostelería	52.564
Información y comunicaciones	1.129
Actividades financieras y de seguros	3.104
Actividades inmobiliarias	3.953
Actividades profesionales y técnicas	16.129
Educación, sanidad y servicios sociales	8.026
Otros servicios personales	11.390
Total de empresas	127.102
Fuente: elaboración propia a partir del Directorio Central de Empresas (DIRCE). 2017. *Nota: Los datos obtenidos permiten recabar información de la estructura empresarial a excepción del sector primario.	

Por último, resulta interesante identificar cómo se distribuye el tejido empresarial de Castilla La Mancha en cuanto al tamaño de las empresas. El criterio que hemos tenido en cuenta para su delimitación ha sido el número de personas asalariadas. Para el caso de esta comunidad autónoma, **las empresas sin personas asalariadas junto con las microempresas (entre 1 y 9 personas asalariadas) constituyen la mayoría de la estructura empresarial, representando al 96,20% de las empresas de Castilla La Mancha.** Tan solo una proporción del 3,34% representa a las pequeñas empresas (entre 10 y 49 personas asalariadas) y un porcentaje aún menor, 0,46% constituye el peso de las medianas y grandes empresas (más de 50 personas asalariadas). En comparación con los datos nacionales, la cuantía de empresas en función del número de personas asalariadas es muy similar a los datos expuestos de Castilla La Mancha. En este sentido, el 95,57% de las empresas españolas no tienen asalariados/as o constituyen microempresas entre 1 y 9 personas asalariadas. Inversamente, los porcentajes relativos

a las empresas con un número superior a 9 asalariados/as, es algo inferior para el caso de Castilla La Mancha (3,80%) que para el total nacional (4,43%).

A continuación, presentamos un gráfico que muestra el porcentaje de empresas según el número de personas asalariadas. Los datos han sido extraídos del Directorio Central de Empresas (2017):

Gráfico 10. Empresas de Castilla La Mancha por número de personas asalariadas (%)



4.1.1.3.3. Resumen 3

Para analizar el tejido empresarial de Castilla La Mancha, hemos utilizado los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE). A partir de esta información, vemos que se sitúa como la **novena comunidad autónoma en cuanto a volumen empresarial**. Así mismo, la provincia de Toledo registra el mayor número de empresas de Castilla La Mancha, aglutinando un 33,74% del tejido empresarial.

En lo que respecta a la **evolución del número de empresas, destaca el descenso progresivo que ha tenido lugar en los años referentes a la crisis económica**. En 2014, se encuentra registrado el menor número de empresas de los últimos diez años. Aunque posteriormente se produce un aumento del volumen empresarial, cabe mencionar que existe una diferencia de 10.721 empresas si comparamos los registros de 2008 y 2017.

Por otro lado, teniendo en cuenta la **distribución por sector económico**, el comercio, el transporte y la hostelería concentran el mayor número de empresas registradas en Castilla La Mancha, con una representación del 41,36%. A su vez, es necesario señalar que el tejido empresarial de la Comunidad Autónoma está compuesto de manera mayoritaria (96,2%) por microempresas (entre 1 y 9 personas asalariadas) y por empresas sin personas asalariadas.

4.1.1.4. Mercado de trabajo de Castilla La Mancha

El propósito de este epígrafe es contextualizar la situación laboral de la población de Castilla La Mancha, a partir de las proporciones de actividad e inactividad. Con respecto a la población activa, la desagregamos por población ocupada y desempleada. Para este último colectivo, hemos dedicado un capítulo aparte (ver epígrafe 4.1.1.5. *Población desempleada de Castilla La Mancha*).

Con el objetivo de llevar a cabo una distribución tanto de la población activa como de la ocupada, tenemos en cuenta las siguientes variables: sexo, edad, nivel de estudios y sector de actividad. Además, respecto a la población ocupada, también incluimos el número de afiliaciones a la seguridad social, las contrataciones y la movilidad laboral en Castilla La Mancha.

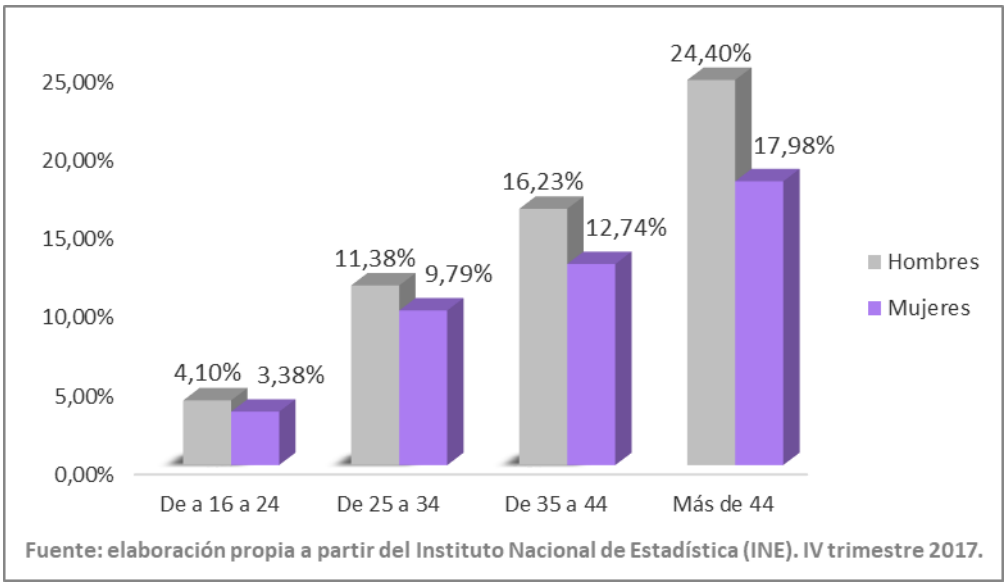
4.1.1.4.1. Población activa de Castilla La Mancha

Teniendo en cuenta la definición dada por el Instituto Nacional de Estadística, la población activa incluye a todas aquellas personas que tienen 16 o más años y que están trabajando o en disposición de incorporarse al mercado laboral (tomando como referencia la semana previa a la realización de la entrevista).

En Castilla La Mancha, **la tasa de actividad** para el IV trimestre de 2017, según datos del Instituto Nacional de Estadística, se sitúa en un **59,50%.** Si desagregamos esta cifra por sexo, podemos observar que los hombres tienen una tasa de actividad superior a las mujeres (66,66% y 52,32% respectivamente). Además, si comparamos la tasa actividad de la Comunidad Autónoma con la cifra nacional, el porcentaje es muy similar para ambos territorios (la tasa de actividad española es del 58,80%).

A continuación, mostramos el porcentaje de personas activas de Castilla La Mancha en función del sexo y la edad:

Gráfico 11. Personas activas en Castilla La Mancha por sexo y edad (%)



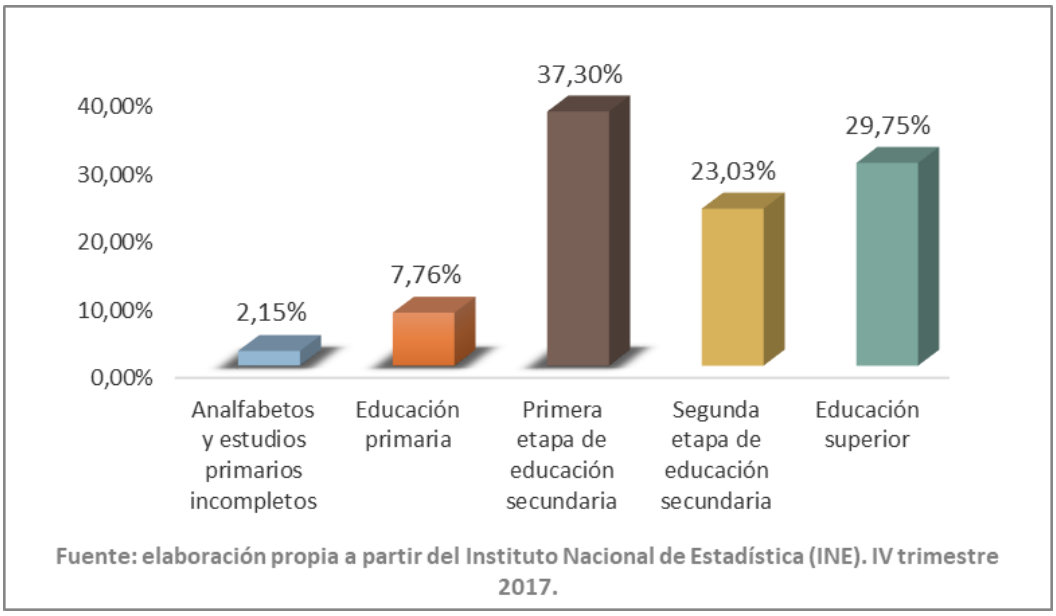
Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre 2017.

Como podemos observar en el gráfico, el **colectivo más numeroso de activos/as se encuentra entre las personas mayores de 44 años**. Así mismo, los hombres de este grupo de edad representan una proporción superior, en concreto un 24,40% del total de personas activas. Por otro lado, podemos apreciar que a mayor edad, es más elevado el número de personas que se encuentran en situación de actividad.

Por su parte, la distribución por sexo muestra que **en todos los grupos de edad, los hombres concentran un mayor número de personas activas en comparación con las mujeres.** En concreto, la mayor brecha de género la encontramos entre las personas que tienen más de 44 años, con una diferencia de 6,42 puntos. Si comparamos dichas diferencias por sexo con los porcentajes nacionales, podemos observar que en general las brechas de género para los diferentes grupos de edad son inferiores para el conjunto del territorio español. Así por ejemplo, para las personas mayores de 44 años, la diferencia por sexo, se reduce a una brecha de 3,98 puntos.

Seguidamente, mostramos la proporción de personas activas de Castilla La Mancha en función del máximo nivel de estudios alcanzado:

Gráfico 12. Personas activas en Castilla La Mancha por nivel de estudios (%)



*Primera etapa de educación secundaria: Educación Secundaria Obligatoria, Certificado de profesionalidad 1 y 2 y equivalentes.
*Segunda etapa de educación secundaria: bachillerato, certificado de profesionalidad 3, grado medio y equivalentes.

Tal y como vemos en el gráfico, el **37,30% de personas activas en Castilla La Mancha tiene como máximo finalizada la primera etapa de educación secundaria**. Este porcentaje es el más elevado, seguido de las personas con educación superior (29,75%) y aquellas con la segunda etapa de educación secundaria (23,03%). Con proporciones muy inferiores, se encuentran las personas con educación primaria (7,76%) y aquellas que son analfabetas o no han completado los estudios primarios (2,15%).

En comparación con las cifras nacionales, podemos observar especialmente diferencias para el colectivo de personas que tiene educación superior, ascendiendo a una proporción del 39,42% a nivel nacional frente al 29,75% en Castilla La Mancha.

Por otro lado, en cuanto al sector de actividad, del mismo modo que ocurre a nivel nacional, el mayoritario en Castilla La Mancha es el **sector servicios**. Según datos del IV trimestre de 2017 del Instituto Nacional de Estadística, este sector representa un **67,79% del total de la actividad**, siendo un porcentaje algo inferior en comparación con el peso que supone para el ámbito nacional (74,89%). Dicho sector ha tenido una evolución creciente en los últimos años, ya que en el año 2008 solo suponía el 59,94% de la actividad de Castilla La Mancha.

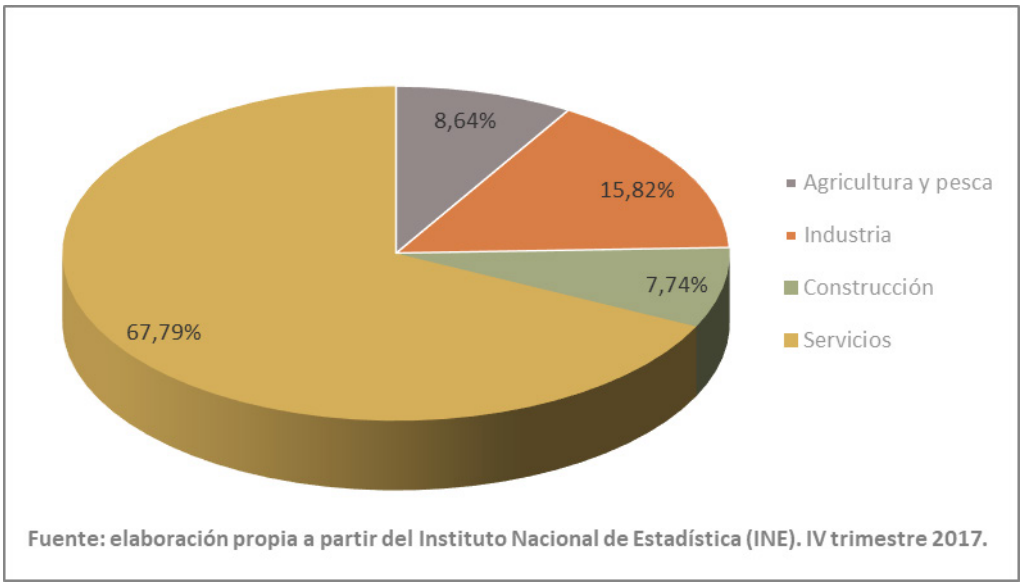
Respecto al **sector industrial**, en el caso de Castilla La Mancha, éste supone un **15,82% situándose por encima de la media nacional (13,93%).** Dicho sector no ha visto modificada su proporción de manera significativa en los últimos años, de forma que las variaciones interanuales tan solo se han visto afectadas en torno a un punto porcentual aproximadamente, ya sea de manera creciente o decreciente.

En el **sector de agricultura y pesca** encontramos diferencias sustanciales si lo comparamos con la media nacional (supone el **8,64% para Castilla La Mancha** y tan solo un 4,93% para la media nacional). Además, si analizamos su evolución, podemos observar un aumento constante en cuanto a personas activas en el sector. Ejemplo de ello es que en el año 2008 suponía un 6,94% del total en Castilla La Mancha, casi dos puntos porcentuales menos que en el año 2017.

Por último, es en el **sector de la construcción**, tal y como ha ocurrido a nivel nacional, es donde podemos observar los mayores descensos de actividad. Si lo comparamos con el año 2008, este sector suponía para esta comunidad autónoma un 16,40% de su actividad económica, mientras que en la actualidad **solo supone el 7,74%**; lo que le sitúa en la cuarta posición como sector de importancia en Castilla La Mancha.

Cabe mencionar que los datos referentes a la población ocupada en función del sector de económico, siguen la misma tónica que la información recogida en el siguiente gráfico para la población activa; por lo que no hemos realizado un apartado específico de ocupación por sector económico. Los datos se han obtenido del Instituto Nacional de Estadística para 2017:

Gráfico 13. Población activa por sector de actividad de Castilla La Mancha (%)



Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre 2017.

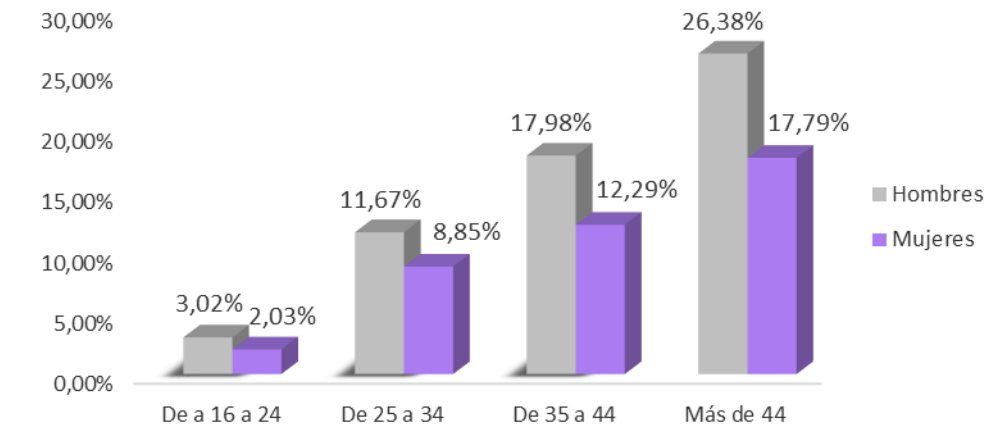
4.1.1.4.2. Población ocupada de Castilla La Mancha

Tomando de referencia la definición dada por el Instituto Nacional de Estadística, la población ocupada incluye a todas aquellas personas que han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie o quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etc. (Tomando como referencia la semana previa a la realización de la entrevista).

La tasa de empleo de Castilla La Mancha se sitúa en un 47,76%, según datos del Instituto Nacional de Estadística de 2017. Desagregando dicho porcentaje en función del **sexo**, observamos una proporción superior para el caso de los hombres (56,31%) frente al 39,18% de tasa de empleo que representan las mujeres. Del mismo modo que ocurría con la tasa de actividad, en este caso la tasa de empleo a nivel nacional, aglutina un porcentaje muy similar (48,70%) a la cifra que representa Castilla La Mancha.

Seguidamente, mostramos las proporciones de las personas ocupadas de Castilla La Mancha distribuidas en función del sexo y la edad:

Gráfico 14. Personas ocupadas en Castilla La Mancha por sexo y edad (%)

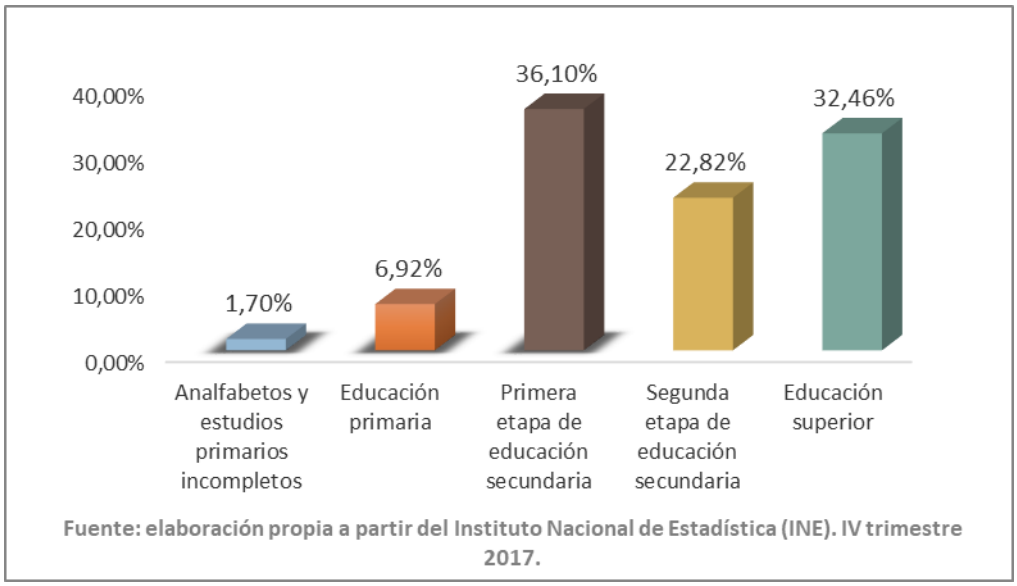


Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre 2017.

Como podemos ver en el gráfico, los porcentajes que presentan las personas ocupadas en Castilla La Mancha en su distribución por sexo y edad, son muy similares a las proporciones que aglutina la población activa. Los pesos relativos de cada uno de los colectivos tienen las mismas posiciones, **representando una mayor proporción los grupos de mayor edad, así como los hombres frente a las mujeres**.

De igual modo que ocurre con la distribución por sexo y por edad, podemos observar que el nivel de estudios de las personas ocupadas no presenta grandes variaciones con respecto a las personas activas. El grupo mayoritario lo forman las personas con la primera etapa de educación secundaria (36,10%), seguido de aquellas con educación superior (32,46%) y las personas cuyo máximo nivel de estudios finalizado es la segunda etapa de educación secundaria (22,82%). En un porcentaje inferior, se encuentran las personas con educación primaria (6,92%) y aquellas que son analfabetas o no han completado los estudios primarios (1,70%). En el siguiente gráfico mostramos el nivel de estudios de las personas ocupadas de Castilla La Mancha:

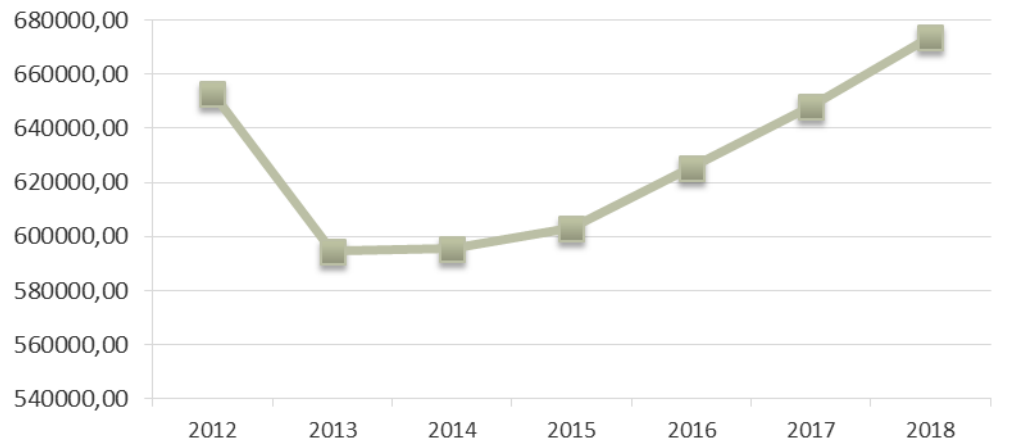
Gráfico 15. Personas ocupadas en Castilla La Mancha por nivel de estudios (%)



*Primera etapa de educación secundaria: Educación Secundaria Obligatoria, Certificado de profesionalidad 1 y 2 y equivalentes.
*Segunda etapa de educación secundaria: bachillerato, certificado de profesionalidad 3, grado medio y equivalentes.

Una vez realizada la distribución de la población ocupada por las características sociodemográficas básicas, resulta interesante conocer cómo son las afiliaciones a la seguridad social en Castilla La Mancha. En primer lugar, en el siguiente gráfico vemos la **evolución del número de personas afiliadas** medias registradas en el sistema de la seguridad social en Castilla La Mancha. Los datos han sido extraídos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social:

Gráfico 16. Evolución del número de personas afiliadas medias en Castilla La Mancha (nº absoluto)



Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. 2012-2018.

Para poder comparar los datos, hemos seleccionado el mes de enero de los últimos años disponibles en las estadísticas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Tal y como observamos en el gráfico, **la evolución del número de personas afiliadas medias en Castilla La Mancha arroja cifras positivas**, ya que ha experimentado un aumento desde el año 2014 hasta tener un total de 673.916,84 personas afiliadas medias en el sistema en enero de 2018. Si diferenciamos el **número de afiliaciones por sexo**, el porcentaje de hombres afiliados es superior al de mujeres (58,70% hombres, 41,30% mujeres). Esta diferencia no es algo exclusivo de Castilla La Mancha, siendo su distribución por sexo muy similar a la de la media nacional y coincidiendo también con la distribución de personas activas y ocupadas teniendo en cuenta la variable sexo.

En la siguiente tabla mostramos los **datos provinciales**:

Tabla 7. Personas afiliadas medias por provincias en Castilla La Mancha				
Provincias	**Valores absolutos**		**Variación interanual**	
	Ene-17	**Ene-18**	**Variación absoluta**	**%**
Albacete	126796,82	131772,28	4975,46	3,92
Ciudad Real	156490,72	161723,94	5233,22	3,34
Cuenca	69542,09	72245,98	2703,89	3,89
Guadalajara	84611,81	88961,18	4349,37	5,14
Toledo	210747,75	219213,46	8465,71	4,02
Total Castilla La Mancha	648189,19	673916,84	25727,65	3,97
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Ene 2017-ene 2018.				

En general, la **variación interanual de personas afiliadas es positiva** en todas las provincias, situándose en un total de 3,97% para el conjunto de la Comunidad Autónoma. **Guadalajara es la que ha experimentado una variación mayor** respecto al número de personas afiliadas medias de enero 2017, con un 5,14% de diferencia. Por el contrario, Ciudad Real es la que menos variación ha tenido, pero aun así resulta un dato positivo con un aumento del 3,34% con respecto a enero 2017.

Si tenemos en cuenta el **número de personas afiliadas medias por secciones de actividad económica**, en base a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas aprobada por R.D. 475/2007 de 13 de abril (CNAE 2009), las secciones con mayor número de personas afiliadas en Castilla La Mancha son las siguientes:

Tabla 8. Secciones de actividad con mayor afiliación en Castilla La Mancha	
Secciones de actividad	**% de afiliaciones registradas**
Comercio por mayor y por menor; reparación de vehículos	17,42
Industria manufacturera	15,28
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	10,43
Actividades sanitarias y de servicios sociales	9,75
Construcción	8,33
Hostelería	6,92
Transportes y almacenamiento	6,45
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Ene 2018.	

Por otra parte, para conocer cuáles son las **secciones económicas con una mayor tendencia positiva** en cuanto a afiliaciones, hemos seleccionado aquellas que presentan

una mayor variación interanual positiva en la afiliación en los últimos años y cuyo número de afiliaciones supera el 2% del total de afiliaciones en enero 2018:

Tabla 9. Secciones de actividad con mayor variación positiva en Castilla La Mancha

Sección de actividad	% variación 2013	% variación 2014	% variación 2015	% variación 2016	% variación 2017	% variación 2018
Administración Pública y defensa	-13,88	0,44	3,25	1,35	2,86	8,81
Construcción	-19,88	-7,78	3,01	1,76	4,53	7,49
Transporte y almacenamiento	-4,86	1,45	4,27	6,65	6,70	6,68
Actividades administrativas y de serv.aux.	-6,37	2,26	-4,63	14,99	5,87	5,19

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Ene 2012-ene 2018.

Administración pública y defensa es la que mayor variación interanual positiva tiene en 2018 con respecto al año anterior (un aumento de casi 9 puntos porcentuales), seguido de la construcción (7,49%), transportes y almacenamiento (6,68%) y actividades administrativas y de servicios auxiliares (5,19%). Cabe destacar el caso de **la construcción**, ya que a pesar de que perdió un gran número de afiliados/as a raíz de la crisis financiera, en los últimos años ha experimentado un crecimiento positivo hasta colocarse como la **quinta sección económica con mayor número de personas afiliadas** en Castilla La Mancha.

Respecto a las secciones económicas con **variación interanual negativa**, en el caso de Castilla La Mancha solo encontramos **actividades financieras y de seguros** que en los últimos años se mantiene constante en cuanto al descenso en el número de afiliaciones:

Tabla 10. Secciones de actividad con variación negativa en Castilla La Mancha						
Sección de actividad	**% variación 2013**	**% variación 2014**	**% variación 2015**	**% variación 2016**	**% variación 2017**	**% variación 2018**
Actividades financieras y seguros	-2,79	-3,29	-1,46	-0,63	-4,19	-3,17
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Ene 2012-ene 2018.						

Para complementar los datos de las afiliaciones, hemos incluido información relativa a cómo son las contrataciones en Castilla La Mancha y cómo evolucionan estacionalmente. En la siguiente tabla, mostramos una fotografía de cómo ha sido el conjunto de contrataciones en Castilla La Mancha a lo largo de 2017:

Tabla 11. Contratos por tipo de jornada y sexo en Castilla La Mancha							
Tipo de contrato	**J. Completa (%)**		**J. Parcial (%)**		**F. Discontinuos (%)**		**Total (%)**
	Hombres	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	
Indefinido	41,90	17,61	9,84	18,25	7,19	5,20	3,32
Temporales	48,90	22,04	12,61	16,46	-	-	96,02
Contratos en prácticas	48,77	31,80	6,05	13,38	-	-	0,38
Contratos de formación	41,89	58,11	-	-	-	-	0,21
Otros contratos	24,47	29,18	35,56	10,79	-		0,07
TOTAL	48,63	22,01	12,48	16,47	0,24	0,17	100,0
Fuente: elaboración propia a partir de las estadísticas del Servicio Público de Empleo (SEPE). 2017.							

La mayoría de contratos registrados son de duración temporal (el 96,02%) frente a solo un 3,32% de contratos indefinidos. Si tenemos en cuenta la encuesta de estructura salarial realizada por el INE (2016), **la media de salarios en contratos indefinidos es bastante superior a la de los contratos temporales**; siendo de 22.165,28 euros anuales para las contrataciones indefinidas y de 15.819,64 euros anuales para las contrataciones de duración determinada en Castilla La Mancha.

Tanto en las **contrataciones indefinidas, como en las contrataciones temporales y de prácticas**, el grupo mayoritario está formado por hombres a jornada completa (41,90% en indefinidos, 48,90% en temporales y 48,77% en prácticas). Es solo en las **contrataciones de formación** donde la tónica cambia, siendo en este caso el grupo mayoritario las mujeres a jornada completa (58,11%).

Si analizamos el **tipo de jornada** del total de las contrataciones de 2017, casi la mitad se han producido en hombres a jornada completa (48,63%). Respecto a la jornada parcial, el grupo mayoritario lo forman las mujeres, con un 16,47% del total de las contrataciones.

En cuanto a la **duración de los contratos temporales**, resulta interesante hacer una comparación con el año más antiguo disponible en los registros del Servicio Público de Empleo (el año 2006) ya que encontramos diferencias sustanciales en la temporalidad de las contrataciones (solo hemos podido tener en cuenta aquellas contrataciones en las que venía definida una temporalidad):

Tabla 12. Duración de los contratos temporales en Castilla La Mancha. Comparativa 2006-2017 (%)

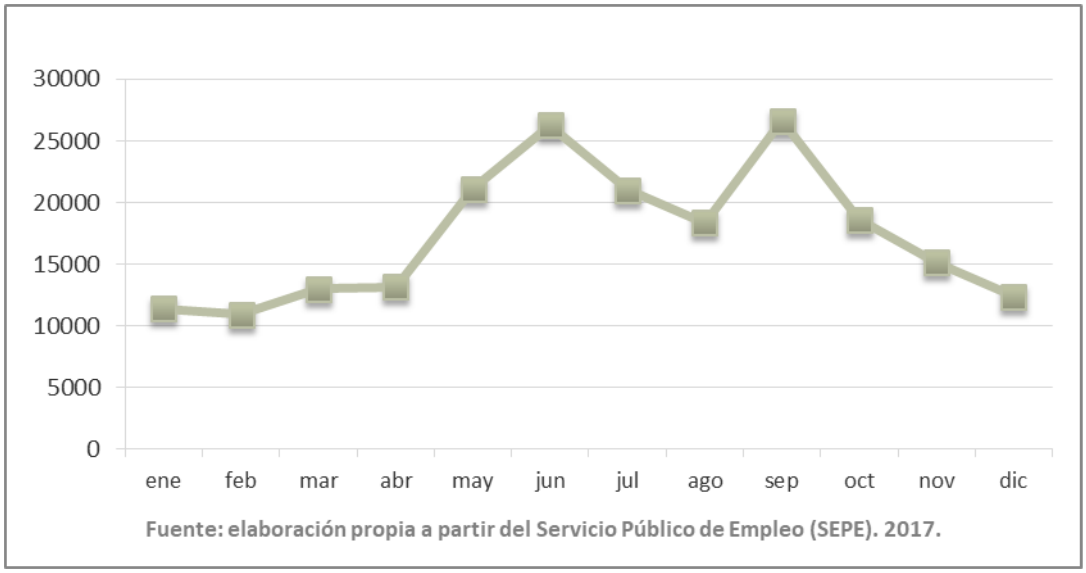
Año	Menos de 1 mes	1 a 3 meses	3-6 meses	Más de 6 meses
2017	72,09	14,92	9,35	3,65
2006	43,04	32,56	16,79	7,62

Fuente: elaboración propia a partir de las estadísticas del Servicio Público de Empleo (SEPE). 2006-2017.

Tal y como muestra la tabla, en ambos años la gran mayoría de contrataciones temporales producidas, tienen una duración inferior a un mes. La diferencia principal radica en cómo se distribuyen dichas contrataciones, ya que **en el año 2017, 7 de cada 10 contrataciones temporales son inferiores a un mes**, proporción bastante superior si lo comparamos con el año 2006, donde solo 4 de cada 10 contrataciones eran inferiores a un mes. Por último indicar que, en el caso de las **contrataciones de más de 6 meses, en el año 2006 supusieron el 7,62% del total, casi el doble respecto al año 2017 (solo un 3,65%)**.

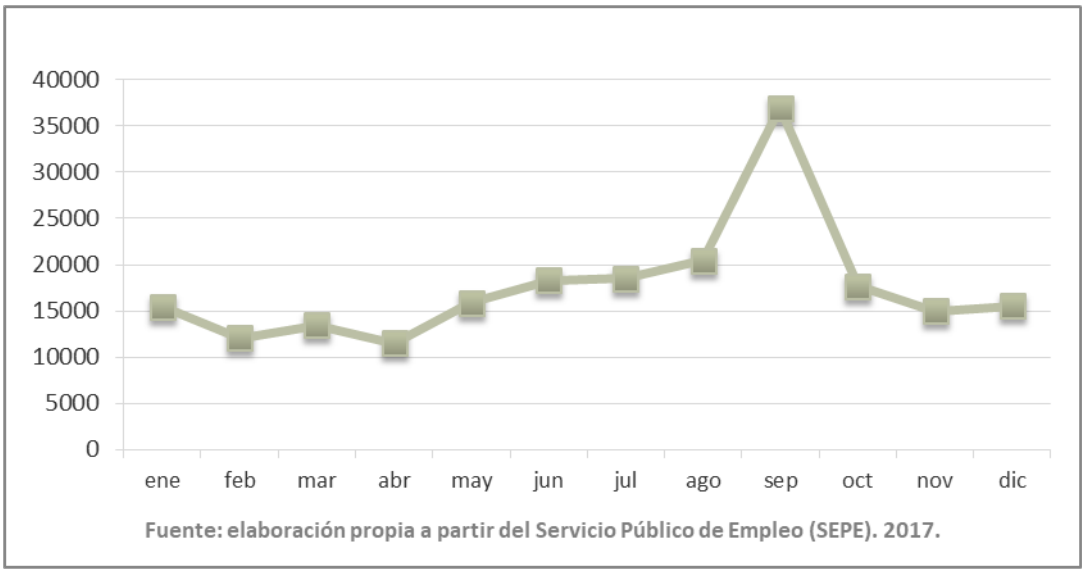
A continuación, mostramos la **evolución del número de contrataciones que tuvieron lugar durante el año 2017 en las diferentes provincias de Castilla La Mancha**. De esta manera podemos observar cómo influye la estacionalidad en los picos más altos y bajos de contrataciones. Los datos han sido obtenidos del Servicio Público de Empleo para el año 2017:

Gráfico 17. Evolución del número de contrataciones en Albacete (nº absoluto)



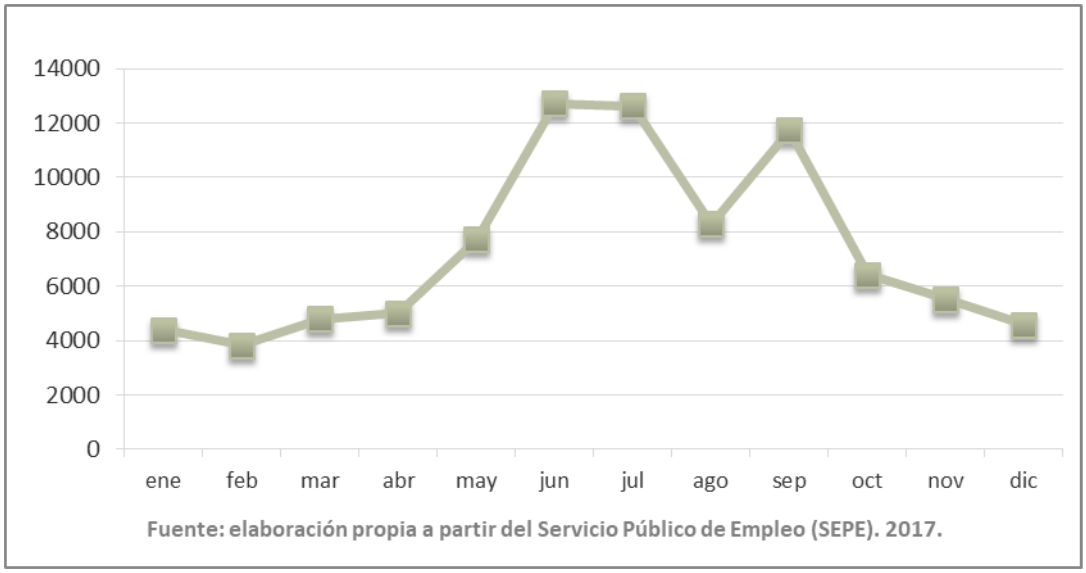
En Albacete, en el año 2017 los **picos más altos de contratación se produjeron en septiembre** con un total de 26.633 contrataciones y en **junio** con 26.271 contratos. Señalar que el **44,62% de las contrataciones** realizadas en septiembre fueron en la sección de actividad de **agricultura, ganadería, silvicultura y pesca**. A su vez, el menor número de contratos se produce en el inicio y final del año, siendo **febrero el mes con menos contratos registrados** (10.907).

Gráfico 18. Evolución del número de contrataciones en Ciudad Real (nº absoluto)



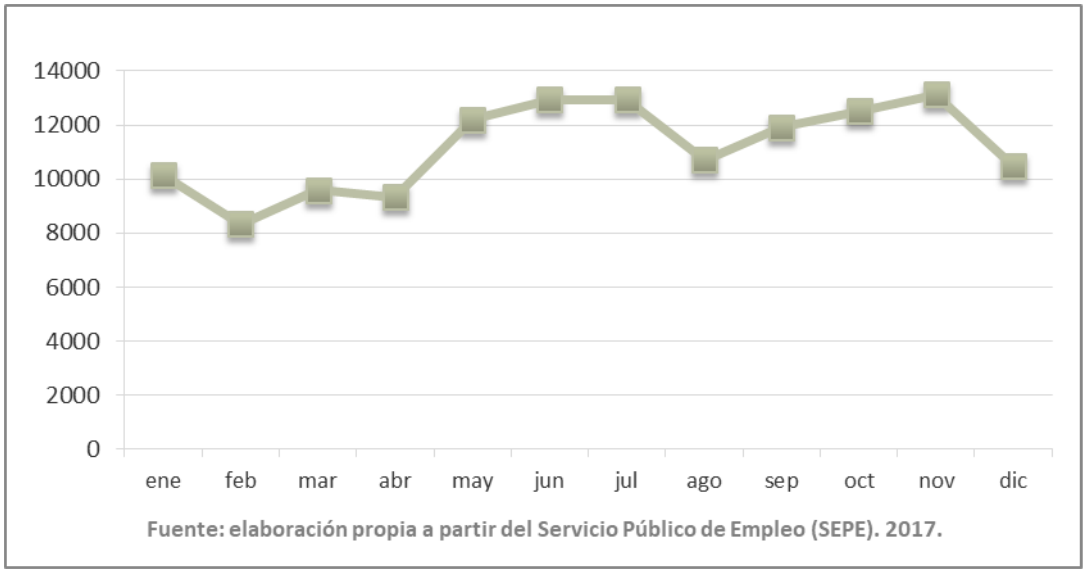
En el caso de Ciudad Real, la distribución de las contrataciones a lo largo del año **muestra un claro pico en el mes de septiembre**, llegando a un total de 36.944 contrataciones (casi el 20% del total de las contrataciones producidas en todo el año). Como ocurre en Albacete, en la sección de actividad de **agricultura, ganadería, silvicultura y pesca** es donde se registran más de la mitad de los contratos para ese mes (58,28%). Además, si analizamos cómo son las contrataciones en dicho sector para ese mes, podemos ver que prácticamente en su totalidad son contratos de obra y servicio (98,78%) y que el 75,70% son contrataciones a hombres. Por último, indicar que el mes con menor número de contrataciones es abril, con un registro de 11.525 contratos.

Gráfico 19. Evolución del número de contrataciones en Cuenca (nº absoluto)



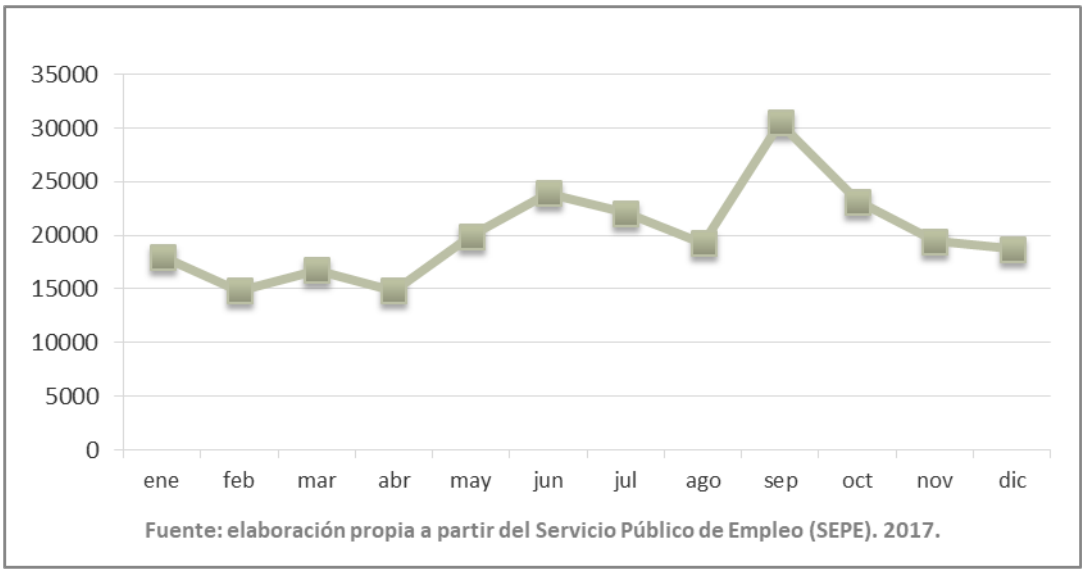
Respecto a la evolución de las contrataciones en Cuenca, en su distribución podemos observar cómo los **picos de contratación se producen al inicio de verano** en los meses de junio y julio, alcanzando un total de 12.706 contrataciones en junio. Como pasa en el resto de provincias, la mayoría de contrataciones se producen en **agricultura, ganadería, silvicultura y pesca** (52,43%), seguido de la hostelería (14,69%). Septiembre también es un mes en el que se produce un aumento sustancial de las contrataciones con un total de 11.728. El resto del año los niveles de contratación son notablemente inferiores, llegando **solo a 3833 en el mes de febrero** (8.873 contrataciones menos que en junio).

Gráfico 20. Evolución del número de contrataciones en Guadalajara (nº absoluto)



A diferencia de las provincias anteriores, **Guadalajara se mantiene más estable en cuanto al número de contrataciones**, sin encontrar grandes picos en ningún mes. No obstante, es en **noviembre donde tiene lugar el mayor número de contrataciones** con un total de 13.135. Dichas contrataciones se producen en mayor medida en transportes y almacenamiento (31,41%), seguidas de la hostelería (13,40%), industria manufacturera (11,17%) y actividades administrativas y de servicios auxiliares (10,53%). El mes en el que se han registrado **menos contrataciones es febrero,** con un total de 8.328 contratos.

Gráfico 21. Evolución del número de contrataciones en Toledo (nº absoluto)



En el caso de Toledo, **septiembre es el mes con mayor número de contratos** (un total de 30489), realizados principalmente en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (28,45%), hostelería (16,69%) e industria manufacturera (28,45%). Además, el 60,30% de las contrataciones producidas en ese mes han sido a hombres frente a un 39,69% de mujeres. En el mes de junio también aumentan sustancialmente el número de contrataciones (23.900 contratos), produciéndose el mayor número en los mismos sectores que en el mes de septiembre. Como ocurre en el resto de provincias, febrero es el mes en el que se registran menos contratos (solo el 6,14% de todo el año).

Por último, para finalizar el apartado de ocupación, hemos incluido un análisis de la **movilidad laboral** en Castilla La Mancha. Para ello, hemos utilizado el último estudio disponible a fecha de la redacción del informe: *Datos Básicos de Movilidad: Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España*, elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal (2017). Seguidamente presentamos los datos sobre cómo ha sido la movilidad interautonómica e interprovincial durante el año 2016.

En el caso de Castilla La Mancha, la **tasa de movilidad laboral** (entendida como la media entre los contratos que entran y salen; partido de la suma de contratos que entran, salen y permanecen) es del 21%, siendo muy elevada y posicionándose como la **segunda comunidad autónoma con mayor tasa de movilidad** en el año 2016. Cabe señalar que además la proporción de contratos que salen del territorio (es decir, personas que se desplazan a otra comunidad) respecto a la proporción de contratos que entran (personas de otra comunidad autónoma que son contratadas en Castilla La Mancha) es mayor, lo que da lugar a un **saldo negativo de 44.148 contratos más de salida que de entrada**. Esto se traduce en que la tasa de salida de Castilla La Mancha es del 22,97%. Si tenemos en cuenta la **variable sexo**, son más los hombres que se desplazan de la Comunidad por un contrato de trabajo (el 66,17%) que las mujeres (33,83%).

Respecto a la **edad**, el mayor porcentaje de personas que se van de Castilla La Mancha por una contratación en otra comunidad autónoma es el que se corresponde

con las edades entre los 30 y 44 años (43,46%), seguido del grupo de edad de 16 a 29 años (36,89%) y de los de más de 44 años (19,65%).

En cuanto al **nivel de estudios**, las personas con **menor nivel educativo son las que ocupan el mayor número de contrataciones fuera de Castilla La Mancha**. En este sentido, las personas con estudios primarios o sin estudios conforman el porcentaje más alto de personas que se desplazan de Castilla La Mancha por motivos laborales (36,79%), seguidas de las personas con educación secundaria (31,17%), ciclos formativos (13,62%), bachillerato (9,30%) y en último lugar estudios superiores (9,12%).

En relación al **destino geográfico**, dichas contrataciones se producen principalmente en la Comunidad de Madrid, Andalucía, Comunidad Valenciana, Región de Murcia y Cataluña.

Por último, en la siguiente tabla añadimos la **movilidad interprovincial** de las provincias de Castilla La Mancha:

Tabla 13. Movilidad laboral provincial Castilla La Mancha

Provincias	Tasa de entrada (%)	Tasa de salida (%)	Tasa de movilidad (%)
Albacete	25,84	22,57	24,24
Ciudad Real	14,47	21,68	18,23
Cuenca	35,56	27,46	31,75
Guadalajara	27,85	28,45	28,15
Toledo	21,22	33,39	27,82
Castilla La Mancha	18,92	22,97	21

Fuente: elaboración propia a partir del informe: *Datos básicos de movilidad: Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España* elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal (2017).

Tal y como vemos en la tabla, **Cuenca es la provincia con mayor tasa de movilidad laboral** (31,75%). Además, es la única en la que el mayor número de contrataciones se produce por personas que se desplazan a Cuenca a trabajar, por lo que el saldo de contratos registrados arroja cifras positivas (9.304 contratos más que entran en relación con los que salen). No obstante, no hay que olvidar que como hemos explicado anteriormente, Cuenca es la provincia con menor número de contratos registrados de toda Castilla La Mancha. En el resto, son más las personas que se desplazan de la provincia por un contrato laboral a otra provincia española. Después de

Cuenca, Guadalajara es la que mayor tasa de movilidad tiene registrada (28,15%), seguida de Toledo (27,82%), Albacete (24,24%) y Ciudad Real (18,23%).

4.1.1.4.3. Población inactiva de Castilla La Mancha

Consideramos como población inactiva, tomando de referencia la definición del Instituto Nacional de Estadística, todas aquellas personas que no están trabajando ni en disposición para incorporarse al mercado laboral. En este sentido, el **total de personas inactivas en Castilla La Mancha se sitúa en 677.600 personas**, según datos del Instituto Nacional de Estadística del IV trimestre de 2017. Desagregando dicha cifra por **sexo** para esta misma fecha, los hombres representan un 41,23% de las personas inactivas, mientras que las mujeres elevan la cifra hasta un 58,77%.

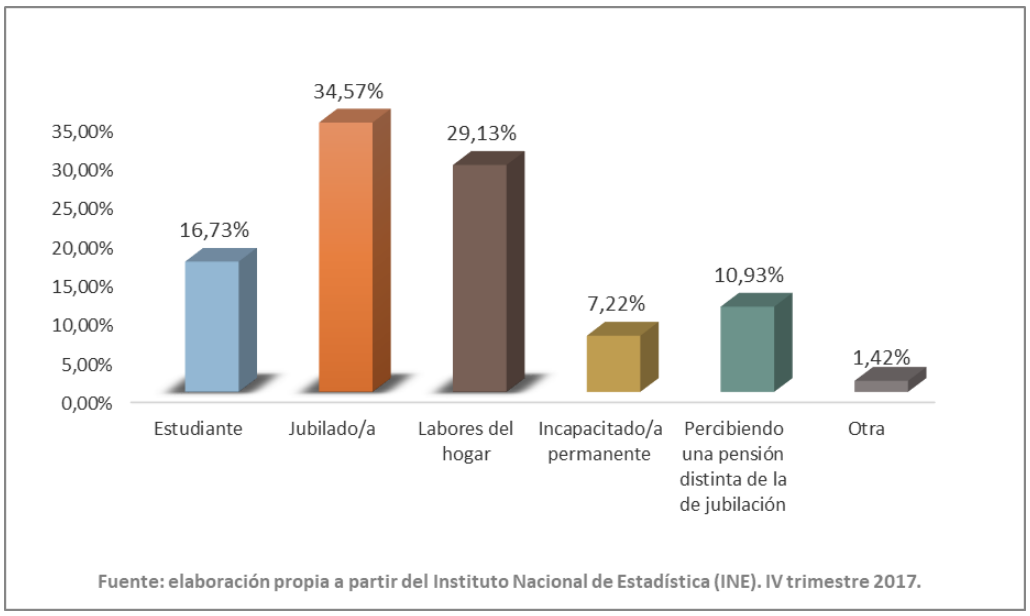
Por otro lado, cabe destacar que se ha producido una **disminución progresiva del número de personas inactivas** en los últimos años. Comparando los datos de Castilla La Mancha del año 2008 con la cifra registrada en 2017, podemos observar una disminución de 39.700 personas inactivas.

En lo que respecta a **las razones de inactividad** de la población de Castilla La Mancha, los jubilados/as representan la razón de inactividad más importante de la Comunidad Autónoma. En segundo lugar, las personas dedicadas a las labores del hogar constituyen un 29,13% de los inactivos/as. Con porcentajes menos significativos se encuentran los estudiantes (16,73%), las personas que están percibiendo una pensión diferente a la jubilación (10,93%) y los/as incapacitados/as permanentes (7,22%).

Además, **si comparamos los datos de Castilla La Mancha sobre las razones de inactividad con las cifras nacionales**, observamos algunas diferencias especialmente entre las personas jubiladas y aquellas dedicadas a las labores del hogar. A nivel nacional, las personas jubiladas representan un 39,1% de los inactivos/as, superando la proporción de Castilla La Mancha en 4,53 puntos. Por el contrario, las personas que se dedican a las labores domésticas tienen menor representación en el territorio español que en Castilla La Mancha, con una diferencia de 5,89 puntos. En siguiente gráfico mostramos las proporciones de las personas inactivas por razón de actividad de Castilla

La Mancha. Los datos se han extraído del Instituto Nacional de Estadística para el IV trimestre de 2017:

Gráfico 22. Razones de inactividad en Castilla La Mancha (%)



Resulta interesante en este caso, dar cuenta de los porcentajes relativos a las razones de inactividad, **desagregando por sexo** las proporciones. En este sentido, encontramos especialmente diferencias entre hombres y mujeres en el caso de los jubilados/as, las personas que perciben una pensión distinta a la jubilación y aquellas personas dedicadas a las labores del hogar. Con respecto a las personas jubiladas, los hombres representan un porcentaje muy superior a las mujeres, aglutinando un 75,97% de los casos. Por el contrario, son las mujeres las que perciben de manera mayoritaria pensiones diferentes a la jubilación, en un 94,33% de las veces. Por otro lado, en cuanto a las personas inactivas que trabajan realizando labores del hogar, la proporción de mujeres que representa este colectivo es igualmente elevada, con un 92,71% del total.

4.1.1.4.4. Resumen 4

Para el IV trimestre de 2017, la tasa de actividad en Castilla La Mancha es de 59,50%, siendo muy similar a la media nacional. Además, si tenemos en cuenta la distribución de la población activa en función de las variables sexo, edad y nivel de estudios, los datos más relevantes muestran que hay una **brecha de género de 14,34**

puntos porcentuales, que sitúa a los hombres con una mayor representación en la población activa. Con respecto a la edad, podemos apreciar que el **colectivo más numeroso de activos/as tiene lugar entre las personas mayores de 44 años**. Así mismo, en referencia al nivel de estudios, la **proporción más elevada de personas activas se corresponde con aquellos/as que tienen la primera etapa de educación secundaria**.

Por otro lado, teniendo en cuenta la población activa por **sector económico**, el sector servicios resulta predominante (67,79%), aunque en menor proporción si lo comparamos con la media nacional (74,89%). Destacar que es en el **sector de agricultura y pesca** donde encontramos mayores diferencias en contraste con las cifras nacionales, siendo prácticamente el doble el porcentaje de personas activas en Castilla La Mancha para este sector.

Con respecto a la **población ocupada**, las cifras arrojan proporciones muy similares a los datos expuestos sobre actividad. De esta manera, tanto los hombres como las personas de mayor edad representan una mayor proporción entre la población ocupada. Aunque **sí observamos mayores diferencias entre la población activa y ocupada teniendo en cuenta el nivel de estudios**, con un aumento de los estudios altos, en detrimento de los bajos para el caso de las personas empleadas.

Así mismo, cabe señalar que **a partir de 2014, se ha producido en Castilla La Mancha un aumento en el número de afiliaciones a la seguridad social**. Si analizamos dicho aumento a nivel provincial, Guadalajara es la que más variación interanual ha tenido respecto al año anterior (un 5,14%). Por otro lado, observando la evolución de las secciones de actividad en los últimos años, en Castilla La Mancha destacan: administración pública y defensa, construcción, transporte y almacenamiento; y actividades administrativas y auxiliares. Todas ellas son las que más variación positiva han tenido en los últimos años analizados. Por otra parte, la sección de actividad de actividades financieras y de seguros es la única que tiene variación negativa en enero de 2018.

A su vez, respecto al tipo de contratos registrados, la amplia mayoría de ellos son de duración temporal (96,02%), teniendo en cuenta datos de 2017. En el caso de la jornada completa, se producen siempre mayores contrataciones a hombres que a mujeres, exceptuando los contratos de formación, en los cuales las mujeres concentran mayor proporción (58,11%). Por otro lado, en el caso de las jornadas parciales, en todos los contratos (exceptuando aquellos sin clasificar) el número mayoritario de contrataciones son a mujeres.

En relación a la movilidad laboral, Castilla La Mancha se sitúa como la **segunda comunidad autónoma con mayor tasa de movilidad laboral**. Y cabe señalar, que se produce un mayor número de contratos de salida que de entrada, siendo los principales destinos de llegada la Comunidad de Madrid, Andalucía, la Comunidad Valenciana, Región de Murcia y Cataluña.

Por último, haciendo alusión a la **población inactiva**, resulta relevante destacar que son las mujeres aquellas que aglutinan un mayor porcentaje, en un 58,77% de los casos. En cuanto a las razones de inactividad en Castilla La Mancha, representan un mayor porcentaje las personas jubiladas y aquellas otras que se encuentran en una situación de inactividad por labores del hogar.

4.1.1.5. Población desempleada de Castilla La Mancha

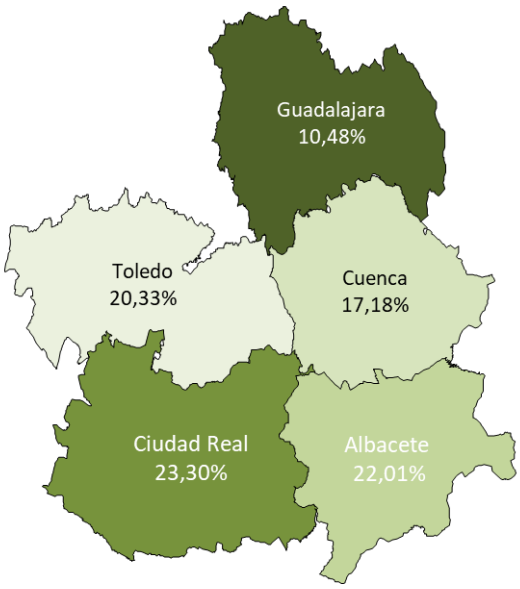
En el siguiente epígrafe, presentamos una descripción de cómo es la situación del desempleo en Castilla La Mancha, mostrando su evolución en los últimos años e indagando en la problemática al desagregar el desempleo en función del sexo, la edad, el nivel de estudios y la actividad económica. También incluimos un apartado que muestra quiénes son las personas beneficiarias de las prestaciones por desempleo.

4.1.1.5.1. Tasas y evolución del desempleo en Castilla La Mancha

Castilla La Mancha es la **sexta comunidad autónoma con mayor tasa de desempleo en España**. En concreto, según datos del Instituto Nacional de Estadística, en 2017 se registró una tasa de desempleo del 19,74%, lo que supone tres puntos porcentuales más que la media nacional; posicionándose para ese mismo año en un 16,55%. Por otro lado, diferenciando las tasas de desempleo por provincias, **Ciudad Real es el territorio con mayor tasa de desempleo con un 23,30%, mientras que la provincia de Guadalajara es la que menor tasa de desempleo presenta con un 10,48%.**

A continuación, mostramos un mapa de la Comunidad Autónoma con el peso relativo de la tasa de desempleo para cada una de las provincias de Castilla La Mancha, a partir de información extraída del Instituto Nacional de Estadística de 2017.

Mapa 4. Tasa de desempleo de Castilla la Mancha por provincias (%)

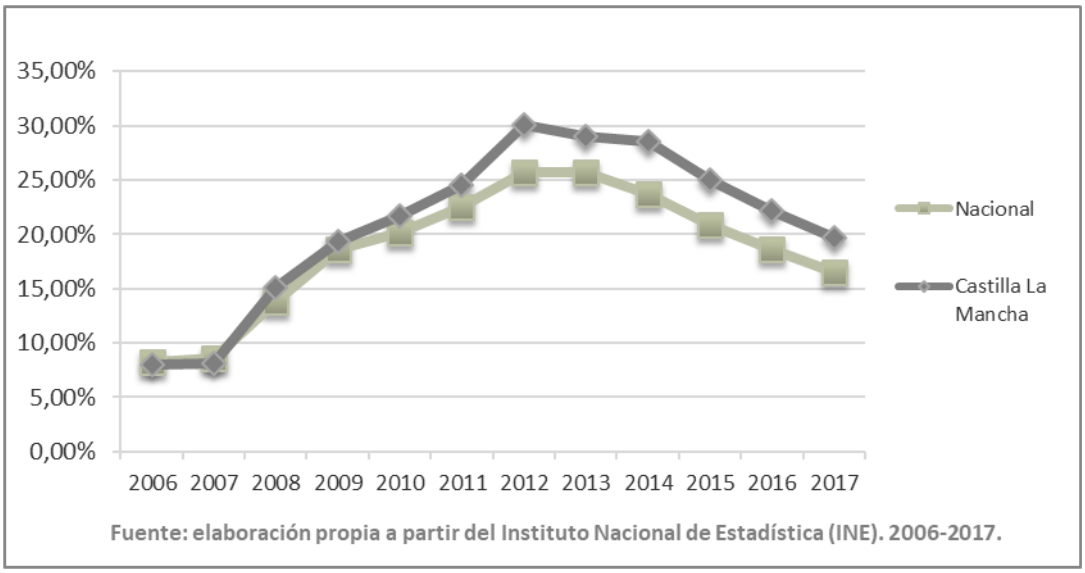


Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre de 2017.

Comparando la evolución del desempleo de Castilla La Mancha con la evolución que ha tenido lugar a nivel nacional, podemos apreciar que en 2006 las tasas de desempleo del conjunto nacional y de Castilla La Mancha eran muy similares (8,26% y 8,05% respectivamente). Es a partir del 2008 cuando este porcentaje se eleva progresivamente **hasta alcanzar su cota más alta en 2012 con una tasa del 30,07% para Castilla La Mancha**. Posteriormente, la tasa de desempleo se ha ido reduciendo progresivamente hasta llegar a 2017 a un 19,74%. Al comparar dichos datos con el desempleo registrado a nivel nacional, podemos observar una tónica similar en su evolución como consecuencia del impacto de la crisis económica. No obstante, la tasa de desempleo nacional se ha situado durante todo el periodo analizado (de 2006 a 2017) por debajo de la tasa de Castilla La Mancha.

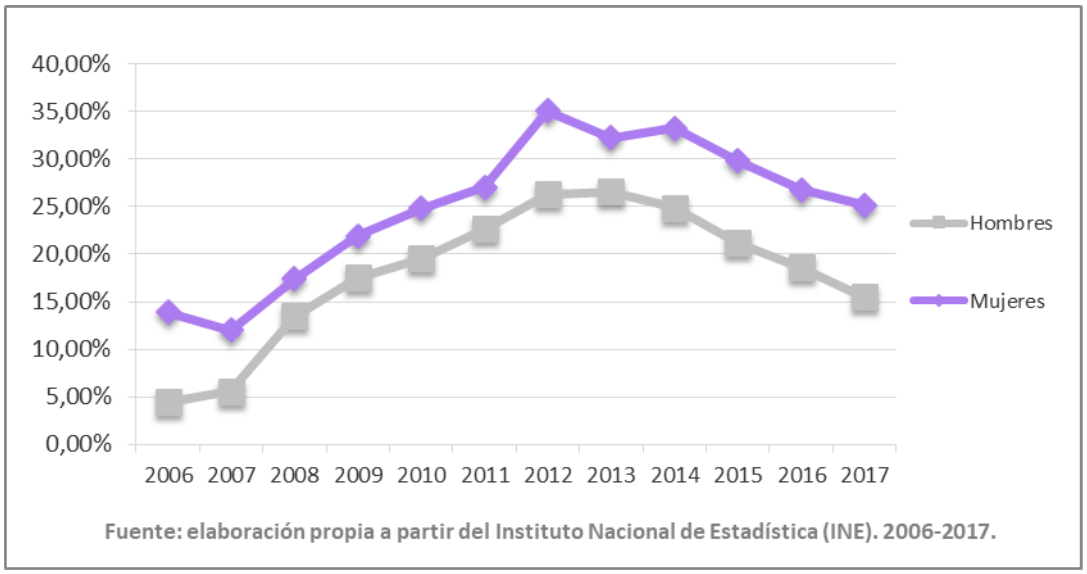
Seguidamente, presentamos un gráfico con la evolución de la tasa de desempleo de Castilla La Mancha en comparativa con la tasa de desempleo registrada a nivel nacional desde 2006 hasta 2017. Los datos han sido extraídos del Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 23. Evolución de la tasa de desempleo de Castilla La Mancha vs nacional (%)



Es interesante analizar también **la evolución de la tasa incluyendo la variable sexo**, ya que encontramos diferencias sustanciales entre la tasa para hombres y para mujeres:

Gráfico 24. Evolución de la tasa de desempleo de Castilla La Mancha por sexo (%)



En el gráfico podemos apreciar cómo durante el periodo comprendido entre los años 2006 y 2017, **la tasa de desempleo siempre es superior en las mujeres**. No obstante, esta brecha de género presenta algunas variaciones en su evolución. Así por ejemplo podemos ver cómo en el año 2006, la tasa de desempleo para las mujeres se

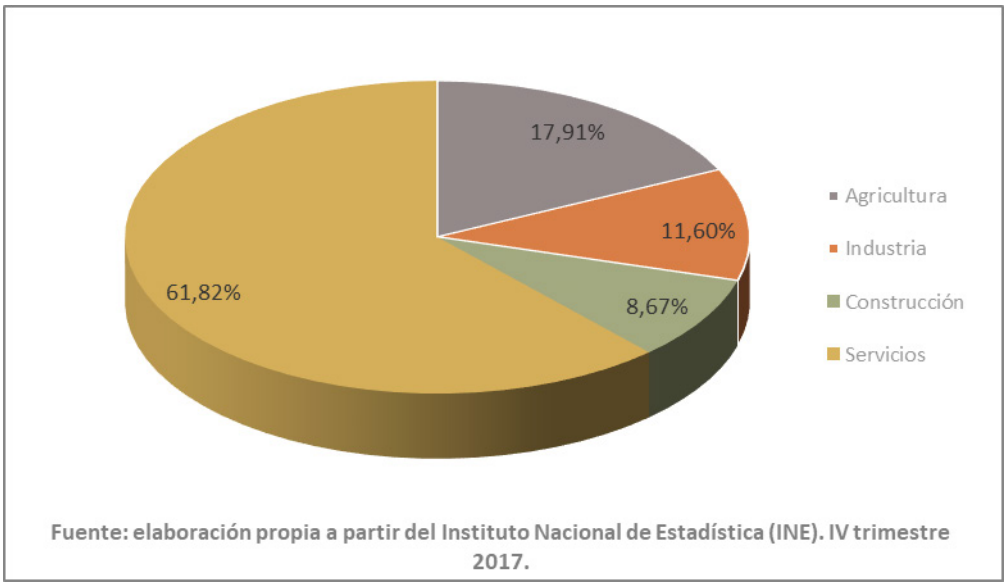
situaba en un 13,9%, más del triple que la de los hombres (4,47%). Dicha distancia fue disminuyendo hasta alcanzar el nivel más bajo en 2008 (solo 4 puntos porcentuales de diferencia). Sin embargo, esta disminución no ha sido una constante en el tiempo, dando lugar a que **el año que mayor brecha de género presenta es el 2017**, siendo la tasa de desempleo para mujeres del 25,12%, frente al 15,35% en los hombres (más de 9 puntos porcentuales de diferencia).

Con respecto a las **cotas más altas de desempleo**, en el caso de las mujeres las cifras más elevadas se registraron en 2012 con una tasa del 35,09%, aumentando 8 puntos con respecto al año anterior. Por último, para el caso de los hombres, la tasa de desempleo con mayor presencia en términos porcentuales (26,55%) tiene lugar en el año 2013.

4.1.1.5.2. Desempleo por sector de actividad y sección económica en Castilla La Mancha

En referencia al desempleo registrado en función del sector de actividad, según datos del Instituto Nacional de Estadística del IV trimestre de 2017, cabe mencionar que el **sector con mayor porcentaje de desempleo tal y como mostramos en el gráfico, es el de servicios (61,82%)**. En segundo lugar, encontramos el sector de la agricultura que integra el 17,91% de las personas desempleadas, seguido de la industria con un 11,60% y la construcción con un 8,67%.

Gráfico 25. Desempleo registrado por sector de actividad en Castilla La Mancha (%)



Si contrastamos los datos con el desempleo por sector de actividad a nivel nacional, podemos observar que el sector servicios aglutina un porcentaje superior de personas desempleadas, alcanzando una representación del 70,9% a nivel nacional. Por otro lado, el sector de la agricultura, concentra un mayor porcentaje de personas desempleadas para el caso de Castilla La Mancha en comparación con la proporción a nivel nacional (11%). Con respecto a los sectores de la industria y la construcción, la representatividad de personas desempleadas es similar en Castilla La Mancha y a nivel nacional.

Para completar los datos referentes al sector de actividad, en la siguiente tabla incluimos también las **secciones de actividad económica**, en base a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas aprobada por R.D. 475/2007 de 13 de abril (CNAE 2009). Las secciones de actividad presentadas son las que tienen **mayor número de personas registradas en desempleo** según datos del Servicio Público de Empleo de 2018:

Tabla 14. Desempleo por sección de actividad en Castilla La Mancha	
Sección de actividad	**Desempleo registrado %**
Administración Pública, defensa y Seguridad Social Obligatoria	19,64
Comercio por mayor y por menor; reparación de vehículos	10,33
Actividad administrativa y Servicio Auxiliar	9,31
Hostelería	9,22
Industria manufacturera	9,18
Agricultura, silvicultura, ganadería y pesca	8,35
Construcción	8,16
Fuente: elaboración propia a partir de Servicio Público de Empleo (SEPE). Ene 2018.	

Como podemos ver, el mayor porcentaje de desempleo se corresponde con la **Administración Pública, defensa y Seguridad Social Obligatoria**, con un 19,64% del total. Seguidamente, otros de los sectores de actividad con mayor proporción de desempleo son el comercio por mayor y por menor, junto con la actividad administrativa y el servicio auxiliar; la hostelería; la industria manufacturera; la agricultura, silvicultura, ganadería y pesca; y la construcción.

4.1.1.5.3. Desempleo por variables sociodemográficas en Castilla La Mancha

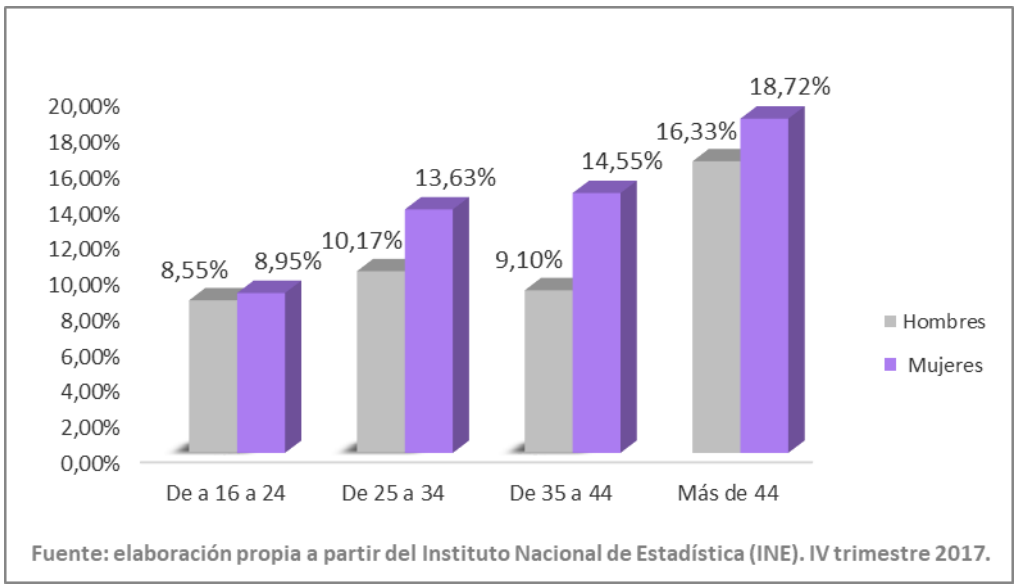
Centrando la atención en el año 2017 y teniendo en cuenta el porcentaje de personas desempleadas desagregado por sexo y edad, podemos realizar algunas observaciones. En primer lugar, en función de los tramos de edad encontramos claras diferencias, siendo el porcentaje de personas desempleadas más reducido para los/as más jóvenes que para los/as de mayor edad. En este sentido, **las personas desempleadas de más de 44 años suponen el 35,05% del total de la población desempleada**. El siguiente grupo de edad con mayor porcentaje de personas desempleadas es el de 25 a 34 años (23,80%), seguido con un porcentaje muy similar las personas de 35 a 44 años (23,65%) y en último lugar el grupo de edad entre 16 y 24 años (17,50%). Indicar que la distribución de la población desempleada de Castilla La Mancha por grupo de edad es muy similar a la nacional.

En segundo lugar, también encontramos **diferencias en función del sexo**, con distinciones según el intervalo de edad. Mientras que entre los 16 y los 24 años apenas existe brecha de género en cuanto a personas desempleadas se refiere; para los tramos

de edad entre los 25 y los 34 años la brecha se acrecienta y aumenta aún más para el grupo de edad que tiene entre **35 y 44 años. En dicho tramo es donde existe la mayor brecha de género, con una diferencia 5,45 puntos porcentuales** (14,55% para las mujeres y un 9,10% para los hombres). Si comparamos los datos de Castilla La Mancha con los datos nacionales, la mayor brecha de género también la encontramos en este grupo de edad, con una diferencia porcentual de 3,45 puntos.

En el siguiente gráfico especificamos el número de personas desempleadas en Castilla La Mancha según el sexo y la edad, a partir de datos del IV trimestre de 2017 del Instituto Nacional de Estadística:

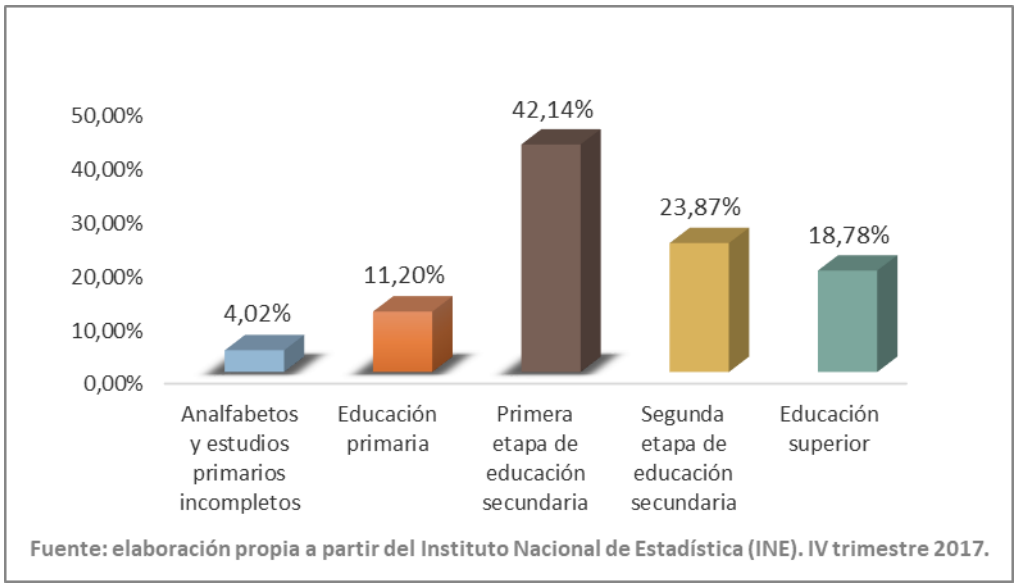
Gráfico 26. Personas desempleadas en Castilla La Mancha por sexo y edad (%)



Con respecto a las personas desempleadas de Castilla La Mancha por nivel educativo, según datos del Instituto Nacional de Estadística del IV trimestre de 2017, destacan con un **42,12% del total de la población desempleada aquellas que tienen como máximo la primera etapa de educacion secundaria o equivantes**. En segundo lugar, encontramos a las personas con la segunda etapa de educación secundaria (23,87%), seguidas de la poblacion desempleada con educación superior (18,78%) y de las personas desempleadas con educacion primaria o inferior, que suponen un 15,22% del total de la población desempleada.

Además, cabe mencionar que desagregando los porcentajes relativos al desempleo por nivel de estudios y a su vez por sexo, **la brecha de género es considerablemente amplia para el caso de las personas desempleadas que tienen estudios superiores**. Esta diferencia supone que hay el doble de mujeres desempleadas con estudios superiores que de hombres (12,72% y un 6,05% respectivamente).

Gráfico 27. Personas desempleadas en Castilla La Mancha por nivel de estudios (%)



*Primera etapa de educación secundaria: Educación Secundaria Obligatoria, Certificado de profesionalidad 1 y 2 y equivalentes.
*Segunda etapa de educación secundaria: bachillerato, certificado de profesionalidad 3, grado medio y equivalentes.

4.1.1.5.4. Prestaciones por desempleo

En este último apartado pretendemos mostrar, a partir de los datos obtenidos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, quiénes son las personas que perciben prestaciones por desempleo; atendiendo a variables sociodemográficas y al tipo de prestación. A continuación presentamos una tabla a modo de resumen, donde mostramos el total de personas beneficiarias teniendo en cuenta las distintas modalidades de prestaciones por desempleo registradas en las estadísticas de los Servicios Públicos de Empleo de enero de 2018:

Tabla 15. Personas beneficiarias por modalidad de prestación por desempleo en Castilla La Mancha (nº absoluto)				
TOTAL	**Prestación contributiva**	**Subsidio por desempleo**	**Renta Activa de Inserción**	**Programa de Activación para el Empleo**
89.184	32.075	42.337	11.006	3.776
Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Enero 2018.				

En primer lugar, mencionar que un total de 89.184 de personas son perceptoras de prestaciones a fecha de enero de 2018. Si este dato lo comparamos con el número de personas desempleadas registradas en la misma fecha (186.718), solo el 47,76% están percibiendo algún tipo de prestación. Esto quiere decir que **más de la mitad de las personas desempleadas registradas en el Servicio Público de Empleo, no están cobrando ningún tipo de prestación de las anteriormente descritas (52,24%)**. Si además incluimos la variable **sexo** en el análisis, solo el 40,86% de las mujeres desempleadas de Castilla La Mancha registradas en el Servicio Público de Empleo cobran algún tipo de prestación. En el caso de los hombres, este porcentaje es más elevado, dando lugar a que el 59,08% de los desempleados registrados en el sistema sean perceptores de prestaciones:

Tabla 16. Personas desempleadas registradas en SEPE que perciben prestación en Castilla La Mancha			
CASTILLA LA MANCHA	**Personas desempleadas registradas en SEPE**	**Perceptores de prestaciones**	**% de personas desempleadas que perciben prestación**
Hombres	70.718	41.781	59,08
Mujeres	116.000	47.403	40,86
Ambos sexos	186.718	89.184	47,76
Fuente: elaboración propia a partir del Servicio Público de Empleo (SEPE). Enero 2018.			

Si diferenciamos por **modalidades**, las prestaciones contributivas son percibidas por el 17,18% de las personas desempleadas registradas, el subsidio por desempleo es percibido por el 22,67%, la Renta Activa de Inserción por el 5,89% y el Programa de Activación para el Empleo por el 2,02%.

Una vez mostradas las proporciones totales por modalidad de prestación, especificamos concretamente quiénes son las personas beneficiarias según los distintos tipos de prestaciones, diferenciadas por sexo y por grupo de edad.

Con respecto a la **prestación contributiva**, cabe mencionar que aparecen registrados un **mayor número de hombres que de mujeres**, con una diferencia de 1159 registros teniendo en cuenta el total de este tipo de prestación. Si además diferenciamos por **edad**, el intervalo con mayor número de registros es el de las personas que tienen entre 35 y 44 años con un 30,70% del total de prestaciones contributivas, seguido de las personas de 25 a 34 años (27,73%), del grupo de edad de 45 a 54 años (23,03%), aquellas con más de 54 años (14,01%) y en último lugar, las personas de 16 a 24 años con un 4,53% del total de las prestaciones contributivas.

Tabla 17. Personas beneficiarias de la prestación contributiva en Castilla La Mancha

Sexo	Total	16 – 24 años	25 – 34 años	35 – 44 años	45 – 54 años	55 y más años
Hombres	16.617	832	4.118	4.790	3.994	2.883
Mujeres	15.458	620	4.777	5.058	3.392	1.611
Ambos sexos	32.075	1.452	8.895	9.848	7.386	4.494

Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Enero 2018.

En relación al **subsidio por desempleo**, en este caso, **las mujeres son beneficiarias en mayor medida**, con una diferencia entorno a los 2000 registros. En todos los grupos de edad, son más las mujeres que perciben el subsidio, exceptuando el colectivo de mayores de 54 años, en el que **por cada dos hombres tan solo una mujer cobra el subsidio por desempleo**. Además, dicho grupo de edad es el que percibe en mayor medida esta prestación (un 36,68% del total). El siguiente grupo de edad es el de 35 a 44 años (24,41%), seguido de las personas entre 45 y 54 años (21,38%), el grupo de edad de 25 a 34 años (14,93%) y finalmente las personas de 16 a 24 años con un 2,60%.

Tabla 18. Personas beneficiarias del subsidio por desempleo en Castilla La Mancha						
Sexo	**Total**	**16 – 24 años**	**25 – 34 años**	**35 – 44 años**	**45 – 54 años**	**55 y más años**
Hombres	20.133	513	1.997	3.358	4.082	10.183
Mujeres	22.204	589	4.323	6.976	4.971	5.345
Ambos sexos	42.337	1.102	6.320	10.334	9.053	15.528
Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Enero 2018.						

En cuanto a la Renta Activa de Inserción, cabe mencionar que **las mujeres la perciben en mayor medida para todos los tramos de edad**. Por otro lado, más de la mitad de las prestaciones (un 65,77%) son percibidas por el grupo de edad de 45 a 54 años, seguido de los mayores de 54 años (23,79%) y en mucha menor medida el resto de grupos de edad: un 5,12% las personas entre 35 y 44 años, un 3,43% el grupo de edad de 25 a 34 años y un 1,89% aquellas con edades comprendidas entre los 16 y 24 años.

Tabla 19. Personas beneficiarias de la Renta Activa de Inserción en Castilla La Mancha						
Sexo	**Total**	**16 – 24 años**	**25 – 34 años**	**35 – 44 años**	**45 – 54 años**	**55 y más años**
Hombres	3.973	17	93	163	2.741	959
Mujeres	7.033	191	285	400	4.498	1.659
Ambos sexos	11.006	208	378	563	7.239	2.618
Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Enero 2018.						

Por último, en el caso del Programa de Activación para el Empleo, son las mujeres las mayores beneficiarias, dando lugar a que por **por cada dos mujeres, tan solo un hombre percibe dicha prestación.** Si diferenciamos por grupo de edad, la mayor parte de las personas beneficiarias se encuentran entre los 35 y 54 años (un total de 68,17%).

Tabla 20. Personas beneficiarias del Programa de Activación para el Empleo en Castilla La Mancha						
Sexo	**Total**	**16 – 24 años**	**25 – 34 años**	**35 – 44 años**	**45 – 54 años**	**55 y más años**
Hombres	1.058	6	130	283	429	210
Mujeres	2.708	42	483	956	899	328
Ambos sexos	3.766	48	613	1.239	1.328	538
Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Enero 2018.						

4.1.1.5.5. Resumen 5

En referencia al quinto epígrafe acerca del desempleo en Castilla La Mancha, señalar que si analizamos la evolución de la tasa de desempleo, esta ha disminuido progresivamente desde el año 2014 hasta el año 2017. No obstante, **sigue siendo una cifra elevada (19,74%)** que supera la tasa nacional en tres puntos porcentuales. Además, al desagregar la tasa de desempleo por sexo, vemos claramente cómo las **mujeres obtienen las cifras más altas**, alcanzando en el año 2017 la mayor brecha de género desde el año 2006, con una tasa de desempleo para mujeres del 25,12%, frente al 15,35% en los hombres. En cuanto a las tasas de **desempleo provinciales**, podemos observar algunas diferencias en las proporciones. Mientras que en Guadalajara la tasa de paro se corresponde con un 10,48%, en el caso de Ciudad Real, se eleva hasta un 23,30%.

Continuando con la descripción del desempleo en Castilla La Mancha, por sectores de actividad destaca especialmente el sector servicios (61,82%), seguido del sector de la agricultura (17,92%), el sector industrial (11,60%) y el sector de la construcción (8,67%). Si tenemos en cuenta otras variables, como el sexo y la edad, podemos observar que el **colectivo de mayores de 44 años se posiciona con el mayor porcentaje de desempleo (35,05%).** Además, cabe señalar que la **mayor brecha de género tiene lugar entre los 35 y los 44 años** con una diferencia de 5,45 puntos porcentuales.

Respecto a la distribución de la población desempleada por nivel de estudios, destacar que **4 de cada 10 personas en situación de desempleo, tienen como máximo finalizada la primera etapa de educación secundaria**. A su vez, en el caso de las

personas desempleadas con estudios superiores, es donde encontramos la mayor diferencia de género ya que más del doble de la población desempleada con estudios superiores son mujeres (12,72% de mujeres y un 6,05% de hombres).

Por último, respecto a las personas perceptoras de las **prestaciones por desempleo**, la mayoría cobra el subsidio por desempleo (47,57%), seguido de la prestación contributiva (35,96%), la Renta Activa de Inserción (12,34%) y en último lugar el Programa de Activación para el Empleo (4,23%). Llama la atención que **más de la mitad de las personas que están registradas como desempleadas en el Servicio Público de Empleo en enero de 2018, no están cobrando ningún tipo de prestación (el 52,44%). Además, si tenemos en cuenta el sexo, proporcionalmente hay más hombres que mujeres cobrando alguna de las prestaciones por desempleo** (el 59,09% de los hombres desempleados registrados cobran algún tipo de prestación frente al 40,86% de las mujeres desempleadas registradas).

4.1.1.6. Desempleo de larga duración en Castilla La Mancha

Una vez descrito el desempleo de manera general en Castilla La Mancha, en este epígrafe ponemos el foco en el desempleo de larga duración. Para este cometido, en primer lugar tenemos en cuenta a las personas desempleadas según el tiempo en desempleo, así como la evolución del desempleo de larga duración. Por último, desagregamos la proporción de personas que llevan un año o más en búsqueda activa de empleo en función del sexo, la edad y el nivel de estudios.

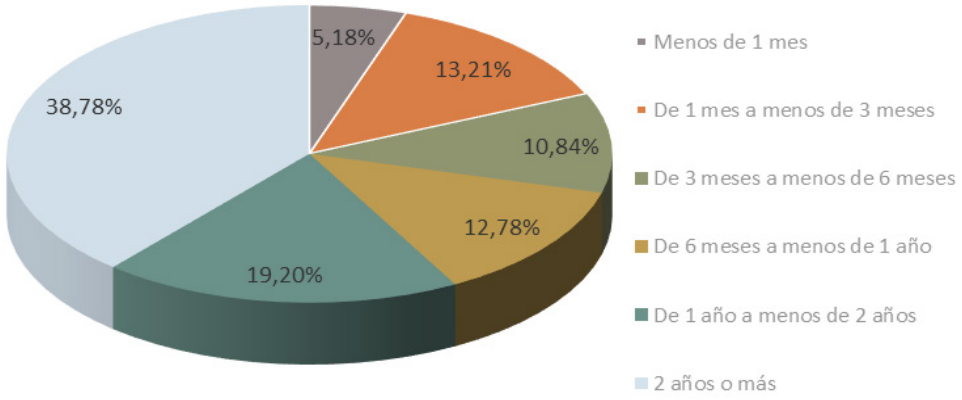
4.1.1.6.1. Desempleo por tiempo de búsqueda y evolución del desempleo de larga duración de Castilla La Mancha

Si analizamos el porcentaje de personas desempleadas en Castilla La Mancha por tiempo de búsqueda de empleo, **más de la mitad (el 57,98%), son desempleadas de larga duración** (a partir de ahora DLD); es decir, llevan al menos un año en búsqueda activa de empleo. Contrastando dicho porcentaje con las cifras de DLD nacional, Castilla La Mancha se sitúa por encima de la media española, la cual representa un 54,23% del desempleo para el último trimestre de 2017.

El **porcentaje mayoritario lo forman las personas que llevan 2 o más años en situación de desempleo** (personas desempleadas de muy larga duración), que en concreto suponen el 38,78% del total de las personas desempleadas en Castilla La Mancha. Por otro lado, si solo tenemos en cuenta a las personas desempleadas de larga duración, las de muy larga duración representan el 66,89%.

En el siguiente gráfico, especificamos las proporciones de personas que se encuentran en situación de desempleo en Castilla La Mancha según el tiempo de búsqueda de empleo. Los datos utilizados para su elaboración proceden del Instituto Nacional de Estadística del IV trimestre de 2017:

Gráfico 28. Personas desempleadas en Castilla La Mancha según tiempo de búsqueda de empleo (%)



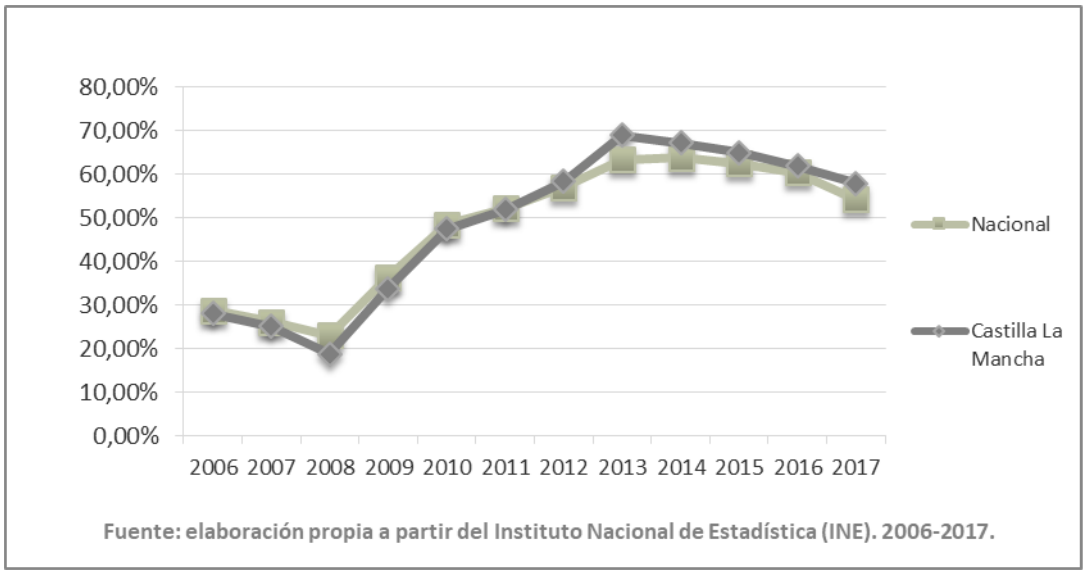
Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre 2017.

Al poner el acento en la evolución del DLD en Castilla La Mancha, podemos observar que sigue una tónica similar a la evolución del desempleo general, sufriendo un aumento progresivo a partir de 2008, acompañado por el inicio de la crisis financiera. En este sentido, en 2008 el DLD en Castilla La Mancha representaba un 18,83% del total del desempleo. Esta cifra comienza a elevarse exponencialmente hasta llegar a su cota más alta en el año 2013, representando el 68,88% del total del desempleo. Posteriormente, podemos ver que **este porcentaje ha ido decreciendo levemente, hasta llegar al año 2017 a un 57,98% del desempleo**.

Como dato a destacar, comparando el DLD nacional con el de Castilla La Mancha, el primero de ellos aumentó 6 puntos porcentuales durante el periodo anual de 2012 a 2013, mientras que en el caso de Castilla La Mancha el aumento en este periodo fue más llamativo con una subida de 10 puntos porcentuales.

En el siguiente gráfico mostramos la evolución del DLD, en contraste con la evolución que ha tenido lugar desde 2006 hasta 2017 a nivel nacional. Dichos datos han sido extraídos del Instituto Nacional de Estadística:

Gráfico 29. Evolución del desempleo de larga duración Castilla La Mancha vs nacional (%)

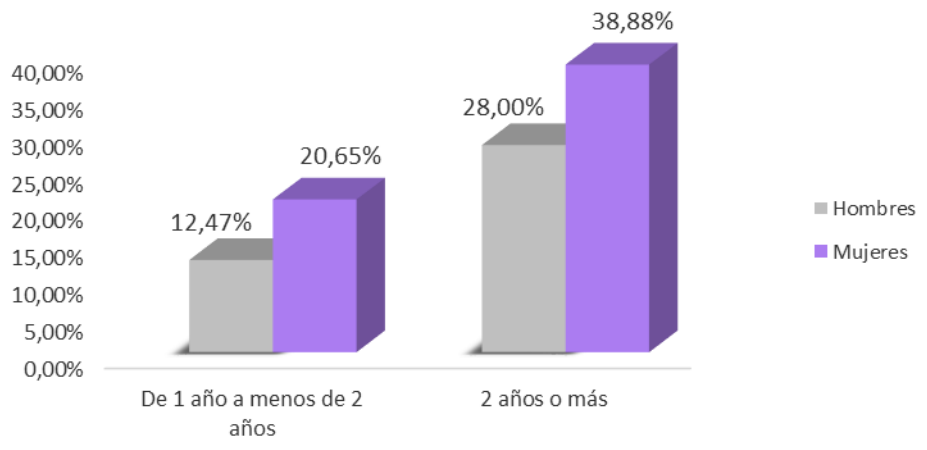


4.1.1.6.2. Desempleo de larga duración por variables sociodemográficas de Castilla La Mancha

Con respecto a la diferenciación por sexo del desempleo de larga duración de Castilla La Mancha, **las mujeres representan un 59,53% y los hombres un 40,47%** según los datos del Instituto Nacional de Estadística en el IV trimestre de 2017. Si contrastamos los datos del DLD nacional, podemos apreciar en el caso de Castilla La Mancha una mayor distancia al segmentar por sexo. Dicha distancia se materializa en casi 20 puntos porcentuales, mientras que para el territorio nacional esta diferencia se sitúa en 5 puntos, siendo el porcentaje de mujeres el 52,53% y el 47,47% de hombres.

En el siguiente gráfico podemos ver el DLD desagregado por sexo y tiempo en desempleo. Es en el caso de las personas desempleadas de muy larga duración donde encontramos la brecha de género más acentuada (10 puntos porcentuales). Los datos se han obtenido del Instituto Nacional de Estadística para el año 2017:

Gráfico 30. Personas desempleadas de larga duración en Castilla La Mancha por sexo y tiempo en desempleo (%)



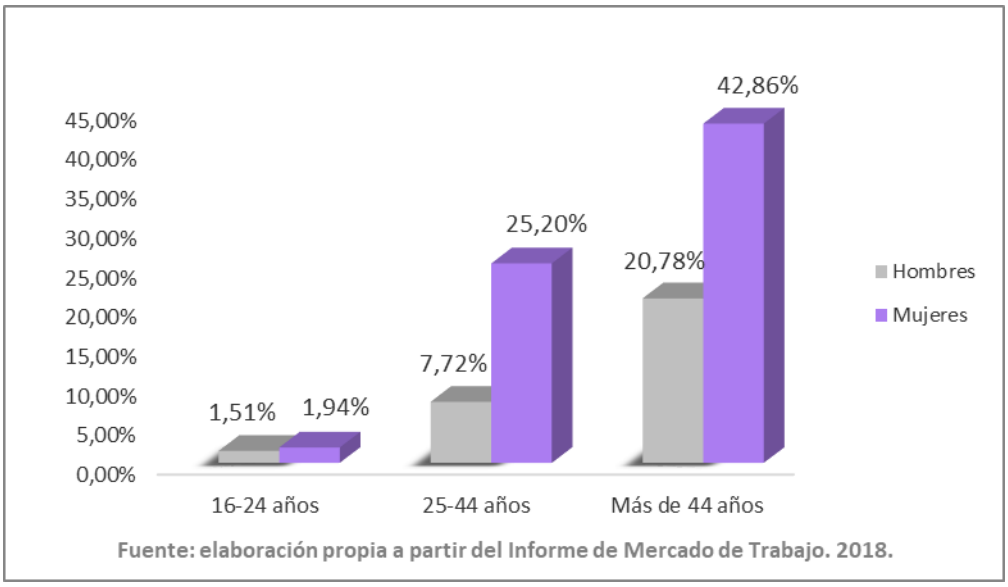
Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre 2017.

Al segmentar el DLD de Castilla La Mancha por edad, según datos del informe de mercado de trabajo de 2018, observamos que **más de la mitad de las personas tienen más de 44 años, concretamente el 63,64%** del total de la población en situación de DLD. El siguiente grupo lo formarían las personas de 25 a 44 años con un total de 32,92% y en último lugar estarían las personas con edades comprendidas entre los 16 y 24 años con solo un 3,45% del total de la población en situación de DLD.

Además de la diferenciación por edad, hemos incluido la **variable sexo**, ya que en cada grupo de edad existen notables diferencias entre hombres y mujeres; especialmente entre aquellas personas que tienen más de 44 años. En este sentido, cabe señalar **que 4 de cada 10 personas en situación de DLD, son mujeres mayores de 44 años (el 42,86%).** También encontramos diferencias sustanciales en el grupo de personas de 25 a 44 años, que está formado por más del triple de mujeres que de hombres (25,20% de mujeres y 7,72% de hombres del total de la población DLD). En el caso del grupo de personas con edades comprendidas entre los 16 y 24 años, apenas existen diferencias en este sentido, pero también hay que recordar que dicho grupo de edad no suponía ni el 4% del total de la población en situación de DLD.

A continuación, mostramos a las personas en situación de DLD de Castilla La Mancha desagregando las proporciones en función del sexo y la edad. La información recopilada ha sido extraída del Informe de Mercado de Trabajo de 2018:

Gráfico 31. Personas desempleadas de larga duración en Castilla La Mancha por sexo y edad (%)



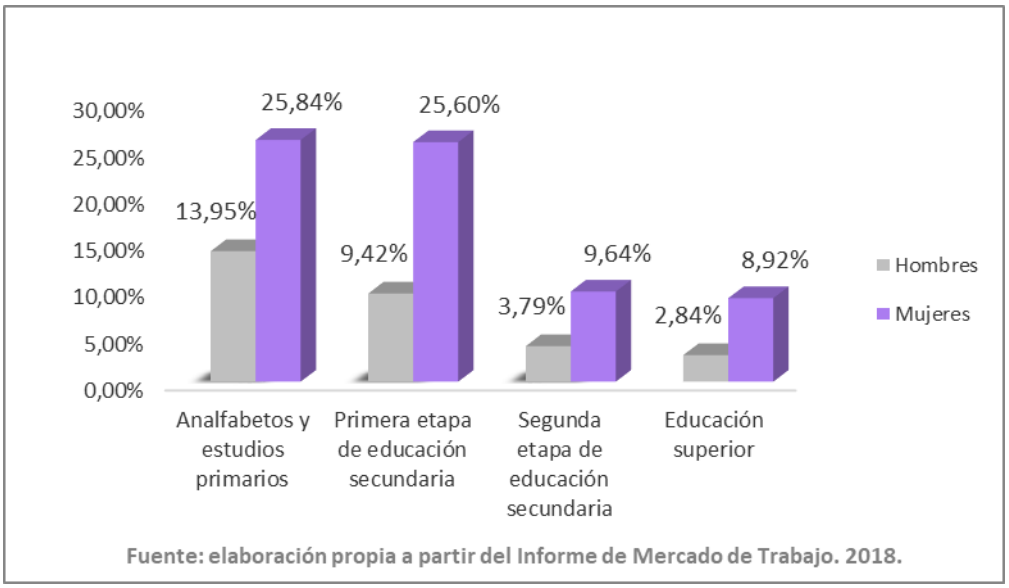
Teniendo en cuenta el desempleo de larga duración en función del nivel de estudios, cabe destacar que esta variable resulta muy significativa debido a que hay importantes diferencias entre las personas con bajo nivel de estudios y aquellas que tienen estudios altos. En este sentido, el **74,81% de las personas en situación de DLD como máximo tienen finalizada la primera etapa de educación secundaria, la educación primaria o son analfabetas.**

Por otro lado, cabe mencionar que si dichos porcentajes los segregamos a su vez por sexo, aparecen diferencias entre hombres y mujeres en todos los tramos de edad. Es el colectivo de personas con la **primera etapa de educación secundaria o similar el grupo que presenta una mayor brecha de género, con una diferencia de 16,18 puntos porcentuales**.

En el gráfico que mostramos seguidamente, especificamos las personas en situación de DLD de Castilla La Mancha en función del sexo y el nivel de estudios. Los

datos extraídos para su elaboración proceden del Informe de Mercado de Trabajo de 2018:

Gráfico 32. Personas desempleadas de larga duración en Castilla La Mancha por sexo y nivel de estudios (%)



*Primera etapa de educación secundaria: Educación Secundaria Obligatoria, Certificado de profesionalidad 1 y 2 y equivalentes.
*Segunda etapa de educación secundaria: bachillerato, certificado de profesionalidad 3, grado medio y equivalentes.

4.1.1.6.3. Resumen 6

Tal y como hemos mostrado en este epígrafe, desde el año 2008 las cifras de personas que se encuentran en situación de DLD han adquirido un peso importante en el conjunto del desempleo, suponiendo que en el año 2017 el **57,98% de las personas desempleadas de Castilla La Mancha lleven al menos un año en búsqueda activa de empleo**. Esta situación no es única en la Comunidad Autónoma, sino que se reproduce en todo el conjunto del territorio nacional. No obstante, Castilla La Mancha arroja cifras más altas que la media nacional, situándose casi en 4 puntos porcentuales por encima en cuanto a población en situación de DLD se refiere. Además, de todo el colectivo de personas en situación de DLD, **el grupo mayoritario lo forman aquellas que son de muy larga duración, suponiendo el 66,89% del total del DLD**.

Por último, cuando ahondamos en las características sociodemográficas básicas, podemos observar cómo los grupos mayoritarios en situación de DLD están formados por: personas mayores de 44 años (el 63,64% del total) y personas con bajo nivel de estudios (74,81% tienen como máximo finalizada la primera etapa de educación secundaria). Además, observamos una brecha de género significativa cuando cruzamos el sexo con las variables mencionadas anteriormente, dando lugar a que de las personas en situación de DLD, **2 de cada 5 sean mujeres mayores de 44 años y que 2 de cada 4 sean mujeres con bajo nivel de estudios**.

4.1.2. Análisis descriptivo de Extremadura

4.1.2.1. Descripción territorial y distribución de la población en Extremadura

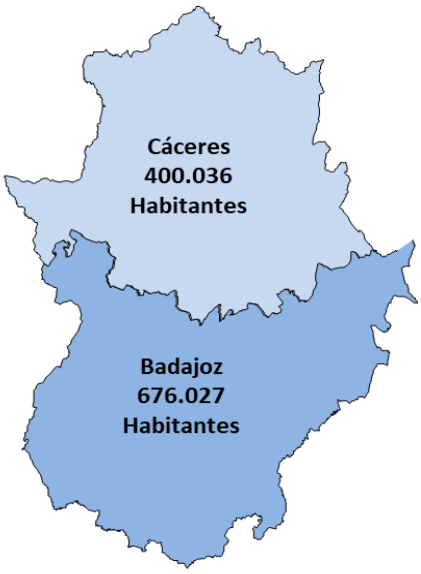
En este capítulo llevamos a cabo una breve descripción territorial de la Comunidad Autónoma de Extremadura, donde incluimos información referente a su extensión, número de habitantes y densidad poblacional; así como de las provincias que componen este territorio. Posteriormente, realizamos una descripción de su distribución poblacional teniendo en cuenta la evolución de la población, sus movimientos migratorios y la caracterización de sus habitantes en función del sexo, la edad, el nivel de estudios y el grado de ruralidad.

4.1.2.1.1. Descripción territorial y evolución de la población en Extremadura

Extremadura es la **quinta comunidad autónoma más grande de España**, con una extensión de 41.634 km^2. Respecto a sus provincias, Badajoz es la de mayor amplitud con 21.766 km^2, seguida de Cáceres con 19.868 km^2. A pesar de su elevada extensión, según datos del Instituto Nacional de Estadística, en el año 2017 la población está constituida por un total de 1.079.920 habitantes; lo que da lugar a una **densidad poblacional de 26 habitantes por km^2**. Si la contrastamos con la densidad nacional, la cual supone una media de 92 habitantes por km^2, Extremadura, es una de las comunidades autónomas con menor densidad de España, junto a Castilla y León y Castilla La Mancha.

En el mapa que presentamos a continuación, especificamos el número de habitantes por provincia de Extremadura. Los datos han sido extraídos del Instituto Nacional de Estadística, en el IV trimestre de 2017:

Mapa 5. Número de habitantes de Extremadura por provincias (nº absoluto)

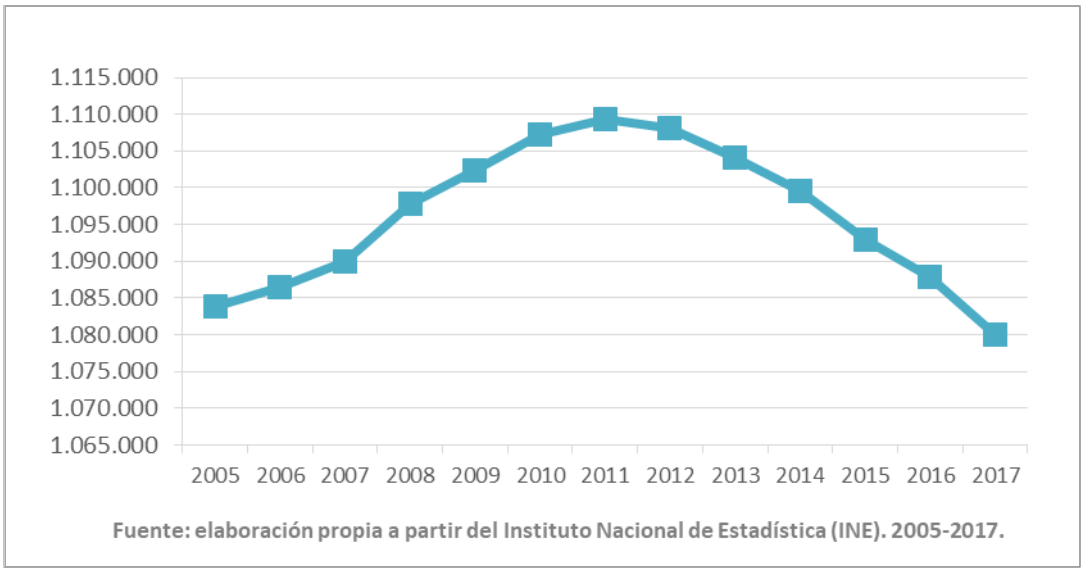


Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre de 2017.

La evolución de la población de Extremadura se debe en gran medida a los fenómenos migratorios, tanto de salida como de entrada. Estos han emergido en gran medida en función de la situación económica del territorio extremeño y en general del ámbito nacional. En este sentido, **desde el año 2000 la población extremeña experimentó un gran crecimiento**, motivado por la mejora de la situación económica del país, que supuso un aumento de la inmigración, sobretodo procedente de Europa del este, África y Suramérica. Este crecimiento poblacional fue progresivo hasta alcanzar **su máximo en 2011 con 1.109.367 habitantes, cifra a la que no llegaba desde la década de los 70**. Es a partir de este año cuando Extremadura comienza a perder población de manera progresiva, hasta llegar a 1.079.920 habitantes en 2017. Esta **disminución de la población coincide con el retorno de personas extrajeras a su país de origen**. En el siguiente apartado detallamos de manera más pormenorizada los cambios referentes a la evolución de las migraciones en Extremadura.

A continuación, exponemos una representación gráfica de la evolución de la población extremeña desde el año 2005 al año 2017, tomando como fuente los datos del Instituto Nacional de Estadística:

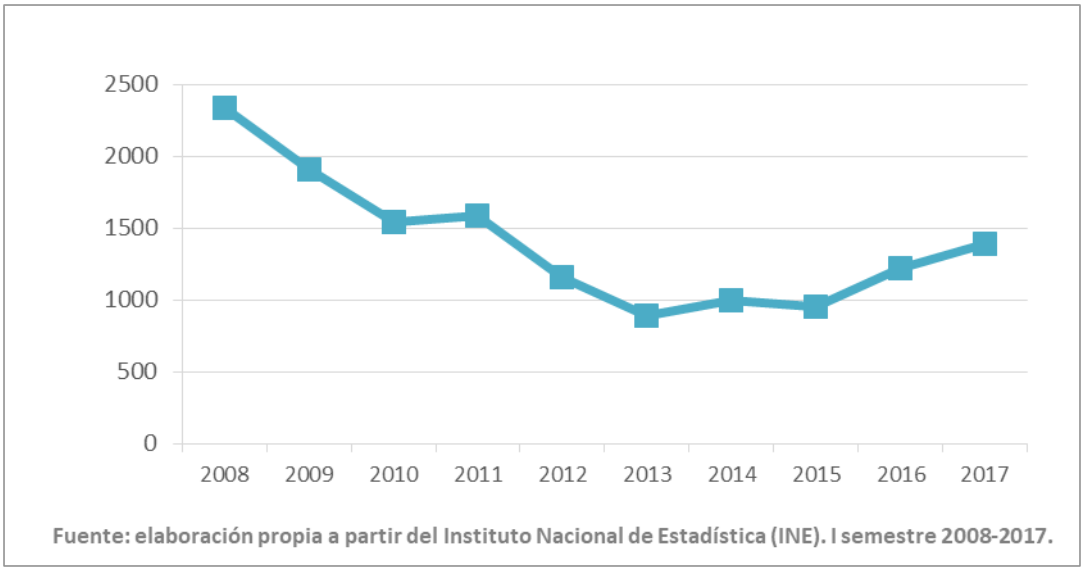
Gráfico 33. Evolución de la población de Extremadura (nº absoluto)



4.1.2.1.2. Movimientos migratorios en Extremadura

En el siguiente gráfico mostramos **la evolución de la inmigración de Extremadura,** según los últimos datos disponibles en el Instituto Nacional de Estadística, desde el año 2008 al año 2017.

Gráfico 34. Evolución de la inmigración en Extremadura (nº absoluto)

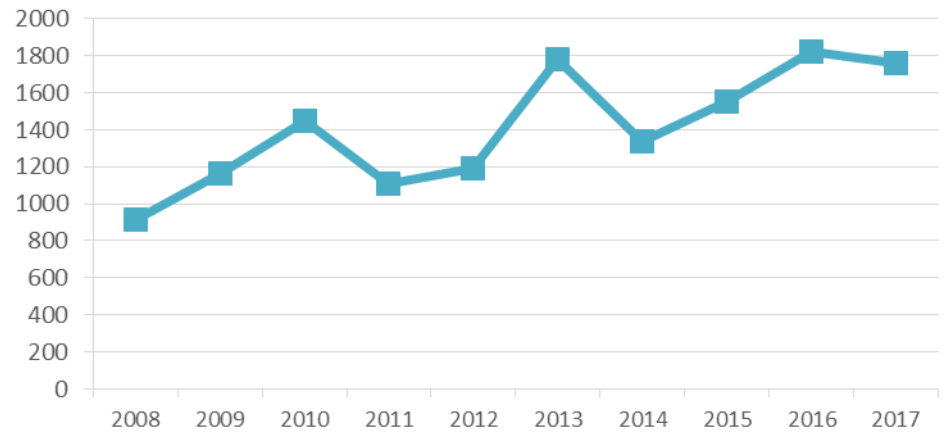


Como podemos observar, la evolución de la inmigración ha tenido una tendencia descendiente a **partir de la crisis económica del 2008**. En este sentido, los movimientos migratorios de entrada durante ese año se sitúan en 2.340, descendiendo

considerablemente hasta el año **2013, momento en el que vemos una menor cuantía de inmigrantes con un total de 892 registros**. Es a partir de ese momento, cuando comienza de nuevo a aumentar paulatinamente la inmigración en Extremadura, hasta llegar en 2017 a un registro de 1.390 personas.

Seguidamente, presentamos un gráfico a modo de resumen de la **evolución de la emigración en Extremadura,** abarcando un periodo temporal entre 2008 y 2017; a partir de datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 35. Evolución de la emigración en Extremadura (nº absoluto)



Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). I semestre 2008-2017.

En el caso de la emigración observamos que, a pesar de haber experimentado ciertos descensos, si tenemos en cuenta el periodo de 2008 a 2017, **podemos dar cuenta de un crecimiento de la emigración en estos últimos diez años**. Es en el año 2016 donde encontramos el mayor número de personas que emigran de Extremadura, con un total de 1821 registros.

Contrastando los datos recogidos sobre los movimientos migratorios, tanto de entrada como de salida, podemos concluir que **Extremadura presenta un saldo migratorio negativo**. Teniendo en cuenta los datos recabados del I semestre de 2017 del Instituto Nacional de Estadística, el registro total de emigración para esta fecha se sitúa en 1.758 personas, mientras que la inmigración se encuentra por debajo, con una cifra de 1.390.

Desglosando los registros migratorios en función del sexo y el grupo de edad, apreciamos para el caso de los desplazamientos migratorios de entrada, que el tramo de edad con **mayor número de personas inmigrantes se encuentra entre los 15 y los 29 años,** suponiendo el 34,89% del total de los registros de entrada. Sin embargo, con respecto a los **movimientos migratorios de salida, el grueso de los registros tiene lugar en un intervalo de edad más avanzado, que comprende en este caso a un núcleo importante de la población activa (entre los 30 y los 44 años)**.

Por otro lado, en términos generales, teniendo en cuenta el **sexo** y focalizando la atención en la inmigración, el porcentaje de mujeres es levemente superior al de hombres. En el caso de las personas emigrantes, esta circunstancia cambia, siendo más los hombres que emigran que las mujeres (55,46% de hombres frente al 44,54% de mujeres).

A continuación, presentamos una tabla con los movimientos migratorios de Extremadura referentes al I semestre de 2017, dividida por sexo y grupos de edad:

Tabla 21. Movimientos migratorios en Extremadura (nº absoluto)

Grupo de edad	Personas inmigrantes			Personas emigrantes		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
0 a 14 años	140	127	267	102	96	198
15 a 29 años	218	267	485	213	223	436
30 a 44 años	156	212	368	397	274	671
45 a 59 años	62	90	152	181	127	308
60 a 74 años	35	45	80	66	45	111
75 y más años	16	22	38	16	18	34

Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). I semestre de 2017.

Si analizamos los movimientos migratorios de entrada por nacionalidad, según datos del I semestre de 2017 del Instituto Nacional de Estadística, **el 25,90% de personas inmigrantes, pertenecen a países que forman parte de la Unión Europea,** sin incluir la nacionalidad española. En concreto, entre los países más representativos de esta área,

destacan principalmente Rumanía y Portugal. En **segundo lugar, se encuentran los países de Sudamérica** (23,24%), siendo Colombia, Brasil y Venezuela las nacionalidades con mayor protagonismo. En **tercer lugar, aparecen los países africanos** (14,53%), destacando con una amplia mayoría la nacionalidad marroquí. **Por último, encontramos a aquellas personas procedentes de Centro América y el Caribe** (14,51%), donde Honduras y Nicaragua resultan ser los países más representativos.

En la siguiente tabla, mostramos las proporciones de registros de las principales áreas a las que pertenece la nacionalidad de las personas inmigrantes, así como los porcentajes de los países con mayor representatividad. La información ha sido extraída del Instituto Nacional de Estadística del I semestre de 2017.

Tabla 22. Principales movimientos migratorios de entrada en Extremadura por nacionalidad (%)

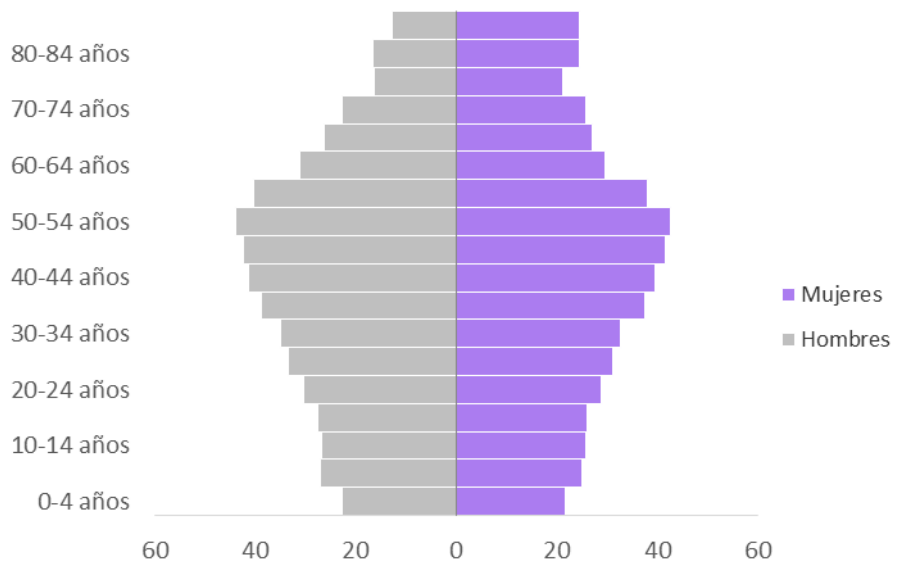
Nacionalidad		Registros	
		% del país	% total
País de la Unión Europea (sin incluir España)	Rumanía	12,80	25,90
	Portugal	7,48	
De Sudamérica	Colombia	7,27	23,24
	Brasil	4,89	
	Venezuela	3,53	
De África	Marruecos	11,42	14,53
De Centro América y Caribe	Honduras	5,97	14,51
	Nicaragua	3,96	

Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). I Semestre de 2017.

4.1.2.1.3. Distribución de la población por variables sociodemográficas en Extremadura

En referencia a la distribución de la población de Extremadura por sexo y edad, hemos elaborado una pirámide de población para describir los datos de forma desagregada. La información del gráfico ha sido extraída del Instituto Nacional de Estadística a fecha de 2017:

Gráfico 36. Pirámide de la población de Extremadura (miles de personas)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). 2017.

En este caso, la pirámide de población de Extremadura es de tipo **regresiva**; ya que tanto la base como la punta son más estrechas y el grueso de la población se encuentra en los valores medios. La pirámide muestra que **no existen grandes diferencias en función del sexo**; aunque si además tenemos en cuenta la edad, observamos un porcentaje levemente superior hasta los 69 años para el caso de hombres; mientras que a partir de los 70 años, son más las mujeres las que engrosan las cifras de población.

Por otro lado, teniendo en cuenta solo la **variable edad**, la pirámide muestra mayores porcentajes para el intervalo comprendido entre los 40 y los 59 años. Este aumento de población se corresponde con los tramos de edad de la denominada **generación del "baby boom"**, que comprende a los nacidos entre 1960 y 1975. Como podemos ver en el gráfico, las personas nacidas durante estas fechas engrosan las cifras de población, provocando salientes más pronunciados en el centro de la pirámide. En concreto, dicho grupo de edad aglutina un total de 329.974 personas.

Por otra parte, con respecto a la **tasa de natalidad de Extremadura**, según datos del Instituto Nacional de Estadística, esta se sitúo en 2017 en un valor del 7,88%;

porcentaje inferior a la media nacional, con una tasa de natalidad del 8,37%. Así mismo, cabe mencionar que en la Comunidad Autónoma la tasa de natalidad **ha disminuido progresivamente en los últimos años**, siguiendo una tónica similar a la media nacional. En este sentido, en 2008, en Extremadura la tasa de natalidad se situaba en el 9,84%, lo que suponía casi 2 puntos porcentuales más con respecto a 2017. Además, cabe señalar que Extremadura **se sitúa en la séptima posición en contraste con el resto de comunidades autónomas en cuanto a tasa de natalidad se refiere.**

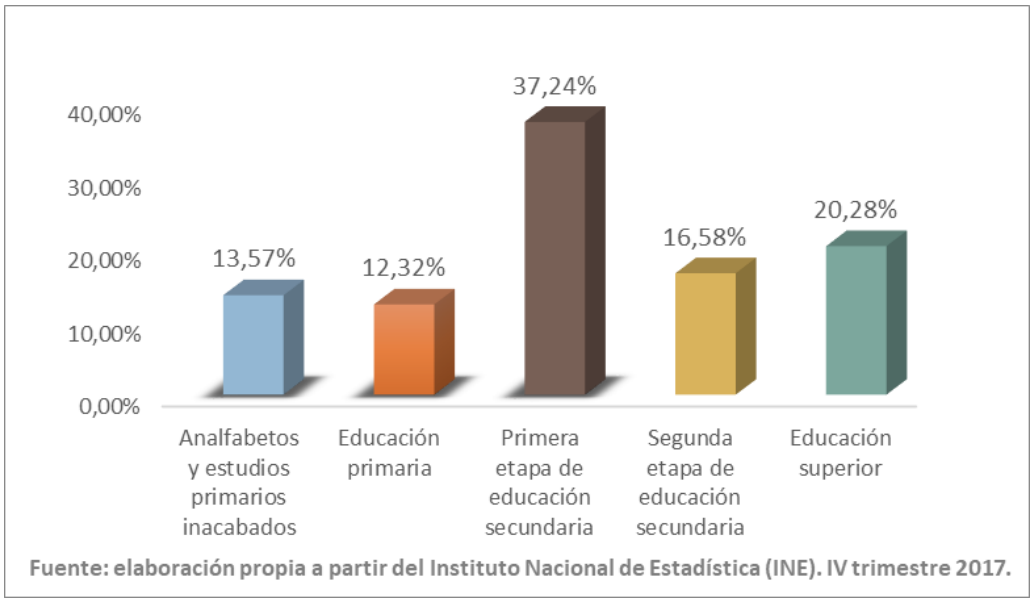
Además, resulta destacable que en Extremadura el **saldo vegetativo es negativo**, teniendo en cuenta que en 2017 se han producido 3066 defunciones más que nacimientos. Si comparamos el número de defunciones con respecto al año 2016, podemos observar que la cifra aumenta en 291 defunciones más. Todo ello muestra la existencia de un proceso de envejecimiento de la población extremeña.

Con respecto al nivel de estudios de la población de Extremadura (de 16 y más años), según datos del último trimestre de 2017 del Instituto Nacional de Estadística, **el 37,24% de la población tiene como máximo la primera etapa de educación secundaria**. Si unimos a esta proporción a las personas que han terminado la educación primaria y a aquellas otras que no la han terminado o son analfabetas, conforman el **63% de la población extremeña.** Por su parte, el segundo porcentaje más significativo es el correspondiente a las personas con educación superior, que representan a un 20,28% de la población extremeña, ya sea a partir de enseñanzas de formación profesional de grado superior y equivalentes o de títulos universitarios.

También hay que destacar que **un 13,57% de la población extremeña es analfabeta o no ha terminado la educación primaria, casi doblando la media nacional del 7,6%,** y sobrepasando el porcentaje de personas que han terminado la educación primaria.

A continuación, mostramos la división de la población extremeña según su nivel de estudios. Los datos hacen referencia al IV trimestre de 2017 del Instituto Nacional de Estadística:

Gráfico 37. Población de Extremadura por nivel de estudios (%)



*Primera etapa de educación secundaria: Educación Secundaria Obligatoria, Certificado de profesionalidad 1 y 2 y equivalentes.
*Segunda etapa de educación secundaria: bachillerato, certificado de profesionalidad 3, grado medio y equivalentes.

En lo que respecta a la tasa de abandono escolar temprano, según datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, en el año 2017 Extremadura tiene una tasa del 20%, **posicionándose como la octava comunidad autónoma con mayor abandono escolar**, con 1,8 puntos porcentuales por encima de la media nacional (18,2%). Si además la comparamos con la media de abandono escolar de la Unión Europea, según los datos de Eurostat de 2017, Extremadura se encuentra 9,4 puntos porcentuales por encima de la media europea.

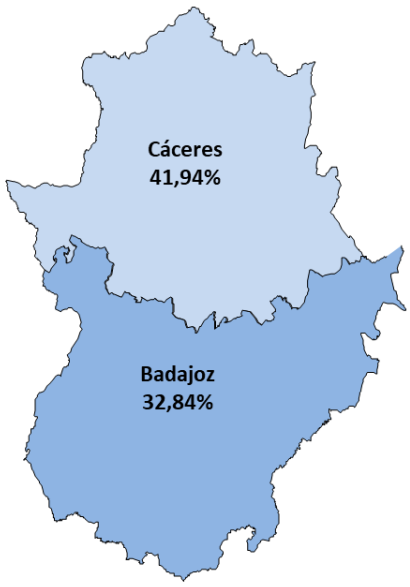
Por último, en referencia a la distribución poblacional de Extremadura, también hemos considerado relevante tener en cuenta la población desagregada en función de la proporción de residentes en zonas rurales. Para ello, hemos utilizado la clasificación en tres niveles llevada a cabo por **DEGURBA**, según el grado de urbanización de los municipios: ciudades (áreas densamente pobladas), ciudades y suburbios (áreas de densidad intermedia) y zonas rurales (áreas escasamente pobladas). A partir de dicha clasificación, hemos extraído los datos referentes a los municipios rurales de Extremadura, así como información referente a la proporción de población que reside

en estos municipios. Estos datos han sido extraídos del IV trimestre de 2017 del Instituto Nacional de Estadística.

Extremadura tiene un total de 388 municipios, de los cuales **348 se incluyen en la categoría de rurales** (un 89,69%). Desagregando dicho porcentaje por provincias, es Cáceres la que aglutina un mayor número de municipios rurales (cerca del 92% del total de la provincia). Respecto a la **distribución de la población en el territorio**, en Cáceres el mayor porcentaje de habitantes reside en zonas consideradas rurales (41,94% del total). En el caso de Badajoz, su población se distribuye de manera similar entre las zonas densamente pobladas, las áreas de densidad intermedia y las zonas rurales, siendo algo superior el porcentaje de población en áreas de densidad intermedia (constituyendo un 36,31% del total).

A continuación, mostramos un mapa poblacional con el porcentaje de población que habita en zonas rurales. Los datos han sido extraídos del IV trimestre del Instituto Nacional de Estadística.

Mapa 6. Población rural de Extremadura por provincias (%)



Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre de 2017.

4.1.2.1.4. Resumen 1

En lo referente a la descripción territorial y la distribución de la población de Extremadura, hay que remarcar que es una de las comunidades autónomas con mayor superficie del país, aunque se encuentra en la cola en lo que respecta a la densidad de población. Al analizar la evolución de la población, observamos que **desde el año 2000 hasta 2011 hubo un incremento debido en gran medida a la inmigración,** aunque a partir de este momento la población ha ido descendiendo paulatinamente, dando cabida a un saldo migratorio negativo.

Extremadura tiene una baja tasa de natalidad, inferior a la media nacional, la cual ha disminuido desde 2008 dos puntos porcentuales. El saldo vegetativo es negativo, ya que ha habido 3066 defunciones más que nacimientos en 2017, lo cual contribuye a un proceso de envejecimiento de la población.

En cuanto al nivel de estudios de la población extremeña, hay que resaltar el **porcentaje elevado de población analfabeta (13,57%) casi doblando la media nacional**, que unido a la población con estudios de primaria y primera etapa de la educación secundaria, conforman un 63% de la población de esta comunidad autónoma. Además, la tasa de abandono escolar es del 20% (1,8 puntos porcentuales por encima de la media nacional).

Finalmente, en lo que se refiere a la distribución poblacional según la clasificación del grado de urbanización llevado a cabo por **DEGURBA,** cabe resaltar que el 89,96% de los municipios de Extremadura se incluyen en la categoría de rurales. **La población de estas zonas rurales es superior en la provincia de Cáceres** (41,94%), mientras que en Badajoz es de un 32,84%, y su población está distribuida de manera más o menos equitativa entre zonas densamente pobladas, zonas de densidad intermedia y zonas rurales.

4.1.2.2 Indicadores económicos

En este epígrafe realizamos una aproximación a la situación económica de la población de Extremadura a través de algunos de los principales indicadores económicos como el Producto Interior Bruto, la contribución del comercio exterior, el Índice de Precios al Consumidor, los salarios medios, la tasa de pobreza y las dificultades para llegar a fin de mes.

4.1.2.2.1. Producto Interior Bruto y comercio exterior en Extremadura

Según datos del Instituto Nacional de Estadística de 2017, **el PIB de Extremadura aporta un 1,6% al conjunto nacional**, situándose en la decimoquinta posición en cuanto a contribución al PIB se refiere. Si lo comparamos con el año anterior, el PIB de Extremadura ha aumentado un 3,5% respecto al 2016, por lo que ha experimentado un crecimiento importante en su producción. En relación a la **distribución del PIB de Extremadura por sectores productivos**, el 69,24% de la producción se apoya en el sector servicios, seguido de la industria (14,46%), la agricultura (8,93%) y la construcción (7,37%). En la siguiente tabla mostramos el PIB desagregado por provincias. Los datos se han obtenido del Instituto Nacional de Estadística:

Tabla 23. PIB por provincias de Extremadura

Provincias	Estructura porcentual respecto a Extremadura	Tasa de variación interanual
Badajoz	61,91%	4,80%
Cáceres	38,09%	4,20%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Contabilidad Regional de España Base 2010 del INE. 2017 (Datos provisionales del 2015)

La **provincia que más contribuye al PIB de Extremadura es Badajoz**, con un 61,91%. Por otra parte, observamos que **ambas provincias han experimentado un crecimiento respecto al año anterior**, siendo en este caso también Badajoz la de mayor tasa de variación interanual.

En cuanto al **PIB per cápita**, el valor de Extremadura es de 17.262 euros por habitante, posicionándose en este caso como la comunidad autónoma con el **PIB per**

cápita más bajo. Porcentualmente, se encuentra un 30,94% por debajo del PIB per cápita nacional, que es de 24.999 euros por habitante.

Por otro lado, teniendo en cuenta la información recogida del Informe Anual de 2017 del Banco de España, hemos considerado relevante incluir indicadores económicos relativos al comercio exterior. Dicho informe muestra que las exportaciones han supuesto para el conjunto de España gran parte de la recuperación económica que se perdió durante la época de la crisis financiera. En concreto, las **exportaciones suplieron en torno a un tercio de las pérdidas que se produjeron por la escasa venta en el ámbito nacional**.

En este sentido, numerosas empresas orientaron su ejercicio hacia la exportación por la escasa demanda interna del país. Esto supuso un cambio en el número de empresas exportadoras, registrando un total de 101.395 en el año 2008 y viendo aumentada su cifra para el año 2017, con 161.454 empresas exportadoras. De modo que, según datos de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE, 2018), tuvo lugar un **aumento del 59% de las empresas exportadoras en un intervalo de nueve años**.

Prueba de ello es que, según datos del Instituto Nacional de Estadística, las aportaciones desde este sector al PIB español han aumentado progresivamente a partir de la crisis económica. Mientras que en el año 2008, las exportaciones suponían un 25,31% del PIB, este porcentaje aumentó en el año 2017 a un 34,09%, con una variación por encima de 8 puntos porcentuales.

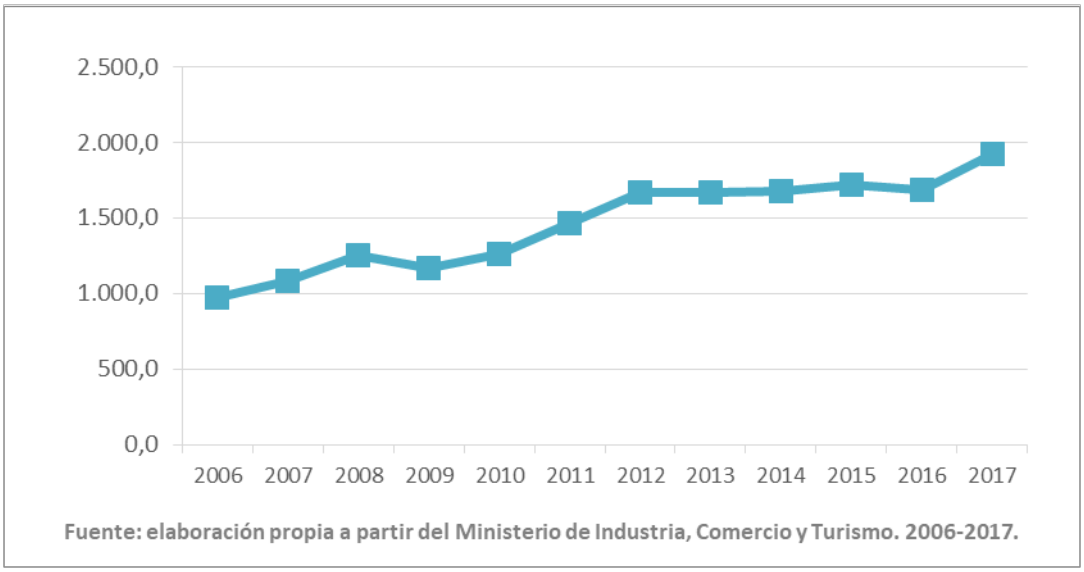
Así mismo, según el Informe Mensual del Comercio Exterior del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, en enero de 2018, las exportaciones españolas de bienes se incrementaron un 6,5% interanual hasta los 22.829,6 millones de euros. Con respecto a las importaciones, también tuvo lugar un aumento de la variación interanual de un 8,9%, llegando a los 26.765 millones de euros.

Centrando la atención en el Informe Mensual del **Comercio Exterior de Extremadura**, en el periodo comprendido entre los meses de enero-marzo de 2018, las

exportaciones supusieron para esta comunidad autónoma una cifra acumulada de 439,9 millones de euros, con una variación del 8,9% con respecto al año anterior. En el caso de las importaciones, alcanzaron una cifra de 327,6 millones de euros y tuvieron una variación del 5,4% respecto al año anterior. A partir de la diferencia entre ambas cantidades podemos obtener el **déficit comercial**, que se sitúa con un saldo negativo de -112,3 millones de euros.

Teniendo en cuenta la **evolución en los últimos años**, como podemos apreciar en el siguiente gráfico, ha existido un aumento progresivo de las exportaciones de Extremadura desde el año 2006. Los datos han sido extraídos del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo:

Gráfico 38. Evolución de las exportaciones en Extremadura (nº absoluto)



Por otro lado, con respecto a los **sectores económicos** que suponen una mayor contribución a las exportaciones de Extremadura, destaca especialmente el sector de la alimentación, que representa el 46% del total exportado por la Comunidad Autónoma. Así mismo, el sector de actividad con mayor peso en las importaciones, hace referencia a aquellas actividades económicas relacionadas con la maquinaria industrial, el material de transporte o los equipos de telecomunicaciones. Este sector, denominado como bienes de equipo, constituye el mayor porcentaje de importaciones con un 27%.

A continuación, mostramos las proporciones de exportaciones e importaciones de Extremadura, en función del capital invertido para cada uno de los sectores de actividad. Los datos han sido obtenidos del Informe Mensual del Comercio Exterior de Extremadura (enero-marzo 2018):

Tabla 24. Análisis sectorial del comercio exterior de Extremadura		
Sectores de actividad	**% Exportaciones**	**% Importaciones**
Alimentación, bebidas y tabaco	46,0	15,7
Productos energéticos	0,5	1,0
Materias primas	4,9	13,0
Semimanufacturas no químicas (carbón, hierro, papel)	20,3	13,4
Productos químicos	7,0	8,7
Bienes de equipo (maquinaria industrial, material de transporte, equipos de telecomunicaciones)	3,6	27,0
Sector automóvil	8,7	8,3
Bienes de consumo duradero	0,4	2,1
Manufacturas de consumo	8,5	10,8
Otras mercancías	0,1	0,1
Fuente: elaboración propia a partir del Informe Mensual del Comercio Exterior de Extremadura. Ene-mar 2018.		

4.1.2.2.2. IPC, salarios medios y tasa de pobreza en Extremadura

Otro de los indicadores económicos que hemos tenido en cuenta, es el Índice de Precios al Consumidor (IPC). A partir de los datos de enero de 2017, según el Instituto Nacional de Estadística, **el IPC de Extremadura tuvo una variación anual del 2,6%.** Si comparamos la subida de precios con la media nacional, esta arroja un porcentaje superior al de la región, ya que sitúa la variación del IPC en un 3%.

Así mismo, puede resultar interesante comparar la **variación del IPC con la evolución de los salarios**. Para ello, hemos tomado como referencia los años 2008 a 2016, siendo este el último año del que existen datos sobre el salario medio. En este sentido, teniendo en cuenta el intervalo temporal, podemos observar para la Comunidad Autónoma una subida del IPC del 7,4%. Por otro lado, el salario medio en

Extremadura presenta una variación del 6,63% entre los años 2008 y 2016. De manera que, comparando el IPC relativo al costo de vida con los salarios, podemos ver que la subida salarial en los últimos años, no ha tenido un aumento proporcional al Índice de Precios al Consumidor.

En la tabla que presentamos a continuación, mostramos una comparativa entre el salario medio de Extremadura y el salario medio nacional, desagregando además las cifras por sexo. Los datos han sido obtenidos del Instituto Nacional de Estadística (2016):

Tabla 25. Análisis salario medio por sexo Extremadura vs nacional					
Salario medio Extremadura			**Salario medio nacional**		
Total	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**	**Mujeres**	**Hombres**
19.475,20	17.360,28	21.554,75	23.156,34	20.131,41	25.924,43
Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta anual de estructura salarial. INE. 2016.					

Tal y como podemos observar en la tabla, el **salario medio anual de Extremadura para el año 2016, se sitúa en 19.475,20 euros**. Esto supone 3.681,14 euros menos que la media del salario nacional. Así mismo, teniendo en cuenta la variable sexo, los hombres presentan un salario medio bastante superior al de las mujeres, con una diferencia de 4.194,47 euros; por lo que los hombres cobran un 24,16% más que las mujeres. En este caso, comparando los datos de Extremadura con la media nacional, podemos apreciar una mayor brecha de género a nivel nacional, ya que se sitúa la diferencia salarial por sexo en 5.793,02 euros (los hombres cobran un 28,78% más que las mujeres).

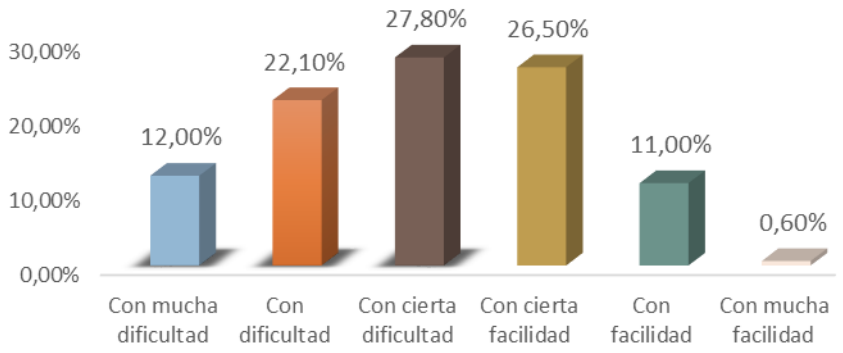
También resulta interesante conocer cuál es la tasa de pobreza y/o riesgo de exclusión social medida a través del **indicador AROPE** en Extremadura. Dicho indicador concibe la pobreza y exclusión social como conceptos multidimensionales, por lo que valora tres aspectos:

- Personas cuyos ingresos por unidad de consumo son inferiores al 60% de la renta mediana disponible equivalente después de transferencias sociales.
- Carencia material severa de bienes.
- Hogares que presentan muy baja intensidad laboral.

En este sentido, la tasa de pobreza en Extremadura, según datos del Instituto Nacional de Estadística para el año 2017, supone un porcentaje más elevado en comparación con el valor nacional, ya que se sitúa en un **44,3%** (más de 17 puntos porcentuales que la media nacional). Además, si la comparamos con el año anterior, vemos un empeoramiento, debido a que en el año 2016 la tasa se situaba en un 35,8%; por lo que ha aumentado 8,5 puntos porcentuales en tan solo un año.

Por último, con el objetivo de visibilizar la situación económica de las personas en Extremadura, hemos incluido además su propia **percepción acerca del grado de dificultad para llegar a final de mes**. En el siguiente gráfico, mostramos la proporción de personas en función de la dificultad o facilidad percibida para afrontar sus gastos. Los datos han sido extraídos a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística para el año 2017:

Gráfico 39. Grado de dificultad para llegar a final de mes en Extremadura (%)



Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). 2017.

Tal y como vemos en el gráfico, el **61,9% de las personas en Extremadura percibe algún tipo de dificultad para llegar a final de mes**. De estas, la mayor proporción hace alusión a tener cierta dificultad (27,8%), seguido de aquellas personas que declaran tener dificultad (22,1%) y mucha dificultad (12%).

Por otro lado, el segundo porcentaje más elevado (26,5%) se corresponde con las personas que consideran llegar a final de mes con cierta facilidad. La proporción desciende cuando se trata de afrontar los gastos con facilidad (11%); y tan solo un porcentaje del 0,6% considera hacer frente a la situación con mucha facilidad.

4.1.2.2.3. Resumen 2

Respecto a los indicadores económicos, cabe destacar que **Extremadura cuenta con el PIB per cápita más bajo de toda España**, siendo un 30,5% inferior a la media nacional.

La **contribución del Producto Interior Bruto de Extremadura al conjunto nacional es de un 1,6%**, habiendo aumentado en un 3,6% con respecto al año anterior. En relación a la distribución por sectores económicos, destaca el sector servicios por ser el mayoritario, con un 69,24% del conjunto del tejido económico. Sobre los datos de la estructura porcentual por provincias, comentar que Badajoz aporta más al PIB que Cáceres, con datos del 61,09% y 38,91%, respectivamente.

En referencia al comercio exterior, cabe apuntar que **se ha producido un aumento del 59% de empresas exportadoras en un intervalo de 9 años.** El sector de la alimentación es el que más ha crecido a nivel de exportaciones y representa un 46% del total exportado por la comunidad. A pesar de este incremento, esta comunidad autónoma tiene un déficit comercial, con un saldo negativo de -112,3 millones de euros.

En el periodo de 2008 a 2016, el IPC se ha incrementado un 7,4%, dato que contrasta con el aumento medio salarial del 6,63% para ese mismo intervalo de tiempo, lo cual refleja una pérdida de poder adquisitivo. **Extremadura cuenta con un salario medio inferior que el nacional en 3681,14€, sin embargo, la diferencia salarial por sexo (24,16%) es menor que en el conjunto nacional (28,78%)**.

En lo concerniente a la tasa de pobreza, Extremadura tiene un valor elevado (44,3%), siendo 17 puntos porcentuales superior a la media nacional. Además, un **61,9% de la población extremeña declara tener alguna dificultad para llegar a final de mes.**

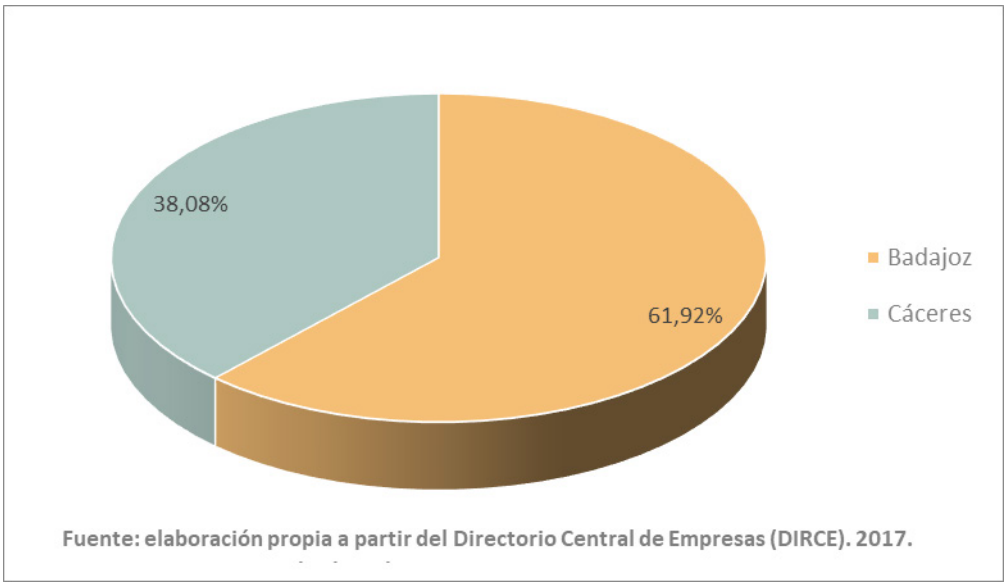
4.1.2.3. Tejido empresarial de Extremadura

Con respecto a la estructura empresarial de Extremadura, presentamos el número de empresas registradas para el año 2017 y la evolución que ha tenido lugar en los últimos años. Así mismo, concretamos aspectos relacionados con el número de empresas por tamaño y por sector de actividad.

4.1.2.3.1. Número y evolución de empresas registradas en Extremadura

Según datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE), en 2017 Extremadura registró un total de 65.844 empresas, lo que representa un 2% del total de la estructura empresarial nacional. Este porcentaje sitúa a **Extremadura en la 14ª posición en comparación con el resto de comunidades autónomas en cuanto a volumen empresarial se refiere.** Como podemos ver en el siguiente gráfico, del total de empresas registradas en Extremadura, **6 de cada 10 pertenecen a la provincia de Badajoz**:

Gráfico 40. Número de empresas en Extremadura por provincias (%)

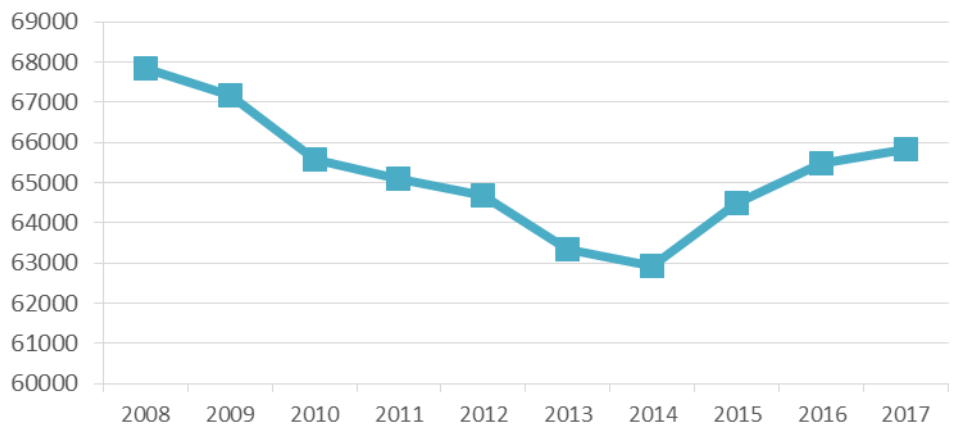


Con respecto a la evolución del número de empresas, Extremadura **ha sufrido una caída del volumen empresarial**, como consecuencia de la crisis económica que tuvo inicio en 2008. Para ese año, el número de empresas se situó en 67.852 y ha tenido una disminución progresiva, siendo en el año 2014 cuando alcanza la cifra más baja con un total 62.929 empresas registradas. Es en este momento cuando comienza a

incrementarse poco a poco de nuevo la actividad empresarial, llegando en 2017 a un total de 65.844 empresas.

En el siguiente gráfico mostramos la evolución del número de empresas desde el año 2008 hasta el año 2017. Los datos se han extraído del Directorio Central de Empresas:

Gráfico 41. Evolución del número de empresas en Extremadura (nº absoluto)



Fuente: elaboración propia a partir del Directorio Central de Empresas (DIRCE). 2008-2017.

4.1.2.3.2. Empresas por sector de actividad y por tamaño en Extremadura

Teniendo en cuenta el número de empresas en función del sector de actividad, los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE) de 2017 muestran que el área **económica de comercio, transporte y hostelería es la que aglutina un mayor volumen empresarial**. En concreto, un 44,22% de las empresas de Extremadura pertenecen a esta área del sector servicios. Así mismo, entre el resto de sectores con mayor representatividad, también destacan las actividades profesionales y técnicas (13,44%), seguidas de la construcción (12,61%) y de otros servicios personales (9,28%).

A continuación, mostramos una tabla más detallada del número de empresas en Extremadura en función de los sectores de actividad, según datos obtenidos del Directorio Central de Empresas (DIRCE) de 2017:

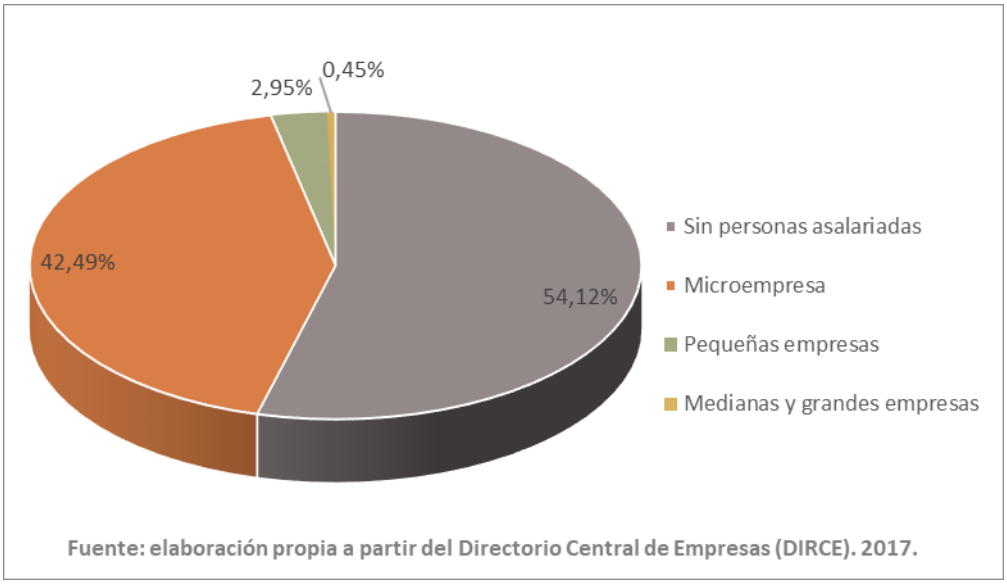
Tabla 26. Número de empresas por sector económico de Extremadura	
Sector económico	**Número de empresas**
Comercio, transporte y hostelería	29.119
Actividades profesionales y técnicas	8.851
Construcción	8.301
Otros servicios personales	6.109
Industria	4.839
Educación, sanidad y servicios sociales	4.670
Actividades inmobiliarias	1.856
Actividades financieras y de seguros	1.487
Información y comunicaciones	612
Total de empresas	65.844

Fuente: elaboración propia a partir del Directorio Central de Empresas (DIRCE). 2017.
*Nota: Los datos obtenidos permiten recabar información de la estructura empresarial a excepción del sector primario

Por último, resulta interesante identificar cómo se distribuye el tejido empresarial de Extremadura en cuanto al tamaño de las empresas. El criterio a tener en cuenta para su delimitación ha sido el número de personas asalariadas. Para el caso de esta comunidad autónoma, **las empresas sin personas asalariadas junto con las microempresas (entre 1 y 9 asalariados/as) constituyen la mayoría de la estructura empresarial, representando al 96,61% de las empresas de Extremadura**. Tan solo el 2,95% son pequeñas empresas (entre 10 y 49 personas asalariadas) y un porcentaje aún menor, 0,45% constituye el peso de las medianas y grandes empresas (más de 50 personas asalariadas). En comparación con los datos nacionales, la cuantía de empresas en función del número de personas asalariadas es muy similar a los datos expuestos de Extremadura. En este sentido, el 95,57% de las empresas españolas no tienen asalariados/as o constituyen microempresas entre 1 y 9 personas asalariadas. Inversamente, los porcentajes relativos a las empresas con un número superior a 9 asalariados/as, es algo inferior para el caso de Extremadura (3,40%) que para el total nacional (4,43%).

A continuación, presentamos un gráfico que muestra el porcentaje de empresas según el número de personas asalariadas. Los datos han sido extraídos del Directorio Central de Empresas (2017):

Gráfico 42. Empresas de Extremadura por número de personas asalariadas (%)



4.1.2.3.3. Resumen 3

Analizando los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE), sobre las características de la estructura empresarial de Extremadura, podemos ver que se encuentra en la **14ª posición en cuanto a volumen empresarial**, teniendo en cuenta el resto de comunidades autónomas españolas. Respecto a la distribución provincial, en **Badajoz se encuentran seis de cada diez empresas de Extremadura.**

La evolución empresarial en el periodo que abarca los años 2008 y 2017 es decreciente. Además, aunque a partir de 2014 el número de empresas crece progresivamente, aun en 2017 no alcanza los niveles de volumen empresarial de 2008.

Teniendo en cuenta la distribución del tejido empresarial por sectores económicos, el mayoritario es el comercio, transporte y hostelería con un 44,22%, seguido de las actividades profesionales y técnicas (13,44%) y de la construcción (12,61%). En cuanto al tamaño de las empresas, cabe **resaltar que un 96,61% no tienen personas asalariadas o son microempresas.**

4.1.2.4. Mercado de trabajo de Extremadura

El propósito de este epígrafe es contextualizar la situación laboral de la población de Extremadura, a partir de las proporciones de actividad e inactividad. Con respecto a la población activa, la desagregamos por población ocupada y desempleada. Para este último colectivo, hemos dedicado un epígrafe aparte (ver epígrafe 4.1.2.5. *Población desempleada de Extremadura*).

Con el objetivo de llevar a cabo un análisis tanto de la población activa como de la ocupada, tenemos en cuenta las siguientes variables: sexo, edad, nivel de estudios y sector de actividad. Además, respecto a la población ocupada, también incluimos el número de afiliaciones a la seguridad social, las contrataciones y la movilidad laboral en Extremadura.

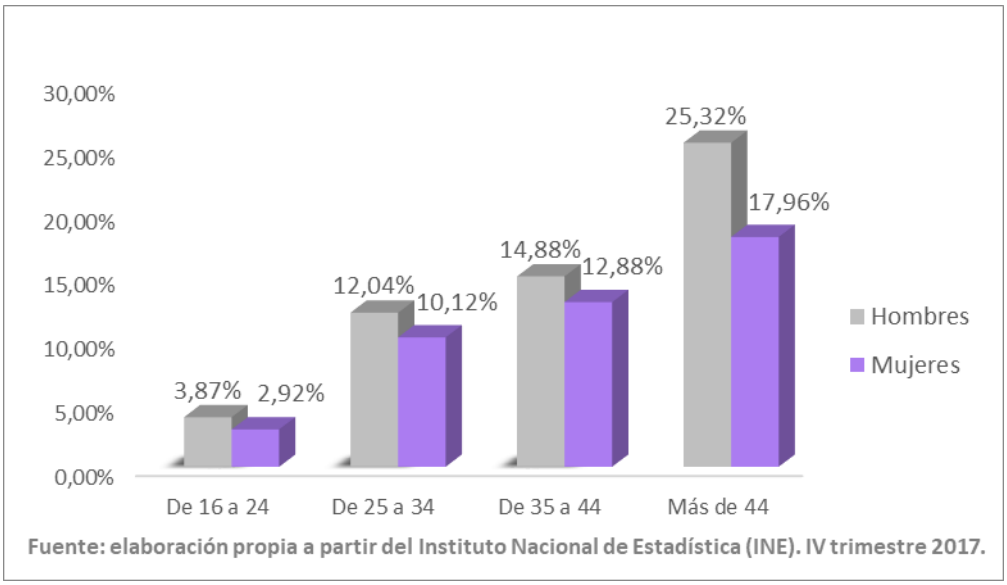
4.1.2.4.1. Población activa de Extremadura

A partir de la definición dada por el Instituto Nacional de Estadística, la población activa incluye a todas aquellas personas que tienen 16 o más años y que están trabajando o en disposición de incorporarse al mercado laboral (tomando como referencia la semana previa a la realización de la entrevista).

En Extremadura, **la tasa de actividad** para el IV trimestre de 2017, según datos del Instituto Nacional de Estadística, se sitúa en un **54,77%.** Si desagregamos esta cifra por sexo, podemos observar que los hombres tienen una tasa de actividad superior a las mujeres (62,17% y 47,53% respectivamente). Además, si comparamos la tasa actividad de la Comunidad Autónoma con la cifra nacional, el porcentaje de personas activas en la Comunidad Autónoma es algo inferior (la tasa de actividad española es del 58,80%).

A continuación, mostramos el porcentaje de personas activas de Extremadura en función del sexo y la edad:

Gráfico 43. Personas activas en Extremadura por sexo y edad (%)



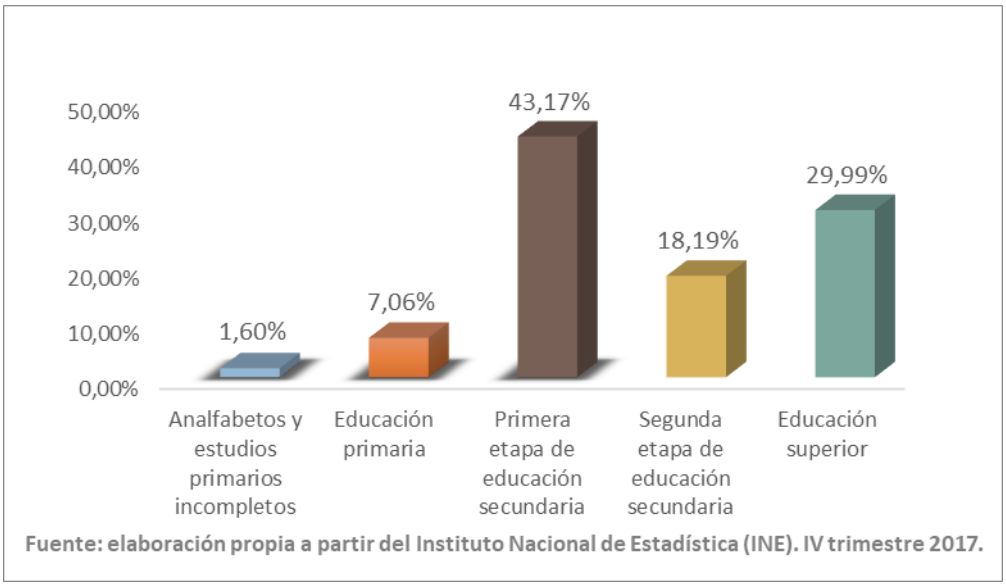
Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre 2017.

Como vemos en el gráfico, el **colectivo más numeroso de activos/as se encuentra entre las personas mayores de 44 años**. Así mismo, los hombres de este grupo de edad representan una proporción superior, aglutinando un 25,32% del total de personas activas. Por otro lado, podemos apreciar que a mayor edad, es más elevado el número de personas que se encuentran en situación de actividad.

Por su parte, la distribución por sexo muestra que **en todos los grupos de edad, los hombres concentran un mayor número de personas activas en comparación con las mujeres.** En concreto, la mayor brecha de género la encontramos entre las personas que tienen más de 44 años, con una diferencia 7,36 puntos porcentuales. Si comparamos dichas diferencias por sexo con los porcentajes nacionales, podemos observar que en general las brechas de género para los diferentes grupos de edad son inferiores para el conjunto del territorio español. Así por ejemplo, para las personas mayores de 44 años, la diferencia por sexo se reduce a una brecha de 3,98 puntos.

Seguidamente, mostramos las proporciones de personas activas de Extremadura en función del máximo nivel de estudios alcanzado:

Gráfico 44. Personas activas en Extremadura por nivel de estudios (%)



*Primera etapa de educación secundaria: Educación Secundaria Obligatoria, Certificado de profesionalidad 1, 2 y equivalentes.

*Segunda etapa de educación secundaria: bachillerato, certificado de profesionalidad 3, grado medio y equivalentes.

Tal y como vemos en el gráfico, **4 de cada 10 personas activas en Extremadura tiene como máximo finalizada la primera etapa de educación secundaria**. Este porcentaje es el más elevado, seguido de las personas con educación superior (29,99%) y aquellas con la segunda etapa de educación secundaria (18,19%). Con proporciones muy inferiores, se encuentran las personas con educación primaria (7,06%) y aquellas que son analfabetas o no han completado los estudios primarios (1,60%).

En comparativa con las cifras nacionales, podemos observar especialmente diferencias para el colectivo de personas que tienen educación superior, ascendiendo a una proporción del 39,42% a nivel nacional frente al 29,99% en Extremadura. También encontramos diferencias sustanciales en las personas cuyo máximo nivel de estudios finalizado es la primera etapa de educación secundaria, siendo la proporción a nivel nacional muy inferior (solo el 29,28% de las personas activas a nivel nacional tiene como máximo la primera etapa de educación secundaria).

Por otro lado, del mismo modo que ocurre a nivel nacional, el sector de actividad predominante en Extremadura es el **sector servicios**. Según datos del IV trimestre de 2017 del Instituto Nacional de Estadística, este sector representa un **68,64% del total de**

la actividad, siendo un porcentaje algo inferior en comparación con el peso que supone para el ámbito nacional (74,89%). Dicho sector, ha tenido una evolución creciente en los últimos años, ya que en el año 2008 suponía el 63,69% de la actividad de Extremadura.

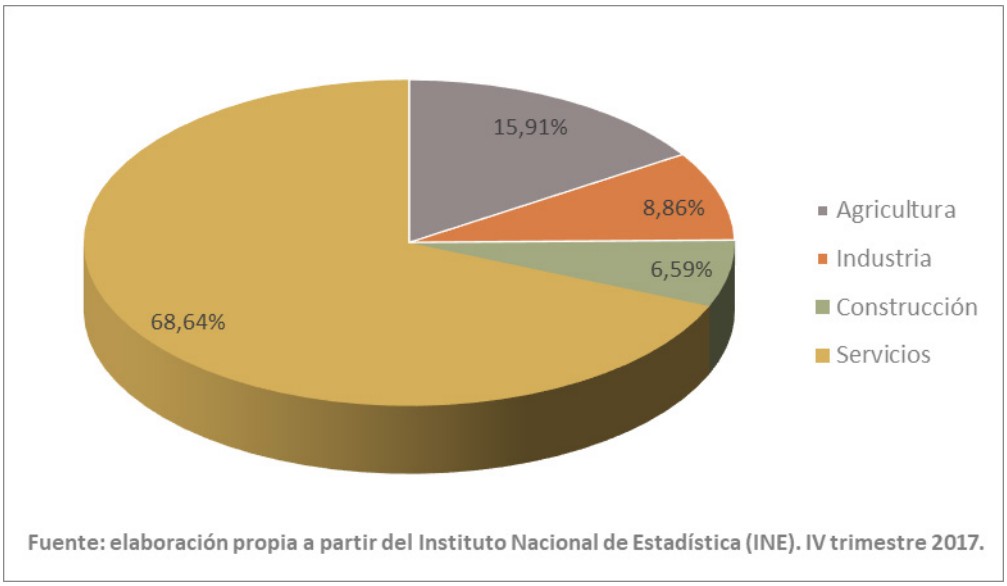
Respecto al **sector industrial,** en el caso de Extremadura, éste supone un **8,86% situándose por debajo de la media nacional (13,93%).** Este sector ha disminuido su proporción respecto años anteriores, aunque la disminución solo ha sido de un punto porcentual aproximadamente (en el año 2008 suponía el 9,7% del total de la actividad de Extremadura).

Es en el **sector de la construcción**, tal y como ha pasado a nivel nacional, es donde vemos los mayores descensos de actividad. Si lo comparamos con el año 2008, este sector constituía para la Comunidad Autónoma un 14,76% de su actividad económica, mientras que en la actualidad **solo supone el 6,59%**; lo que lo sitúa en la última posición respecto a sector de importancia en Extremadura.

Por último, en el **sector de agricultura y pesca** encontramos diferencias sustanciales si lo comparamos con la media nacional (supone el **15,91% para Extremadura** y tan solo un 4,93% para la media nacional). Además, si analizamos su evolución, observamos un aumento constante en cuanto a personas activas en el sector. Ejemplo de ello es que en el año 2008 representaba un 11,25% del total en Extremadura, casi cinco puntos porcentuales menos que en el año 2017.

Cabe mencionar que los datos referentes a la población ocupada en función del sector de económico, siguen la misma tónica que la información recogida en el siguiente gráfico para la población activa; por lo que no hemos realizado un apartado concreto de ocupación por sector económico. Los datos se han obtenido del Instituto Nacional de Estadística para 2017:

Gráfico 45. Población activa por sector de actividad de Extremadura (%)



Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre 2017.

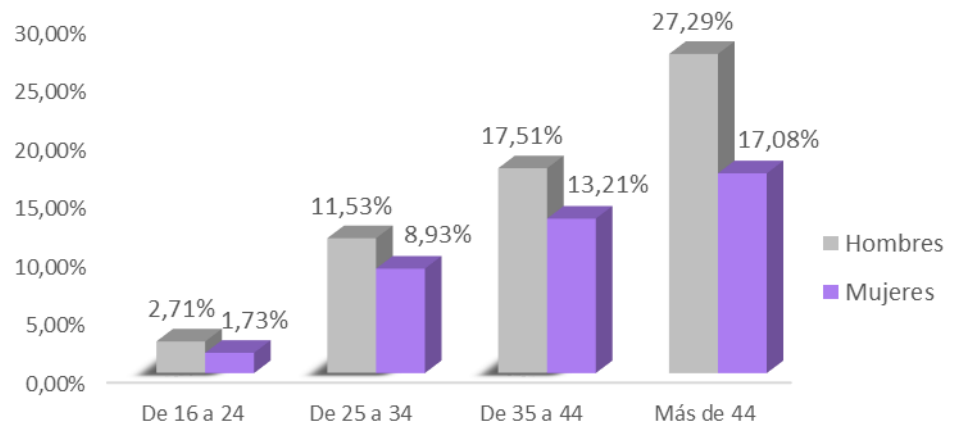
4.1.2.4.2. Población ocupada de Extremadura

Teniendo en cuenta la definición dada por el Instituto Nacional de Estadística, la población ocupada incluye a todas aquellas personas que han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie o quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etc. (Tomando como referencia la semana previa a la realización de la entrevista).

La tasa de empleo de Extremadura se sitúa en un 41,02%, según datos del Instituto Nacional de Estadística de 2017. Desagregando dicho porcentaje en función del **sexo**, observamos una proporción superior para el caso de los hombres (54,42%) frente al 45,58% de tasa de empleo que representa a las mujeres. Del mismo modo que ocurría con la tasa de actividad, en este caso, la tasa de empleo a nivel nacional aglutina un porcentaje ligeramente superior (48,70%) a la cifra que representa Extremadura.

Seguidamente, mostramos las proporciones de las personas ocupadas de Extremadura distribuidas en función del sexo y la edad:

Gráfico 46. Personas ocupadas en Extremadura por sexo y edad (%)

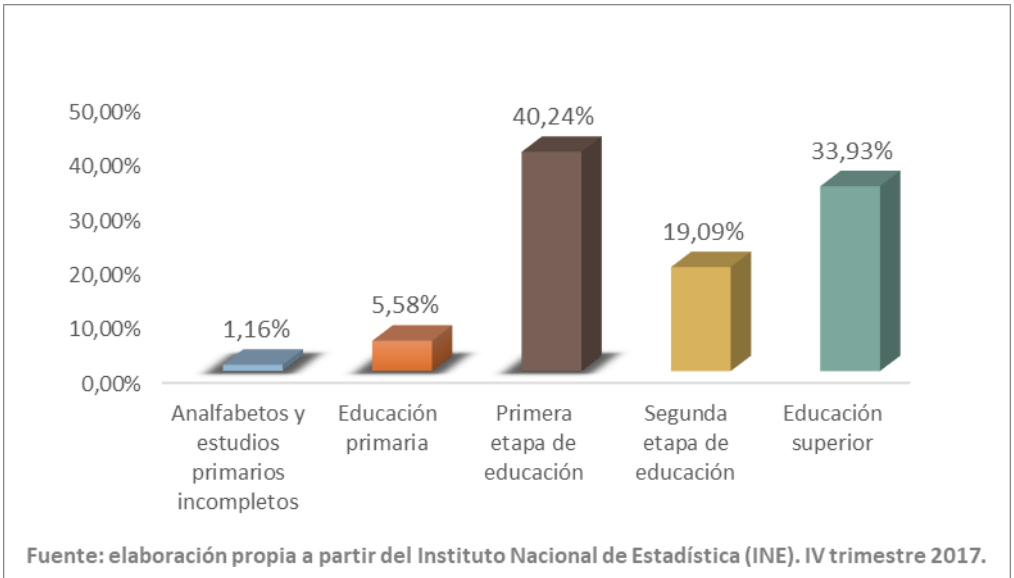


Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre 2017.

Como podemos ver en el gráfico, los porcentajes que presentan las personas ocupadas en Extremadura en su distribución por sexo y edad, son muy similares a las proporciones que aglutina la población activa. Los pesos relativos de cada uno de los colectivos tienen las mismas posiciones, **representando una mayor proporción los grupos de mayor edad, así como los hombres frente a las mujeres**. Señalar que en las personas mayores de 44 años, la brecha de género es superior en comparación a las personas activas (10,21 puntos porcentuales de diferencia para las personas ocupadas y 7,36 puntos en el caso de las personas activas).

En el gráfico que presentamos a continuación, mostramos el nivel de estudios de las personas ocupadas de Extremadura:

Gráfico 47. Personas ocupadas en Extremadura por nivel de estudios (%)



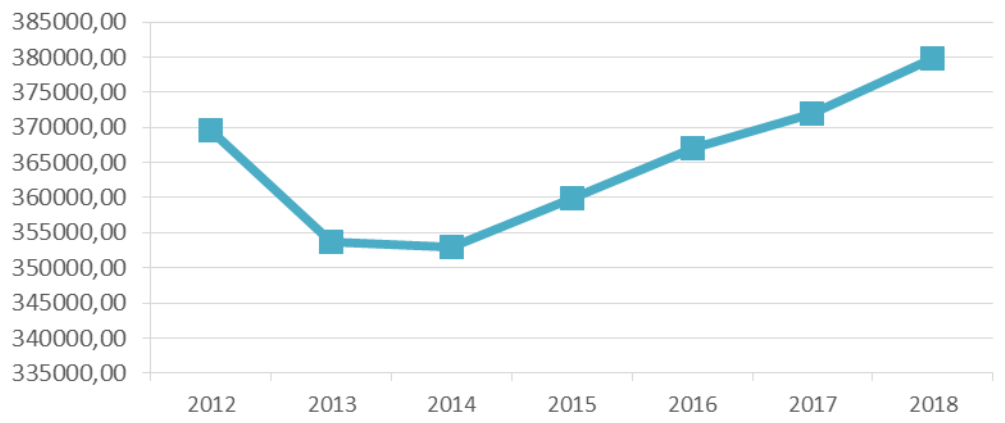
Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre 2017.

*Primera etapa de educación secundaria: Educación Secundaria Obligatoria, Certificado de profesionalidad 1, 2 y equivalentes.
*Segunda etapa de educación secundaria: bachillerato, certificado de profesionalidad 3, grado medio y equivalentes.

De igual modo que ocurre con la distribución por sexo y por edad, podemos ver que el nivel de estudios de las personas ocupadas no presenta grandes variaciones con respecto a las personas activas. El grupo mayoritario lo forman las personas con la primera etapa de educación secundaria (40,24%), seguido de aquellas con educación superior (33,93%) y las personas cuyo máximo nivel de estudios finalizado es la segunda etapa de educación secundaria (19,09%). En un porcentaje inferior, se encuentran las personas con educación primaria (5,58%) y aquellas que son analfabetas o no han completado los estudios primarios (1,16%).

Una vez realizada la distribución de la población ocupada por las características sociodemográficas básicas, es interesante conocer cómo son las afiliaciones a la seguridad social en Extremadura. En primer lugar, en el siguiente gráfico mostramos la **evolución del número de personas afiliadas** medias registradas en el sistema de la seguridad social en Extremadura. Los datos han sido extraídos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social:

Gráfico 48. Evolución del número de personas afiliadas medias en Extremadura (nº absoluto)



Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. 2012-2018.

Para poder comparar los datos, hemos seleccionado el mes de enero de los últimos años disponibles en las estadísticas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Tal y como observamos en el gráfico, **la evolución del número de personas afiliadas medias en Extremadura arroja cifras positivas**, ya que ha experimentado un aumento desde el año 2015 hasta tener un total de 379.709,27 personas afiliadas medias en el sistema en enero de 2018. Si diferenciamos el **número de afiliaciones por sexo**, el porcentaje de hombres afiliados es superior al de mujeres (55,44% hombres, 44,56% mujeres). Esta diferenciación no es algo exclusivo de Extremadura, siendo su distribución por sexo muy similar a la de la media nacional y coincidiendo también con la distribución de personas activas y ocupadas teniendo en cuenta la variable sexo.

En la siguiente tabla mostramos los **datos provinciales**:

Tabla 27. Personas afiliadas medias por provincias en Extremadura				
Provincias	**Valores absolutos**		**Variación interanual**	
	Ene-17	**Ene-18**	**Variación absoluta**	**%**
Badajoz	235106,15	240220,1	5113,95	2,18
Cáceres	136860,06	139489,17	2629,11	1,92
Total Extremadura	371966,21	379709,27	7743,06	2,08
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Ene 2017-ene 2018.				

En general, la **variación interanual de personas afiliadas es positiva** en todas las provincias, situándose en un total de 2,08% para el conjunto de la Comunidad Autónoma. **Badajoz es la que ha experimentado una variación mayor** respecto al número de personas afiliadas medias de enero 2017, con un total de 2,18%.

Si tenemos en cuenta el **número de personas afiliadas medias por secciones de actividad económica**, en base a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas aprobada por R.D. 475/2007 de 13 de abril (CNAE 2009), las secciones con mayor número de personas afiliadas en Extremadura son las siguientes:

Tabla 28. Secciones de actividad con mayor afiliación en Extremadura	
Secciones de actividad	**% de afiliaciones registradas**
Comercio al por mayor y por menor; reparación de vehículos	18,55
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	13,21
Actividades sanitarias y de servicios sociales	12,62
Industria manufacturera	8,17
Hostelería	7,53
Construcción	7,19
Educación	5,37
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Ene 2018.	

Por otra parte, para conocer cuáles son las **secciones económicas con una mayor tendencia positiva** en cuanto a afiliaciones, hemos considerado aquellas que presentan

una mayor variación interanual positiva en la afiliación en los últimos años y cuyo número de afiliaciones supera el 2% del total de afiliaciones en enero 2018:

Tabla 29. Secciones de actividad con mayor variación positiva en Extremadura

Sección de actividad	% variación 2013	% variación 2014	% variación 2015	% variación 2016	% variación 2017	% variación 2018
Educación	-5,09	5,94	2,98	9,11	2,76	5,76
Actividades administrativas y de serv.aux.	-0,66	0,08	2,44	2,90	-0,69	4,65
Industria Manufacturera	-8,33	-2,32	0,36	4,79	1,03	4,49
Construcción	-21,81	-6,21	-1,09	-2,40	1,17	4,20

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Ene 2012-ene 2018.

Educación es la que mayor variación interanual positiva tiene en 2018 con respecto al año anterior (un aumento de casi 6 puntos porcentuales), seguido de las actividades administrativas y de servicios auxiliares (4,65%), industria manufacturera (4,49%) y construcción (4,20%). Cabe destacar el caso de **la construcción**, que a pesar de que perdió un gran número de personas afiliadas a raíz de la crisis financiera, en los últimos años está experimentado un crecimiento positivo hasta colocarse como la **cuarta sección económica con mayor número de personas afiliadas** en Extremadura.

Respecto a las secciones económicas con **variación interanual negativa**, en el caso de Extremadura **actividades financieras y de seguros, suministros de energía e industrias extractivas** son las que en los últimos años se mantienen constantes en cuanto al descenso en el número de afiliaciones:

Tabla 30. Secciones de actividad con variación negativa en Extremadura						
Sección de actividad	**% variación 2013**	**% variación 2014**	**% variación 2015**	**% variación 2016**	**% variación 2017**	**% variación 2018**
Actividades financieras y seguros	-3,97	-2,67	0,81	0,20	-3,94	-3,52
Suministros de Energía	-3,14	0,89	-0,93	22,37	-6,47	-1,17
Industrias Extractivas	-10,24	-8,25	1,32	-1,47	-9,14	-0,33
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Ene 2012-ene 2018.						

Para complementar los datos de las afiliaciones, hemos incluido información relativa a cómo son las contrataciones en Extremadura y cómo evolucionan estacionalmente. En la siguiente tabla mostramos una fotografía de cómo ha sido el conjunto de contrataciones en Extremadura a lo largo de 2017:

Tabla 31. Contratos por tipo de jornada y sexo en Extremadura							
Tipo de contrato	**J. Completa (%)**		**J. Parcial (%)**		**F. Discontinuos (%)**		**Total**
	Hombres	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	
Indefinido	40,58	21,32	11,37	20,74	3,15	2,85	2,12
Temporales	50,62	25,23	10,48	13,66			96,74
Contratos en prácticas	46,78	30,19	7,31	15,72	-	-	0,19
Contratos de formación	38,14	61,86	-	-	-	-	0,39
Otros contratos	66,41	31,30	68,00	18,00	-	-	0,56
TOTAL	50,45	25,33	10,41	13,69	0,07	0,06	100,00
Fuente: elaboración propia a partir de las estadísticas del Servicio Público de Empleo (SEPE). 2017.							

La mayoría de contratos registrados son de duración temporal (el 96,74%) frente a solo un 2,12% de contratos indefinidos. Si tenemos en cuenta la encuesta de estructura salarial realizada por el INE (2016), **la media de salarios en contratos indefinidos es bastante superior a la de los contratos temporales**; siendo de 21.413,86 euros anuales para las contrataciones indefinidas y de 13.473,18 euros anuales para las contrataciones de duración determinada.

Tanto en las **contrataciones indefinidas, como en las contrataciones temporales y de prácticas**, el grupo mayoritario está formado por hombres a jornada completa (40,58% en indefinidos, 50,62% en temporales y 46,78% en prácticas). Es solo en las

contrataciones de formación donde la tónica cambia, siendo en este caso el grupo mayoritario las mujeres a jornada completa (61,86%).

Si analizamos el **tipo de jornada** del total de las contrataciones de 2017, la mitad de las contrataciones se han producido en hombres a jornada completa (50,45%). Respecto a la jornada parcial, el grupo mayoritario lo forman las mujeres, con un 13,69% del total de las contrataciones.

En cuanto a la **duración de los contratos temporales**, resulta interesante hacer una comparación con el año más antiguo disponible en los registros del Servicio Público de Empleo (el año 2006) ya que encontramos diferencias sustanciales en la temporalidad de las contrataciones. (Solo hemos podido tener en cuenta aquellas contrataciones en las que venía definida una temporalidad):

Tabla 32. Duración de los contratos temporales en Extremadura. Comparativa 2006-2017 (%)

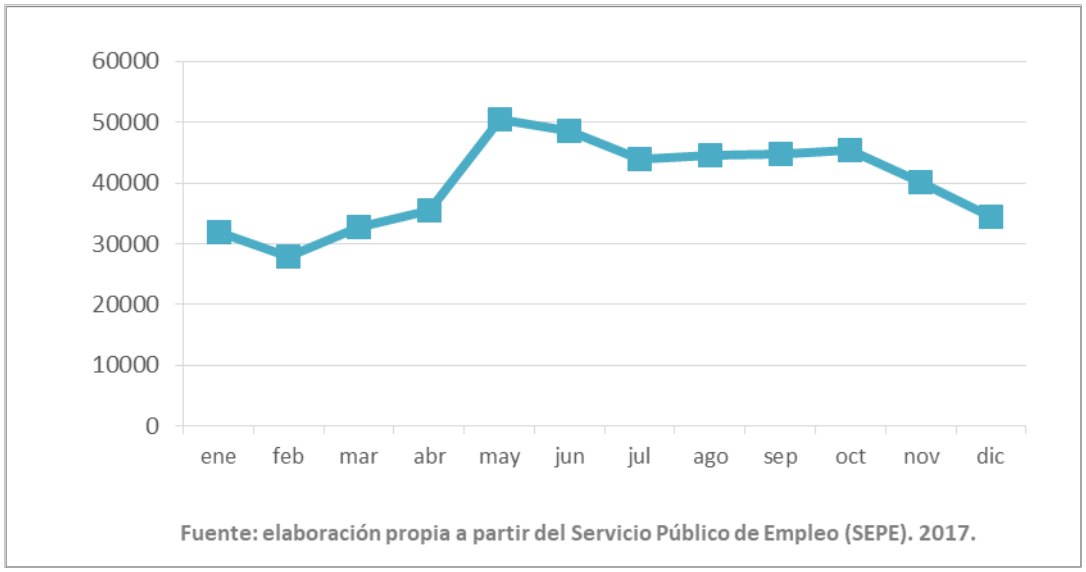
Año	Menos de 1 mes	1 a 3 meses	3-6 meses	Más de 6 meses
2017	86,10	6,29	4,73	2,87
2006	76,53	8,87	7,66	6,94

Fuente: elaboración propia a partir de las estadísticas del Servicio Público de Empleo (SEPE). 2006-2017

Tal y como muestra la tabla, en ambos años la gran mayoría de contrataciones temporales tiene una duración inferior a un mes (8 de cada 10 contrataciones para el año 2017). La diferencia principal radica en cómo ha descendido el porcentaje de contrataciones superiores a 6 meses si las comparamos con el año 2006, ya que en dicho año **supusieron el 6,94% del total, más del doble respecto al año 2017 (solo un 2,87%)**.

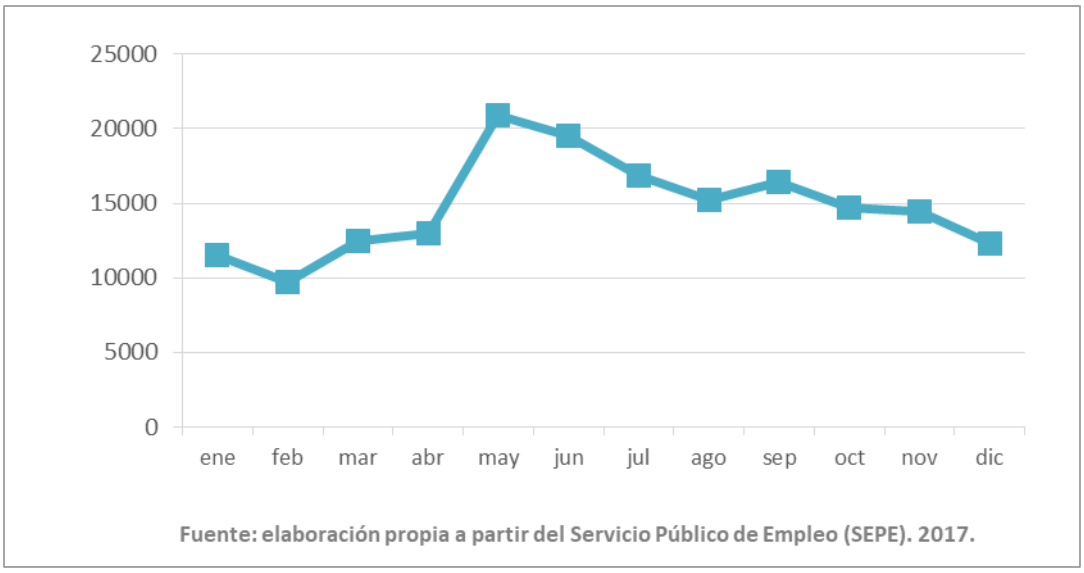
A continuación, mostramos la evolución del número de contrataciones que han tenido lugar durante el año 2017 de las provincias de Extremadura. De esta manera podemos observar cómo influye la estacionalidad en los picos más altos y bajos de contrataciones:

Gráfico 49. Evolución del número de contrataciones en Badajoz (nº absoluto)



En Badajoz vemos que el **mayor número de contratos se realizó en mayo** con 50.372 contrataciones, siendo el **46,77% de los contratos en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca**, seguido de la hostelería con un 20,79%. Por el contrario, **el mes que menos contrataciones registró fue febrero** con 27.783 contrataciones. En **cuanto al sexo,** cabe destacar que el 62,71% de las contrataciones totales que se hicieron en Badajoz en el año 2017 se realizaron a hombres, mientras que el 37,29% restante fueron contratos a mujeres.

Gráfico 50. Evolución del número de contrataciones en Cáceres (nº absoluto)



En el caso de **Cáceres**, la evolución de las contrataciones presenta más o menos la misma estructura que mantiene Badajoz, con la peculiaridad de que el **número de contratos en esta provincia es inferior** al de Badajoz y que cuando experimentó el mayor aumento de contrataciones, el crecimiento fue más acusado en comparación con la otra provincia. Al igual que en Badajoz, **el mayor número de contrataciones** en Cáceres se registraron **en el mes de mayo** con 20.896. En este caso también el mayor número de contratos se realizaron **en los sectores de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca** (39,69%) **y en hostelería** (21,51%). En Cáceres también se realizaron más contratos a hombres que a mujeres en el año 2017 (56,24% de los contratos fueron a hombres mientras el 43,76% restante se realizó a mujeres). El mes en el que se han registrado menos contrataciones es febrero con un total de 9.735 contratos.

Para finalizar el apartado de ocupación, hemos incluido el análisis de la movilidad laboral de Extremadura. Para ello, hemos utilizado el último estudio disponible a fecha de la redacción del informe: *Datos básicos de movilidad: Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España* elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal (2017). El informe incluye datos sobre cómo ha sido la movilidad interautonómica e interprovincial durante el año 2016.

En el caso de Extremadura **la tasa de movilidad laboral** (entendida como la media entre los contratos que entran y salen; partido de la suma de contratos que entran, salen y permanecen) es de 7,45%, posicionándose **como la quinta comunidad autónoma con menor tasa de movilidad laboral** en el 2016.

Cabe señalar que la proporción de contratos que salen (es decir, personas que se desplazan a otra comunidad) respecto a la proporción de contratos que entran (personas de otra comunidad autónoma que son contratadas en Extremadura) es mayor, lo que da lugar a **un saldo negativo de 42.568 contratos más de salida que de entrada**. Esto se traduce en que la tasa de salida de Extremadura es de 10,39%. Si además agregamos **la variable sexo**, son más los hombres que se desplazan de la Comunidad Autónoma por un contrato de trabajo (el 64,70%) que las mujeres (35,30%).

Respecto a la **edad**, el mayor porcentaje de personas que salen de Extremadura por una contratación en otra comunidad autónoma es el que se corresponde con las edades comprendidas entre los 16 y 29 años (43,28%), seguido del grupo de edad de 30 a 44 años (39,47%) y de los mayores de 44 años (17,25%).

En cuanto al **nivel de estudios**, las personas con **menor nivel educativo son las que ocupan el mayor número de contrataciones fuera de Extremadura**. En este sentido, las personas con estudios primarios o sin estudios conforman el porcentaje más alto de personas que se desplazan de la Comunidad Autónoma por motivos laborales (44,09%), seguidos de las personas con educación secundaria (26,80%), estudios superiores (11,90%), ciclos formativos (10%) y en último lugar bachillerato (7,20%).

En relación al **destino geográfico**, dichas contrataciones se producen principalmente en la Comunidad de Madrid, Andalucía, Catilla la Mancha, Castilla y León y Cataluña.

Por último, en la siguiente tabla añadimos la **movilidad interprovincial** de las provincias de Extremadura:

Tabla 33. Movilidad laboral provincial Extremadura

Provincias	Tasa de entrada	Tasa de salida	Tasa de movilidad
Badajoz	5,40%	10,31%	7,92%
Cáceres	11,11%	19,40%	15,46%
Extremadura	4,30%	10,39%	7,45%

Fuente: elaboración propia a partir del informe: *Datos básicos de movilidad: Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España* elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal (2017)

Como podemos observar en la tabla, **Cáceres es la provincia con mayor tasa de movilidad** (15,46%), casi doblando la tasa de Badajoz (7,92%) y la media extremeña de 7,45%.

4.1.2.4.3. Población inactiva de Extremadura

Consideramos como población inactiva, tomando de referencia la definición del Instituto Nacional de Estadística, todas aquellas personas que no están trabajando ni en disposición para incorporarse al mercado laboral. Considerando esta definición, **el total**

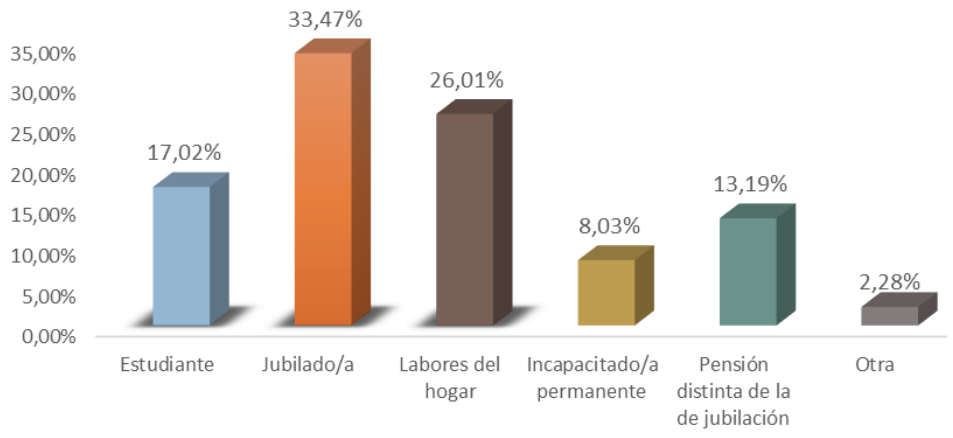
de personas inactivas de Extremadura se sitúa en 407.200 personas, según datos del Instituto Nacional de Estadística del IV trimestre de 2017. Desagregando dicha cifra por sexo para esta misma fecha, los hombres representan un 41,38% de las personas inactivas, mientras que las mujeres elevan la cifra hasta un 58,62%.

Por otro lado, cabe destacar que se ha producido una disminución progresiva del número de personas inactivas en los últimos años. En este sentido, comparando los datos de Extremadura del año 2008 con la cifra registrada en 2017, podemos ver una disminución de 16.600 personas inactivas.

En lo que respecta a **las razones de inactividad** de la población de Extremadura, los jubilados/as representan la razón de inactividad más importante de la Comunidad Autónoma. En segundo lugar, las personas dedicadas a las labores del hogar constituyen un 26,01% de los inactivos/as. Después se encuentran las personas estudiantes (17,02%) seguidas de aquellas que perciben una pensión distinta a la jubilación (13,19%). Por último, con un porcentaje menos significativo, están aquellas personas cuya razón de inactividad es la incapacitación permanente (8,03%).

Además, **si comparamos los datos de Extremadura sobre las razones de inactividad con las cifras nacionales**, vemos algunas diferencias especialmente entre las personas jubiladas y aquellas dedicadas a las labores del hogar. A nivel nacional, las personas jubiladas representan un 39,10% de los inactivos/as, superando la proporción de Extremadura en 5,63 puntos. Por el contrario, las personas que se dedican a las labores domésticas tienen menor representación en el territorio español que en Extremadura, con una diferencia de 2,77 puntos. En siguiente gráfico mostramos las proporciones de las personas inactivas por razón de inactividad de Extremadura. Los datos se han extraído del Instituto Nacional de Estadística para el IV trimestre de 2017:

Gráfico 51. Razones de inactividad en Extremadura (%)



Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre 2017.

Resulta interesante en este caso, dar cuenta de los porcentajes relativos a las razones de inactividad, **desagregando por sexo** las proporciones. Encontramos especialmente diferencias entre hombres y mujeres en el caso de los jubilados/as, las personas que perciben una pensión distinta a la jubilación y aquellas personas dedicadas a las labores del hogar. Con respecto a las personas jubiladas, los hombres representan un porcentaje muy superior a las mujeres, aglutinando un 71,31% de los casos. Por el contrario, son las mujeres las que perciben de manera mayoritaria pensiones diferentes a la jubilación en un 89,94% de las veces. Por otro lado, en cuanto a las personas inactivas que trabajan realizando labores del hogar, la proporción de mujeres que representa este colectivo es igualmente elevada con un 90,75% del total.

4.1.2.4.4. Resumen 4

Para el IV trimestre de 2017, vemos que la tasa de actividad de Extremadura es del 54,77%, cuatro puntos menos que la media nacional (58,80%). Si tenemos en cuenta la distribución de la población activa según edad, sexo y nivel educativo, los datos más relevantes muestran que **hay una brecha de género de 14,64 puntos porcentuales que sitúa a los hombres por encima de las mujeres en lo que respecta a la población activa**.

Observamos que **a mayor edad, más elevado es el número de personas que se encuentra en situación de actividad**. Con respecto al nivel educativo, un 43,17% de activos/as tiene finalizada la primera etapa de la educación secundaria, seguido de un 29,99% que tiene educación superior. En lo referido al sector económico, cabe destacar que un 68,64% de la población activa se dedica al sector servicios, porcentaje seis puntos inferiores que la media nacional. También destacamos que el 15,91% de la población activa se dedica a la agricultura, lo que posiciona a este sector de actividad en Extremadura once puntos porcentuales por encima del conjunto nacional.

La tasa de empleo de Extremadura en 2017 es del 41,02%, dato que contrasta con un 48,7% del nacional. La mayor proporción se da en hombres y en grupos de mayor edad. Además, observamos una mayor brecha de género en la población ocupada (10,21%) que en la población activa (7,36%) para el grupo de edad mayor de 44 años.

En lo referido al número de afiliaciones, se ha dado un incremento significativo desde el año 2015, siendo la variación interanual entre 2017 y 2018 de 2,08%. Por sector económico, el comercio al por mayor y por menor representa un 18,55% de las afiliaciones, seguido de un 13,21% para la administración pública. Las contrataciones son mayoritariamente de tipo temporal (96,74%) y fundamentalmente se tratan de contratos inferiores a un mes (86,10%); dato que refleja la alta temporalidad del mercado laboral extremeño.

Con respecto a la **población inactiva**, hay un 33,47% de jubilados/as, de los cuales un 71,31% son hombres. Las personas dedicadas a las labores del hogar representan el 26,01% de la población inactiva, dato ligeramente superior al de la media nacional (23,34%), siendo un 90,75% mujeres las que declaran estar en esta situación de inactividad. Finalmente, hay un 17,02% de estudiantes y un 13,19% de personas que reciben una pensión diferente a la jubilación.

4.1.2.5. Población desempleada de Extremadura

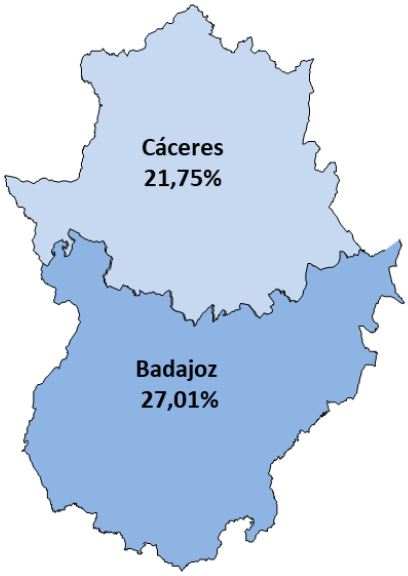
En el siguiente epígrafe, presentamos una descripción de cómo es la situación del desempleo en Extremadura, mostrando su evolución en los últimos años e indagando en la problemática al desagregar el desempleo en función del sexo, la edad, el nivel de estudios y la actividad económica. También incluimos un apartado que muestra quiénes son las personas beneficiarias de las prestaciones por desempleo.

4.1.2.5.1. Tasas y evolución del desempleo en Extremadura

Extremadura es la **segunda comunidad autónoma con mayor tasa de desempleo de España**. En concreto, según datos del Instituto Nacional de Estadística, en 2017 se registró una tasa de desempleo del 25,12%, lo que supone más de 8 puntos porcentuales que la media nacional; posicionándose para ese mismo año en un 16,55%. Por otro lado, desagregando las tasas de desempleo por provincias, **Badajoz es el territorio con mayor tasa de desempleo con un 27,01%.**

A continuación, presentamos un mapa de la Comunidad Autónoma con el peso relativo de la tasa de desempleo para cada una de las provincias de Extremadura, a partir de información extraída del Instituto Nacional de Estadística de 2017:

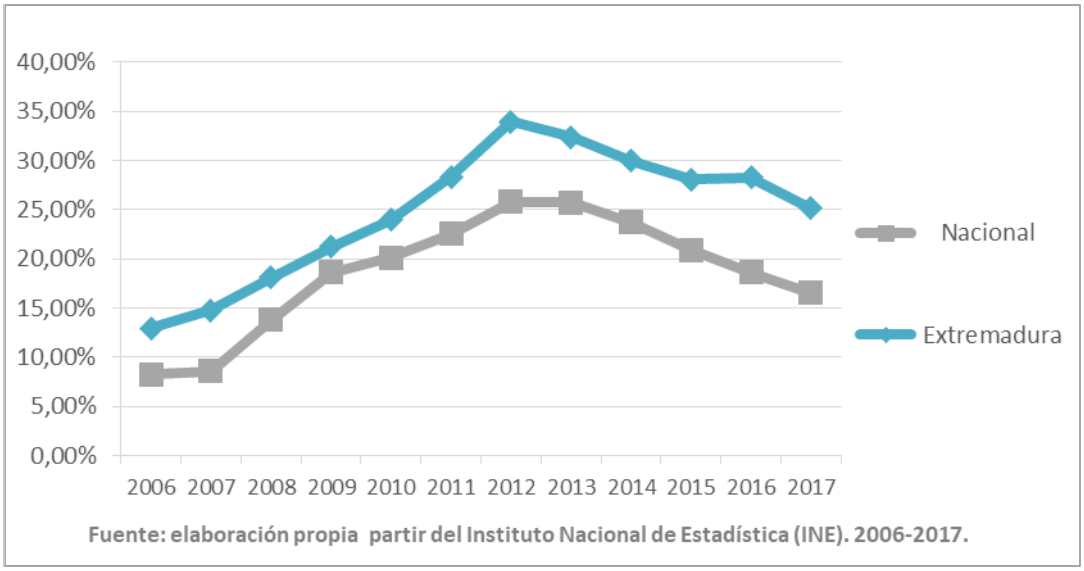
Mapa 7. Tasa de desempleo de Extremadura por provincias (%)



Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre de 2017.

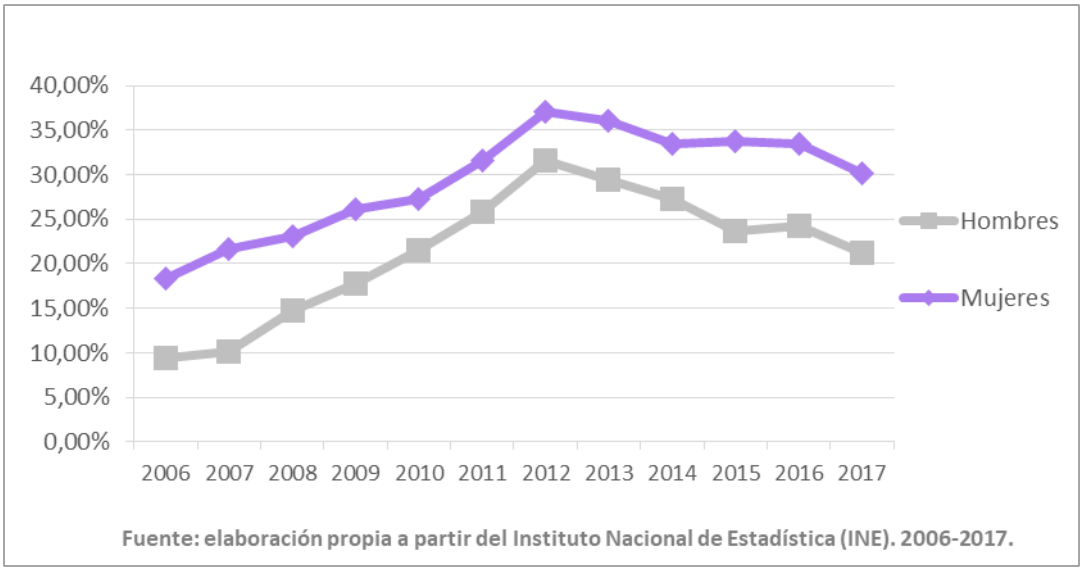
Comparando la evolución del desempleo en Extremadura con la evolución que ha tenido lugar a nivel nacional, podemos apreciar que en todos los años analizados Extremadura ha tenido porcentajes más elevados de desempleo que el conjunto nacional. No obstante, la evolución del desempleo en Extremadura ha seguido la misma tónica que la nacional; aumentado la tasa de desempleo a raíz de la crisis financiera hasta alcanzar **su cota más alta en el año 2012 con un 33,97% en el caso de Extremadura.** Posteriormente, la tasa de desempleo se ha ido reduciendo progresivamente hasta llegar a un 25,12% en 2017. Al comparar estos datos con el desempleo registrado a nivel nacional, podemos observar que es en el año 2017 cuando se registra la mayor diferencia de tasas (25,12% para Extremadura y 16,55% para el conjunto nacional).

Gráfico 52. Evolución de la tasa de desempleo de Extremadura vs nacional (%)



Resulta interesante analizar también **la evolución de la tasa incluyendo la variable sexo,** ya que encontramos diferencias sustanciales entre la tasa para hombres y para mujeres:

Gráfico 53. Evolución de la tasa de desempleo de Extremadura por sexo (%)



En el gráfico podemos apreciar cómo durante el periodo comprendido entre los años 2006 y 2017, **la tasa de desempleo siempre es superior en las mujeres**. No obstante, esta brecha de género presenta algunas variaciones en su evolución. Así por ejemplo observamos cómo en el año 2007, la tasa de desempleo para las mujeres se situaba en un 21,59%, el doble que la de los hombres (10,19%). Dicha distancia entre

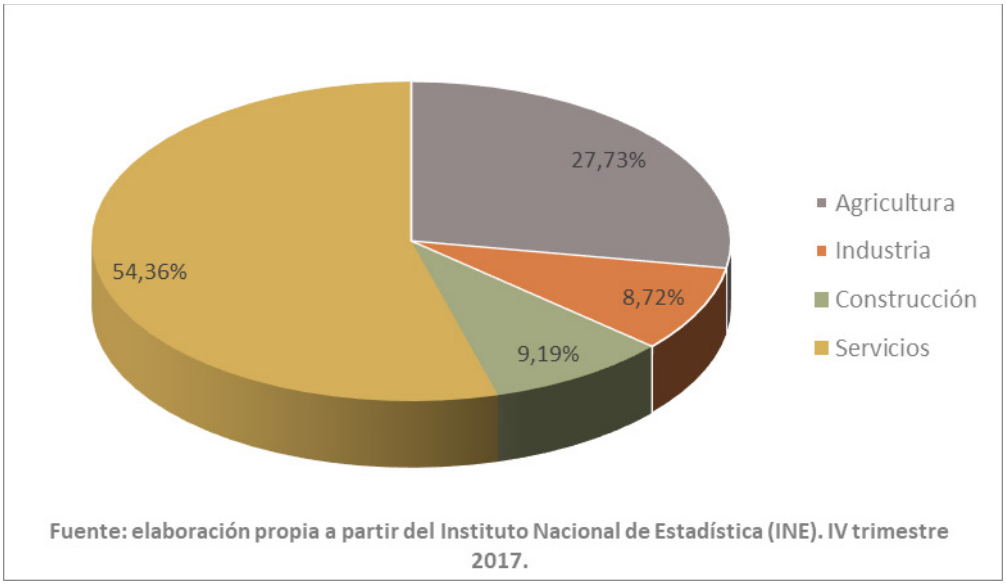
sexos fue disminuyendo hasta alcanzar el nivel más bajo en 2012 (5,46 puntos porcentuales de diferencia). Sin embargo, esta disminución no se produjo porque descendiera la tasa de desempleo en mujeres, sino porque hubo un mayor crecimiento de la tasa de desempleo en hombres. En el caso del año 2017, la diferencia es de 8,88 puntos porcentuales (30,10% para mujeres y 21,22% para hombres).

Con respecto a las **cotas más altas de desempleo**, tanto para los hombres como para las mujeres, el mayor registro de desempleo tuvo lugar en el año 2012, con un 31,59% y un 37,05% respectivamente.

4.1.2.5.2. Desempleo por sector de actividad y sección económica en Extremadura

En referencia al desempleo registrado en función del sector de actividad, según datos del Instituto Nacional de Estadística del IV trimestre de 2017, cabe mencionar que el **sector con mayor porcentaje de desempleo tal y como muestra el gráfico, es el de servicios (54,36%)**. En segundo lugar, se encuentra el sector de la agricultura que integra el 27,72% de las personas desempleadas, seguido de la construcción con un 9,19% y de la industria con un 8,72%.

Gráfico 54. Desempleo registrado por sector de actividad en Extremadura (%)



Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre 2017.

Contrastando los datos con el desempleo por sector de actividad a nivel nacional, podemos observar que el sector servicios aglutina un porcentaje superior de personas desempleadas, alcanzando una representación del 70,9% a nivel nacional. Por otro lado, el sector de la agricultura, concentra un mayor porcentaje de personas desempleadas para el caso de Extremadura (en contraste con la proporción a nivel nacional del 11%). Por último, con respecto a los sectores de la industria y la construcción, la representatividad de personas desempleadas es similar en Extremadura y a nivel nacional.

Complementando los datos referentes al sector de actividad, en la siguiente tabla incluimos las **secciones de actividad económica**, en base a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas aprobada por R.D. 475/2007 de 13 de abril (CNAE 2009). A continuación, mostramos aquellas secciones de actividad que tienen un **mayor número de personas registradas en desempleo** según datos del Servicio Público de Empleo de 2018:

Tabla 34. Desempleo por sección de actividad en Extremadura

Sección de actividad	Desempleo registrado %
Administración Pública, defensa y Seguridad Social Obligatoria	24,60
Comercio por mayor y por menor; reparación de vehículos	11,72
Agricultura, silvicultura, ganadería y pesca	11,06
Hostelería	10,67
Construcción	8,76
Actividades administrativas y de servicios auxiliares	7,47
Actividades sanitarias y de Servicios Sociales	5,61

Fuente: elaboración propia a partir de Servicio Público de Empleo (SEPE). Ene 2018.

Como podemos observar, el mayor porcentaje de desempleo registrado por sección de actividad se corresponde con la **Administración Pública, defensa y Seguridad Social Obligatoria**, con un 24,60% del total. Seguidamente, otro de los sectores de actividad con mayor proporción de desempleo, hace alusión al comercio por mayor y por menor, junto con la agricultura, silvicultura, ganadería y pesca; hostelería; construcción; actividad administrativa y el servicio auxiliar; y las actividades sanitarias y de Servicios Sociales.

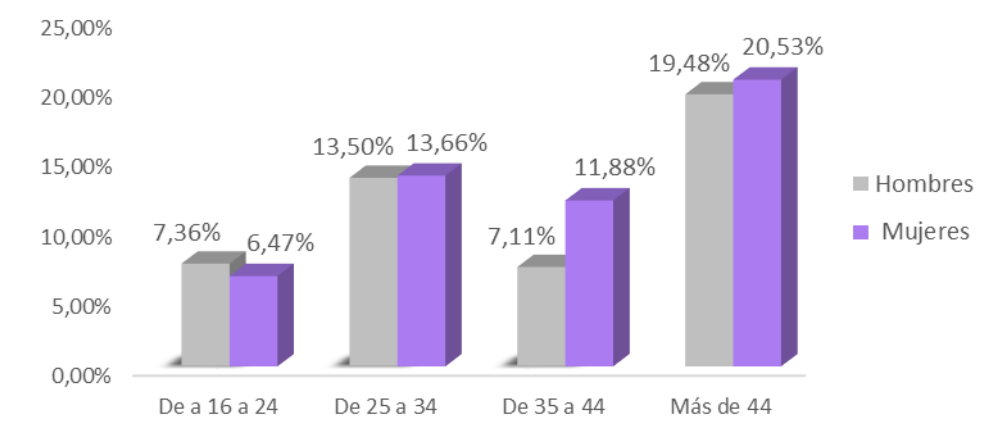
4.1.2.5.3. Desempleo por variables sociodemográficas en Extremadura

Si centramos la atención en el año 2017 y teniendo en cuenta el porcentaje de personas desempleadas desagregado por sexo y edad, podemos realizar algunas observaciones. En primer lugar, en función de los tramos de edad encontramos claras diferencias, siendo **las personas desempleadas de más de 44 años el grupo mayoritario, (suponen el 40,01% del total de la población desempleada)**. El siguiente grupo de edad con mayor porcentaje de personas desempleadas es el de 25 a 34 años (27,16%), seguido de las personas de 35 a 44 años (18,99%) y en último lugar el grupo de edad de 16 a 24 años (13,83%). Indicar que la distribución de la población desempleada de Extremadura por grupo de edad es muy similar a la nacional.

En segundo lugar, teniendo en cuenta la variable **sexo**, no encontramos diferencias sustanciales para la mayoría de los grupos de edad. No obstante, es necesario destacar que en el caso de las personas desempleadas con edades comprendidas entre **los 35 y 44 años, existe una mayor brecha de género, con una diferencia 4,77 puntos porcentuales** (11,88% para mujeres y un 7,11% para los hombres). Si comparamos los datos de Extremadura con los nacionales, la mayor brecha de género también la encontramos en este grupo de edad, con una diferencia porcentual de 3,45 puntos.

En el siguiente gráfico especificamos el número de personas desempleadas en Extremadura según el sexo y la edad, a partir de datos del IV trimestre de 2017 del Instituto Nacional de Estadística:

Gráfico 55. Personas desempleadas en Extremadura por sexo y edad (%)

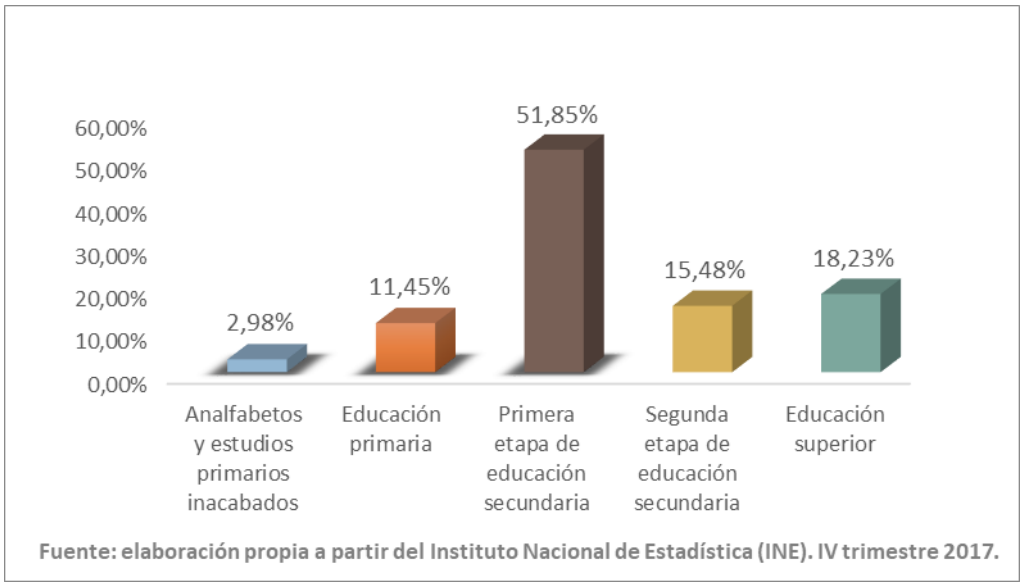


Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre 2017.

Con respecto a las personas desempleadas de Extremadura por nivel educativo, según datos del Instituto Nacional de Estadística del IV trimestre de 2017, **5 de cada 10 personas tiene como máximo la primera etapa de educacion secundaria o equivalentes**. En segundo lugar, se encuentran las personas con educación superior (18,23%), seguidas de la población desempleada con la segunda etapa de educación secundaria (15,48%), y de las personas desempleadas con educacion primaria o inferior, que suponen un 14,43% del total de la población desempleada.

Además, cabe mencionar que desagregando los porcentajes relativos al desempleo por nivel de estudios y a su vez por sexo, la mayor diferencia la encontramos para el caso **de las personas desempleadas que tienen estudios superiores, con un total de 3,55 puntos porcentuales**.

Gráfico 56. Personas desempleadas en Extremadura por nivel de estudios (%)



*Primera etapa de educación secundaria: Educación Secundaria Obligatoria, Certificado de profesionalidad 1 y 2 y equivalentes.
*Segunda etapa de educación secundaria: bachillerato, certificado de profesionalidad 3, grado medio y equivalentes.

4.1.2.5.4. Prestaciones por desempleo

En este último apartado pretendemos mostrar, a partir de los datos obtenidos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, quiénes son las personas que perciben prestaciones por desempleo; atendiendo a variables sociodemográficas y al tipo de prestación. A continuación presentamos una tabla a modo de resumen donde aparece el total de personas beneficiarias teniendo en cuenta las distintas modalidades de prestaciones por desempleo registradas en las estadísticas de los Servicios Públicos de Empleo de enero de 2018:

Tabla 35. Personas beneficiarias por modalidad de prestación por desempleo en Extremadura (nº absoluto)

TOTAL	Prestación contributiva	Subsidio por desempleo	Renta agraria	Subsidio Agrario	Renta activa de inserción	Programa de activación para el empleo
85.279	21.079	29.346	11.280	14.671	6.805	2098

Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Enero 2018.

En primer lugar, destacar que el total de prestaciones, a fecha de enero de 2018, son percibidas por 85.279 personas. Si este dato lo comparamos con el número de personas desempleadas registradas en la misma fecha (114.766), el **74,31% de las personas perciben algún tipo de prestación.** Si además incluimos la variable **sexo** en el análisis, el 65,18% de las mujeres desempleadas de Extremadura registradas en el Servicio Público de Empleo cobran algún tipo de prestación. En el caso de los hombres, este porcentaje es más elevado, dando lugar a que el 87,69% de los desempleados registrados en el sistema esté cobrando algún tipo prestación por desempleo:

Tabla 36. Personas desempleadas registradas en SEPE que perciben prestación en Extremadura

EXTREMADURA	Personas desempleadas registradas en SEPE	Perceptores de prestaciones	% de personas desempleadas que perciben prestación
Hombres	46.551	40.819	87,69
Mujeres	68.215	44.460	65,18
Ambos sexos	114.766	85.279	74,31

Fuente: elaboración propia a partir del Servicio Público de Empleo (SEPE). Enero 2018.

Si diferenciamos por **modalidades**, las prestaciones contributivas son percibidas por el 18,37% de las personas desempleadas registradas, el subsidio por desempleo por el 25,57%, la renta agraria por el 9,83%, el subsidio agrario por el 12,78%, la Renta Activa de Inserción por el 5,93% y el Programa de Activación para el Empleo por el 1,83%.

A continuación, especificamos concretamente quiénes son las personas beneficiarias según los distintos tipos de prestaciones, desagregadas por sexo y por grupo de edad.

Con respecto a la **prestación contributiva**, cabe mencionar que aparecen registrados prácticamente por igual tanto hombres como mujeres (solo 573 mujeres más que hombres). Si además diferenciamos por edad, el intervalo con mayor número de registros es el de las personas que tienen entre 25 y 34 años con un 27,31% del total de prestaciones contributivas, seguido muy de cerca las personas de 35 a 44 años (26,74%), del grupo de edad de 45 a 54 años (25,52%), aquellas con más de 54 años

(14,86%) y en último lugar, las personas de 16 a 24 años con un 5,56% del total de las prestaciones contributivas.

Tabla 37. Personas beneficiarias de la prestación contributiva en Extremadura						
Sexo	**Total**	**16 – 24 años**	**25 – 34 años**	**35 – 44 años**	**45 – 54 años**	**55 y más años**
Hombres	10253	638	2.674	2.697	2.588	1.656
Mujeres	10826	533	3.084	2.940	2.792	1.477
Ambos sexos	21079	1.171	5.758	5.637	5.380	3.133
Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Enero 2018.						

En relación al **subsidio por desempleo**, en este caso, **las mujeres son beneficiarias en mayor medida**, con una diferencia de 1066 registros. En todos los grupos de edad, son más las mujeres que perciben el subsidio, exceptuando el colectivo de mayores de 54 años, en el que **los hombres suponen el 69,01% del total del grupo**. Además, dicho tramo de edad es el que percibe en mayor medida esta prestación (un 34,59% del total). El siguiente grupo de edad es el de 45 a 54 años (22,69%), seguido de las personas entre 35 y 44 años (22,48%), el grupo de edad de 25 a 34 años (16,01%) y finalmente las personas de 16 a 24 años con un 4,23%.

Tabla 38. Personas beneficiarias del subsidio por desempleo en Extremadura						
Sexo	**Total**	**16 – 24 años**	**25 – 34 años**	**35 – 44 años**	**45 – 54 años**	**55 y más años**
Hombres	14.140	577	1.561	2.201	2.795	7.006
Mujeres	15.206	664	3.136	4.397	3.863	3.146
Ambos sexos	29.346	1.241	4.697	6.598	6.658	10.152
Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Enero 2018.						

Respecto a las personas perceptoras de la **renta agraria**, no encontramos diferencias sustanciales en cuanto al sexo. El tramo mayoritario de edad que cobra la renta agraria son las personas de 25 a 34 años (31,26% del total). El siguiente grupo de edad es el de 35 a 44 años (22,94%), seguido de las personas entre 45 y 54 años (22,54%), el grupo de edad de más de 54 años (15,69%) y finalmente las personas de 16 a 24 años con un 7,58%.

Tabla 39. Personas beneficiarias de la renta agraria en Extremadura						
Sexo	**Total**	**16 – 24 años**	**25 – 34 años**	**35 – 44 años**	**45 – 54 años**	**55 y más años**
Hombres	5673	620	1.948	1.077	1.155	873
Mujeres	5607	235	1.578	1.511	1.387	896
Ambos sexos	11.280	855	3.526	2.588	2.542	1.769
Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Enero 2018.						

En el caso del **subsidio agrario**, la proporción de hombres y mujeres perceptoras también es muy similar. A su vez, a mayor edad, mayor es el porcentaje de personas que cobran dicha prestación: el **48,46% del total son las personas mayores de 54 años**, seguidas por aquellas de edades comprendidas entre los 45 y 54 años (36,55%), del grupo de edad de 35 a 44 años (14,19%) y en una proporción notablemente inferior las personas de 25 a 34 años con un 0,80%.

Tabla 40. Personas beneficiarias del subsidio agrario en Extremadura						
Sexo	**Total**	**16 – 24 años**	**25 – 34 años**	**35 – 44 años**	**45 – 54 años**	**55 y más años**
Hombres	7.375	-	81	901	2.645	3.748
Mujeres	7.296	-	37	1.181	2.717	3.361
Ambos sexos	14.671	-	118	2.082	5.362	7.109
Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Enero 2018.						

En cuanto a la **Renta Activa de Inserción**, resulta importante señalar que **las mujeres perciben un mayor número de prestaciones para todos los tramos de edad**. Además, más de la mitad de las prestaciones (un 68,33%) son percibidas por el grupo de edad de 45 a 54 años, seguido de los mayores de 54 años (21,87%) y en menor medida el resto de grupos de edad: un 4,60% las personas entre 35 y 44 años, un 3,39% el grupo de edad de 25 a 34 años y un 1,81% aquellas con edades comprendidas entre los 16 y 24 años.

Tabla 41. Personas beneficiarias de la Renta Activa de Inserción en Extremadura						
Sexo	**Total**	**16 – 24 años**	**25 – 34 años**	**35 – 44 años**	**45 – 54 años**	**55 y más años**
Hombres	2728	24	67	96	1.988	553
Mujeres	4077	99	164	217	2.662	935
Ambos sexos	6805	123	231	313	4.650	1.488
Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Enero 2018.						

Por último, en el caso del **Programa de Activación para el Empleo**, son las **mujeres las mayores beneficiarias, representando el 69,02% del total.** Si diferenciamos por grupo de edad, el grupo predominante está formado por las personas de 45 a 54 años (un total de 33,70%), seguidas por aquellas de edades comprendidas entre los 35 y 44 años (30,08%), del grupo de edad de 25 a 34 años (20,26%), de las personas mayores de 54 años (14,16%) y en una proporción notablemente inferior las personas de 25 a 34 años con solo un 1,81%.

Tabla 42. Personas beneficiarias del Programa de Activación para el Empleo en Extremadura						
Sexo	**Total**	**16 – 24 años**	**25 – 34 años**	**35 – 44 años**	**45 – 54 años**	**55 y más años**
Hombres	650	10	104	160	267	109
Mujeres	1448	28	321	471	440	188
Ambos sexos	2098	38	425	631	707	297
Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Enero 2018.						

4.1.2.5.5. Resumen 5

En referencia al epígrafe de desempleo en Extremadura, cabe decir que **es la segunda comunidad autónoma con mayor tasa de desempleo en España, con un 25,12% en el año 2017.** Este dato alcanzó en 2012 su cota más alta hasta llegar a una tasa de desempleo del 33,97%. En 2017, alcanza la mayor diferencia con respecto a la tasa de desempleo nacional, habiendo una diferencia de más de ocho puntos porcentuales entre el dato autonómico y el estatal (16,55%).

Continuando con la descripción de la tasa de desempleo en Extremadura, por sector económico destaca principalmente el sector servicios (54,36%), seguido de la agricultura (27,73%), y en menor medida, la construcción (9,19%) y la industria (8,72%). Según el sexo y la edad, la tasa de desempleo es siempre superior para las mujeres, habiendo en 2017 una brecha de 8,88 puntos porcentuales. **Las personas mayores de 44 años suponen el colectivo mayoritario (40,01%) del total de la población desempleada**, seguido del grupo de edad entre 25 a 34 años (27,16%) y de 35 a 44 años (18,99%). La mayor brecha de género la encontramos en el grupo de edad entre los 35 y 44 años con una diferencia de 4,77 puntos porcentuales.

Al analizar la tasa de desempleo por nivel de estudios, observamos que **la mitad de las personas desempleadas han finalizado la primera etapa de educación secundaria.** Por otra parte, un 18,23% tiene estudios superiores, un 15,48% ha finalizado la segunda etapa de educación secundaria y un 14,43% tiene educación primaria o inferior**. La mayor brecha de género tiene lugar entre las personas con estudios superiores, con una cifra de 3,55 puntos porcentuales.**

Finalmente, en lo que se refiere a **las prestaciones,** vemos que la más común es el subsidio por desempleo (25,57%), seguido de las prestaciones contributivas (18,37%), el subsidio agrario (12,78%) y la renta agraria (9,83%). Con un porcentaje minoritario, se encuentran las personas que perciben la Renta Activa de Inserción (5,93%) y el Programa de Activación para el Empleo (1,83%). **El 74,31% de la población desempleada extremeña en 2017 recibe alguna de las prestaciones existentes**, con un porcentaje superior para los hombres (87,69%) que para las mujeres (65,18%).

4.1.2.6. Desempleo de larga duración en Extremadura

Una vez descrito el desempleo de manera general en Extremadura, ponemos el foco de manera más específica en el desempleo de larga duración. Para este cometido, en primer lugar tenemos en cuenta las personas desempleadas según el tiempo en desempleo, así como la evolución del desempleo de larga duración; además de desagregar la proporción de personas que llevan un año o más en búsqueda activa de empleo en función del sexo, la edad y el nivel de estudios.

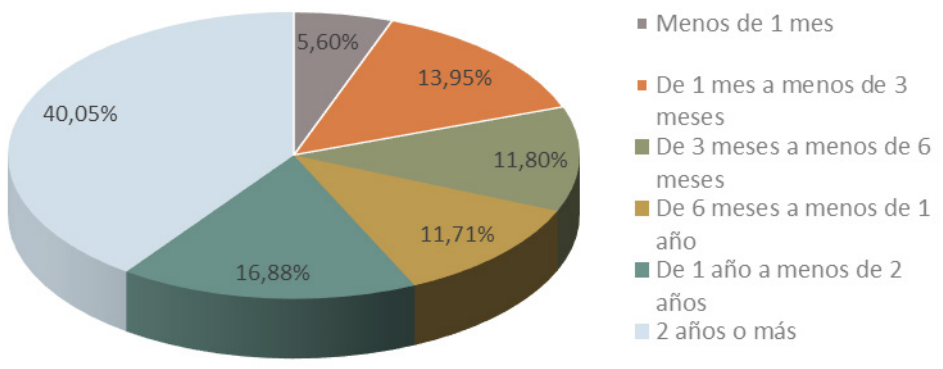
4.1.2.6.1. Desempleo por tiempo de búsqueda y evolución del desempleo de larga duración de Extremadura

Si analizamos el porcentaje de personas desempleadas en Extremadura por tiempo de búsqueda de empleo, **más de la mitad (el 56,93%), son desempleadas de larga duración** (a partir de ahora DLD); es decir, llevan al menos un año en búsqueda activa de empleo. Contrastando dicho porcentaje con las cifras de DLD nacional, Extremadura se sitúa por encima de la media española, la cual representa un 54,23% del desempleo para el último trimestre de 2017.

El **porcentaje mayoritario lo forman las personas que llevan 2 o más años en situación de desempleo** (personas desempleadas de muy larga duración), suponiendo el 40,05% del total de las personas desempleadas en Extremadura. Además, si solo tenemos en cuenta a las personas desempleadas de larga duración, las de muy larga duración suponen el 70,35%.

En el siguiente gráfico, especificamos las proporciones de personas que se encuentran en situación de desempleo en Extremadura según el tiempo de búsqueda de empleo. Los datos utilizados para su elaboración proceden del Instituto Nacional de Estadística del IV trimestre de 2017.

Gráfico 57. Personas desempleadas en Extremadura según tiempo de búsqueda de empleo (%)



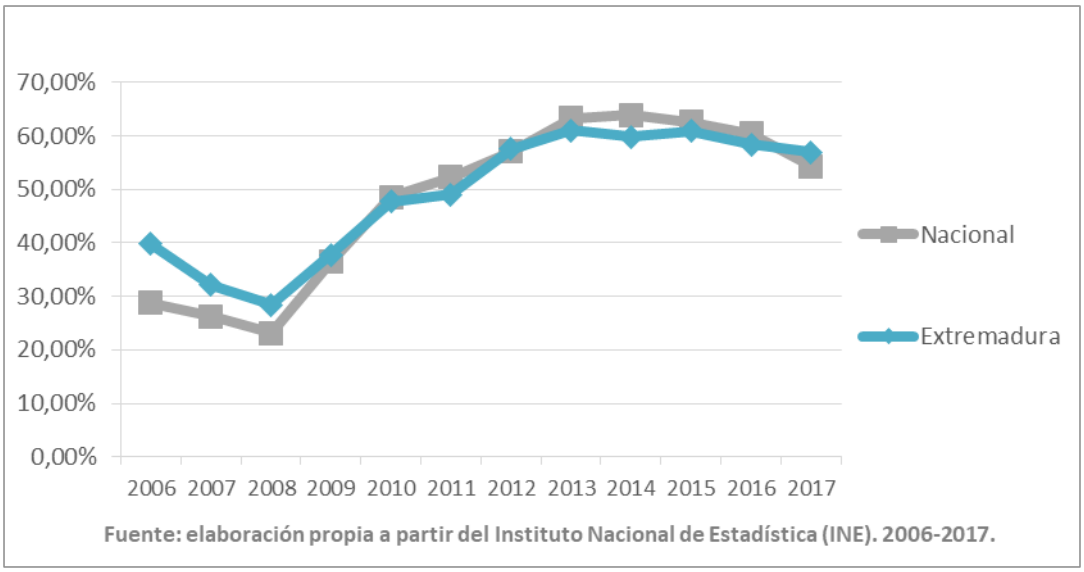
Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre 2017.

Poniendo el acento en la evolución del DLD en Extremadura, podemos observar que sigue una tónica similar a la evolución del desempleo general, sufriendo un aumento progresivo a partir de 2008; acompañado por el inicio de la crisis financiera. En este sentido, en 2008 el DLD en Extremadura representaba un 28,45% del total del desempleo. Esta cifra comienza a elevarse exponencialmente hasta llegar a su cota más alta en el año 2013, representando el 60,98% del total del desempleo. Posteriormente, apreciamos que **este porcentaje ha ido decreciendo levemente, hasta llegar al año 2017 al 56,93% del total desempleo**.

Como dato a destacar, comparando el DLD nacional con el de Extremadura, durante el periodo de 2013 a 2016, este último tiene proporciones un poco inferiores respecto al conjunto nacional. Sin embargo, en el año 2017, el DLD nacional tiene una mayor bajada que el DLD de Extremadura (más de 6 puntos porcentuales); lo que da lugar a que Extremadura se encuentre porcentualmente por encima del conjunto nacional respecto a la proporción de personas que se encuentran en situación de DLD.

En el siguiente gráfico mostramos la evolución del DLD que ha tenido lugar desde 2006 hasta 2017 en Extremadura y a nivel nacional. Dichos datos han sido extraídos del Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 58. Evolución del desempleo de larga duración Extremadura vs nacional (%)

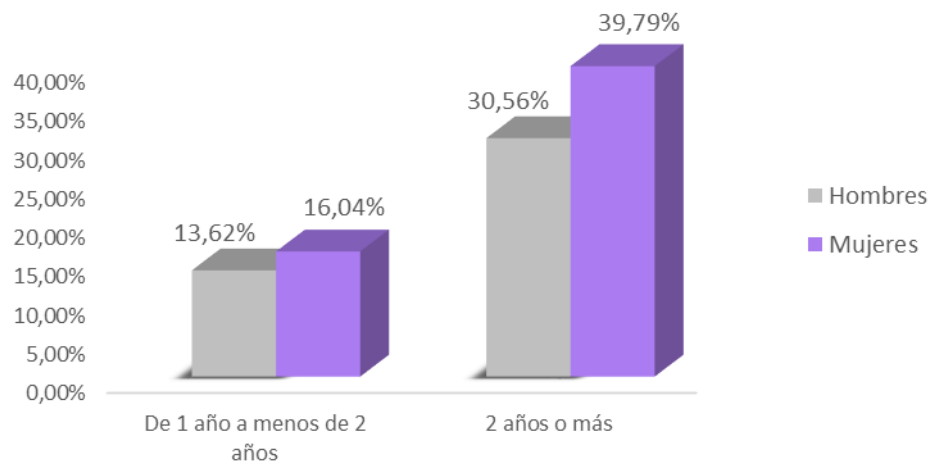


4.1.2.6.2. Desempleo de larga duración por variables sociodemográficas de Extremadura

Con respecto a la diferenciación por sexo del desempleo de larga duración en Extremadura, observamos que **las mujeres representan un 55,83% y los hombres un 44,17%** según los datos del Instituto Nacional de Estadística en el IV trimestre de 2017. Contrastando con los datos del DLD nacional, podemos apreciar en el caso de Extremadura una mayor distancia al segmentar por sexo. Esta distancia se materializa en 11 puntos porcentuales, mientras que para el territorio nacional la diferencia se sitúa en 5 puntos, siendo el porcentaje de mujeres el 52,53% y el 47,47% de hombres.

En el siguiente gráfico podemos observar el DLD desagregado por sexo y tiempo en desempleo. Es en el caso de las personas desempleadas de muy larga duración donde encontramos la brecha de género más acentuada (casi 10 puntos porcentuales). Los datos se han obtenido del Instituto Nacional de Estadística para el año 2017:

Gráfico 59. Personas desempleadas de larga duración en Extremadura por sexo y tiempo en desempleo (%)



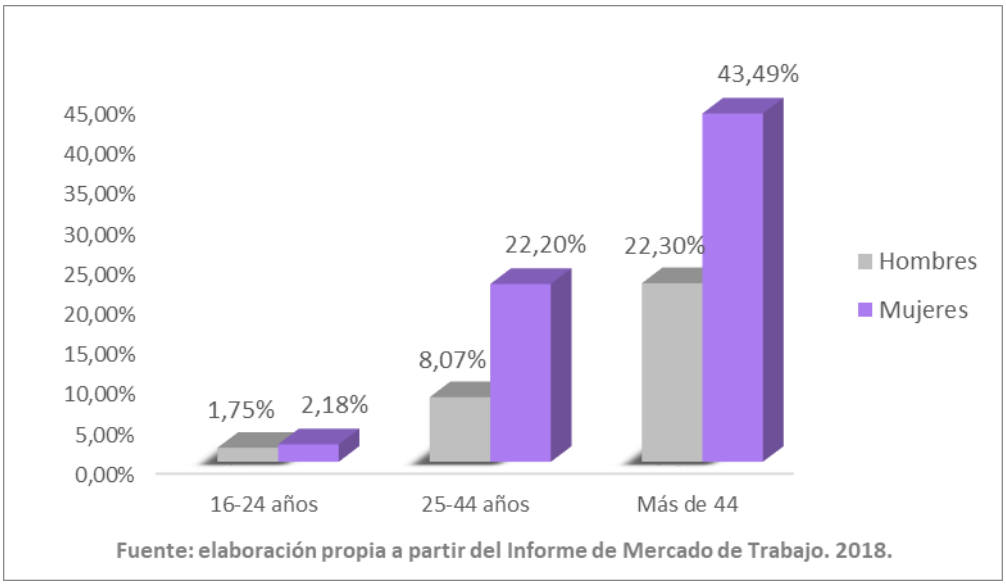
Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre 2017.

Al desagregar el DLD de Extremadura por edad, según datos del informe de mercado de trabajo de 2018, observamos que **más de la mitad de las personas tienen más de 44 años, concretamente el 65,79%** del total de la población en situación de DLD. El siguiente grupo lo formarían las personas de 25 a 44 años con un total del 30,27% y en último lugar estarían las personas con edades comprendidas entre los 16 y 24 años, con solo un 3,93% del total de la población en situación de DLD.

Además de la diferenciación por edad, hemos incluido la **variable sexo** ya que en cada grupo de edad existen notables diferencias entre hombres y mujeres; especialmente entre aquellas personas que tienen más de 44 años. En este sentido, cabe señalar **que 4 de cada 10 personas en situación de DLD, son mujeres mayores de 44 años (el 43,49%).** También encontramos diferencias sustanciales en el grupo de personas de 25 a 44 años, que está formado por casi el triple de mujeres que de hombres (22,20% de mujeres y 8,07% de hombres del total de la población DLD). En el caso del grupo de personas con edades comprendidas entre los 16 y 24 años, apenas existen diferencias al introducir la variable sexo, pero también hay que recordar que dicho grupo de edad no suponía ni el 4% del total de la población en situación de DLD.

En el siguiente gráfico, mostramos a las personas en situación de DLD de Extremadura desagregando las proporciones en función del sexo y la edad. La información recopilada ha sido extraída del Informe de Mercado de Trabajo de 2018.

Gráfico 60. Personas desempleadas de larga duración en Extremadura por sexo y edad (%)

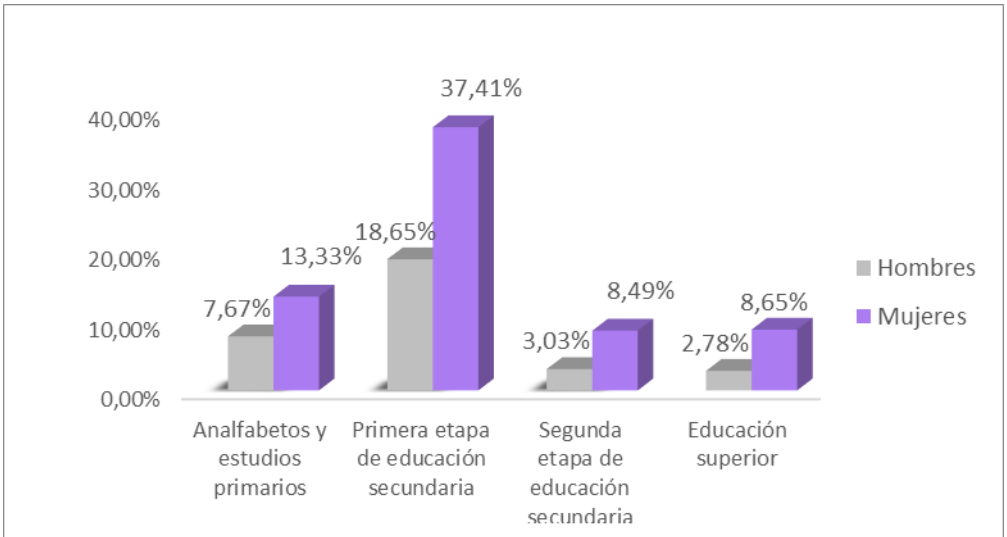


Teniendo en cuenta el desempleo de larga duración en función del nivel de estudios, cabe destacar que dicha variable resulta muy significativa debido a que hay importantes diferencias entre las personas con bajo nivel de estudios y aquellas que tienen estudios altos. En este sentido, el **77,06% de las personas en situación de DLD como máximo tiene finalizada la primera etapa de educación secundaria, la educación primaria o son analfabetas.**

Por otro lado, mencionar que si dichos porcentajes los desagregamos a su vez por sexo, aparecen diferencias entre hombres y mujeres en todos los tramos de edad. Es el colectivo de personas con la **primera etapa de educación secundaria o similar, el grupo que presenta una mayor brecha de género; con una diferencia de 18,76 puntos porcentuales**.

En el siguiente gráfico, especificamos las personas desempleadas de larga duración de Extremadura en función del sexo y el nivel de estudios. Los datos extraídos para su elaboración proceden del Informe de Mercado de Trabajo de 2018.

Gráfico 61. Personas desempleadas de larga duración en Extremadura por sexo y nivel de estudios (%)



Fuente: elaboración propia a partir del Informe de Mercado de Trabajo. 2018.

4.1.2.6.3. Resumen 6

En este epígrafe, analizamos a las personas desempleadas de larga duración (DLD), las cuales **en Extremadura conforman un 56,93% de la población desempleada**, dato ligeramente superior a la media estatal que se sitúa en 54,23% para el año 2017. Además, cabe apuntar que **el porcentaje mayoritario dentro de este grupo es el referido a las personas con más de dos años en esta situación** (40,05%), es decir, desempleados/as de muy larga duración.

Según el sexo y la edad, observamos que las mujeres representan en todos los grupos de edad un porcentaje mayor que los hombres. **Un 65,79% de la población en situación de DLD tiene más de 44 años de edad, de los cuales un 43,49% son mujeres por un 22,30% de hombres**. En lo que respecta al nivel educativo, el 77,06% de las personas en situación de DLD, tiene finalizada la primera etapa de la educación secundaria, educación primaria o inferior. Así mismo, las mujeres con la primera etapa de educación secundaria terminada, representan un 37,41% de todas las personas en situación de DLD.

4.1.3. Análisis descriptivo de la Región de Murcia

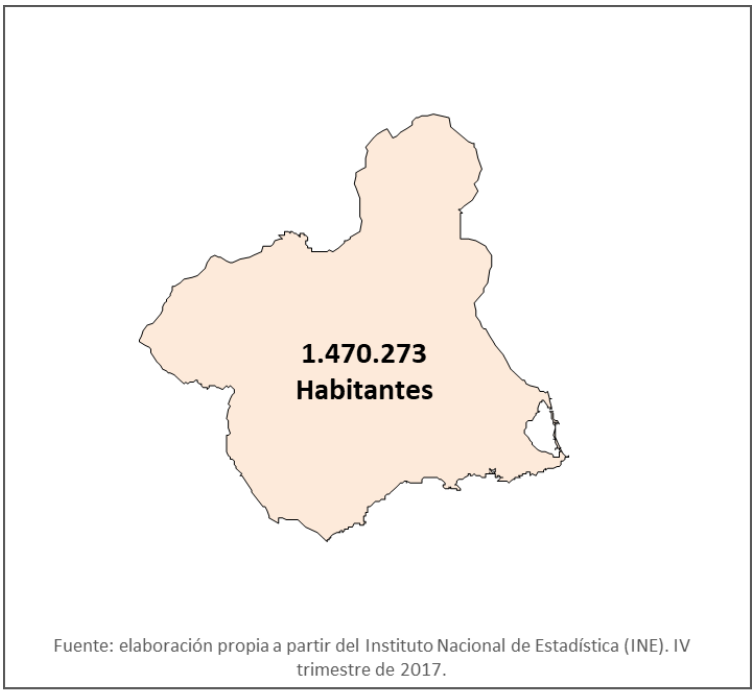
4.1.3.1. Descripción territorial y distribución de la población de la Región de Murcia

En este primer epígrafe, llevamos a cabo una breve descripción territorial de la Región de Murcia, donde incluimos información referente a su extensión, número de habitantes y densidad poblacional. Posteriormente, realizamos una descripción de su distribución poblacional teniendo en cuenta la evolución de la población, sus movimientos migratorios y la caracterización de sus habitantes en función del sexo, la edad, el nivel de estudios y el grado de ruralidad.

4.1.3.1.1. Descripción territorial y evolución de la población de la Región de Murcia

La Región de Murcia es una comunidad autónoma uniprovincial de tamaño medio, con una superficie de 11.314 Km^2. Presenta una **densidad de población de 130 habitantes por Km^2, muy superior a la densidad de población media de España de 92 habitantes por Km^2**. En el mapa mostrado a continuación, especificamos el número de habitantes de la Región de Murcia. Los datos han sido extraídos del Instituto Nacional de Estadística en el IV trimestre de 2017:

Mapa 8. Número de habitantes de la Región de Murcia (nº absoluto)



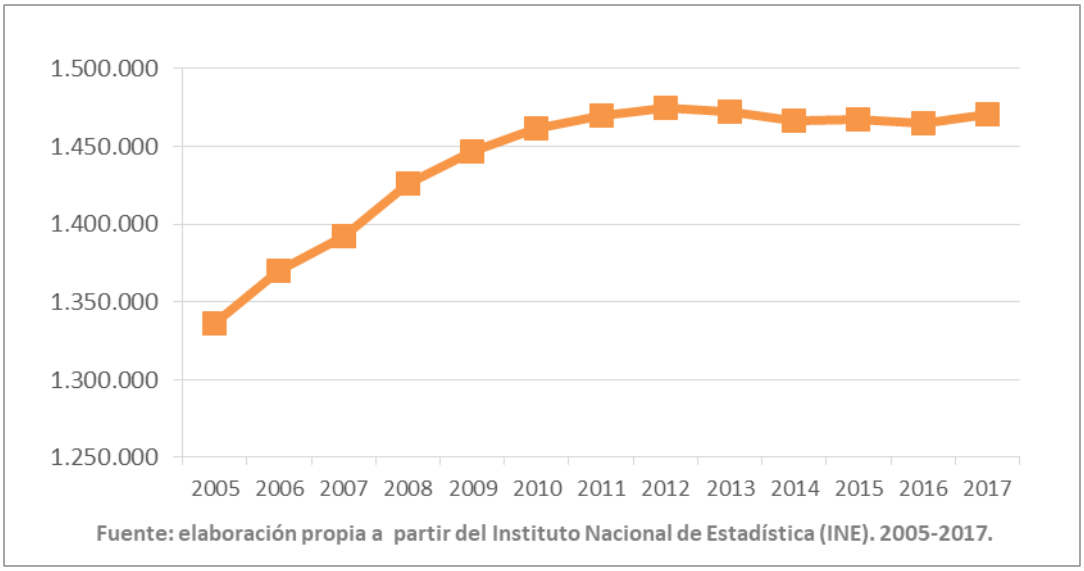
Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre de 2017.

En lo que respecta a la **evolución de la población murciana,** podemos observar que entre los años 2005 y 2011, la población ha experimentado **un crecimiento progresivo;** llegando a su culmen en el año 2012 con 1.474.449 habitantes. Este aumento de población coincide a su vez con un incremento de personas inmigrantes en la Región, así como con un aumento del número de nacimientos.

Es a partir del año 2012, tal y como observamos en el siguiente gráfico, cuando comienza a variar la tendencia evolutiva de la población, sufriendo un ligero **descenso poblacional.** En este sentido, los movimientos migratorios de salida también aumentan y a su vez se produce un descenso de la tasa de natalidad en comparación con años anteriores. No obstante, cabe destacar que en el año 2017 la población murciana ha experimentado un ligero crecimiento con respecto al año 2016 de 5.426 personas.

A continuación, presentamos la evolución de la población de la Región de Murcia desde el año 2005 al año 2017 a partir de datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística:

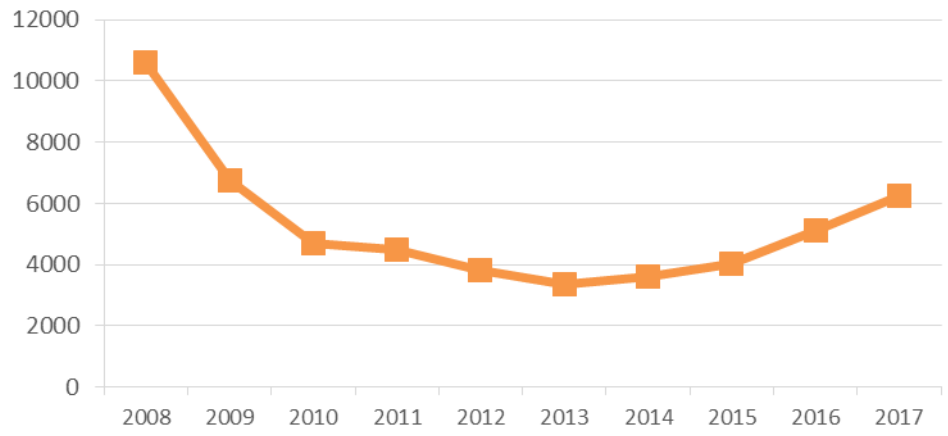
Gráfico 62. Evolución de la población de la Región de Murcia (nº absoluto)



4.1.3.1.2. Movimientos migratorios en la Región de Murcia

El siguiente gráfico representa la evolución de la inmigración de la Región de Murcia, según los datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística desde el año 2008 al año 2017.

Gráfico 63. Evolución de la inmigración de la Región de Murcia (nº absoluto)

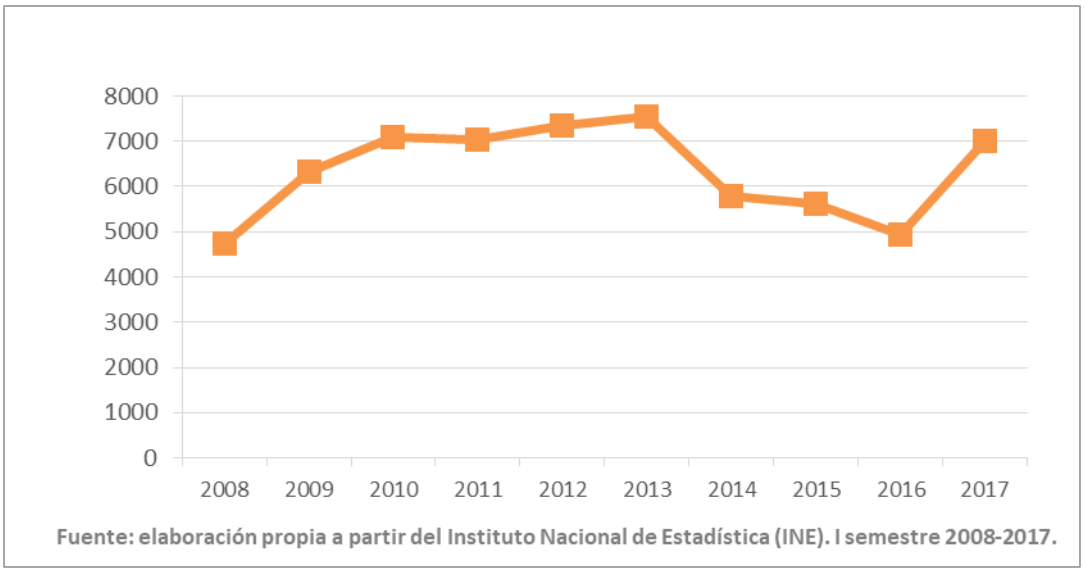


Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). I semestre 2008-2017.

En el caso de los movimientos migratorios de entrada, observamos que, a partir del **comienzo de la crisis económica, la inmigración en la Región de Murcia sufrió una gran caída**; pasando de 10.615 registros en 2008 a 3.372 en 2013. Es a partir de ese momento cuando comienza de nuevo a aumentar paulatinamente, hasta llegar en 2017 a un registro de 6.845 personas.

En el siguiente gráfico vemos la evolución de la emigración de la Región de Murcia en el periodo de tiempo comprendido entre los años 2008 y 2017. Los datos han sido extraídos del Instituto Nacional de Estadística:

Gráfico 64. Evolución de la emigración de la Región de Murcia (nº absoluto)



En el caso de los movimientos migratorios de salida, vemos una tendencia inversa respecto a la evolución de la inmigración. Entre los años **2008 y 2013 experimentó un aumento**, pasando de los 4.736 registros en 2008, a 7.539 en 2013. Es a partir de este año cuando empieza a disminuir, alcanzando su valor más bajo en el año 2016 con 4.940 registros. No obstante, en el año 2017 se ha producido un incremento en el que se han registrado un total de 7.019 movimientos de salida de la Región.

Desglosando los registros migratorios en función del sexo y el grupo de edad, podemos apreciar para el caso de los desplazamientos migratorios de entrada, que el tramo de edad con **mayor número de personas inmigrantes se encuentra entre los 15 y los 29 años**. Sin embargo, con respecto a los **movimientos migratorios de salida, el grueso de los registros tiene lugar en un intervalo de edad más avanzado, que comprende en este caso a un núcleo importante de la población activa (entre los 30 y los 44 años)**. Por otro lado, en términos generales, teniendo en cuenta el sexo como variable diferenciadora, tanto para el caso de la inmigración como de la emigración, el porcentaje de hombres es levemente superior a la proporción de mujeres migrantes.

En la tabla que presentamos a continuación, podemos ver los registros de los movimientos migratorios de la Región de Murcia referentes al I semestre de 2017, desagregado por sexo y edad:

Tabla 43. Movimientos migratorios en la Región de Murcia (nº absoluto)						
Grupo de edad	**Personas inmigrantes**			**Personas emigrantes**		
	Hombres	**Mujeres**	**Ambos sexos**	**Hombres**	**Mujeres**	**Ambos sexos**
0 a 14 años	467	416	883	324	336	660
15 a 29 años	1.362	980	2.342	732	551	1283
30 a 44 años	870	690	1.560	1556	825	2381
45 a 59 años	406	441	847	926	482	1408
60 a 74 años	259	260	519	414	412	826
75 y más años	36	58	94	250	211	461
Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). I semestre de 2017.						

Si analizamos los movimientos migratorios de entrada por nacionalidad, según datos del I semestre de 2017 del Instituto Nacional de Estadística, **el 28,99% pertenece a África**, destacando en su amplia mayoría la nacionalidad marroquí. En **segundo lugar, se encuentran los países que forman parte de la Unión Europea**, sin incluir la nacionalidad española (25,24%), siendo Reino Unido y Bulgaria las nacionalidades con mayor protagonismo. **En tercer lugar, aparecen los países de Sudamérica** (20,67%), destacando Ecuador y Colombia. **Por último, encontramos a aquellas personas procedentes de Centro América y el Caribe** (6,42%), donde Nicaragua y Honduras resultan ser los países más representativos.

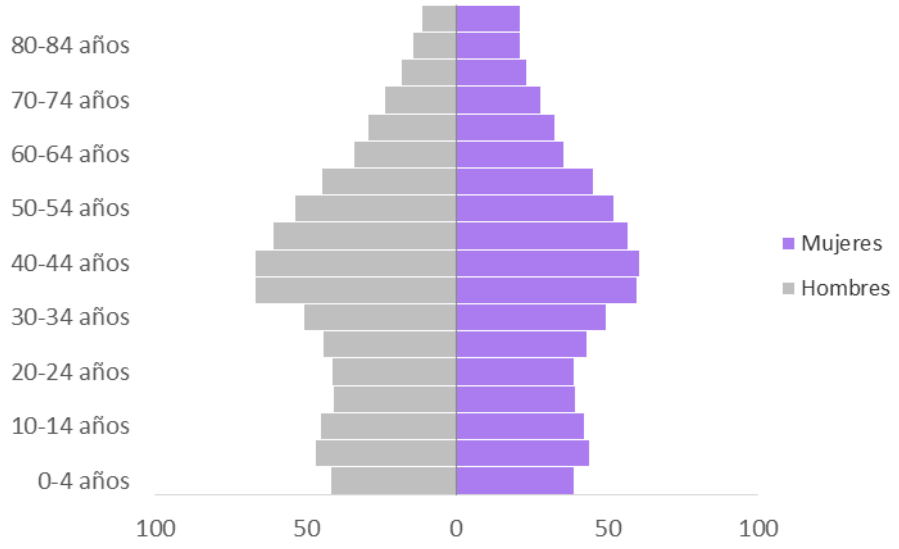
En la tabla que mostramos seguidamente, aparecen las proporciones de registros de las principales áreas a las que pertenece la nacionalidad de las personas inmigrantes, así como los porcentajes de los países con mayor representatividad. La información ha sido extraída del Instituto Nacional de Estadística del I semestre de 2017.

Tabla 44. Principales movimientos migratorios de entrada en la Región de Murcia por nacionalidad (%)			
Nacionalidad		Registros	
		% país	% del total
De África	Marruecos	23,28	28,99
Países de la Unión Europea (sin incluir España)	Reino Unido	9,02	25,24
	Bulgaria	5,32	
De Sudamérica	Ecuador	5,27	20,67
	Colombia	4,93	
De Centro América y Caribe	Honduras	2,02	6,42
	Nicaragua	1,79	
Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). I semestre de 2017.			

4.1.3.1.3. Distribución de la población por variables sociodemográficas en la Región de Murcia

En referencia a la distribución de la población de la Región de Murcia por sexo y edad, hemos elaborado una pirámide de población para describir los datos de forma desagregada. La información del gráfico mostrado a continuación, ha sido extraída del Instituto Nacional de Estadística a fecha de 2017.

Gráfico 65. Pirámide de población de la Región de Murcia (miles de personas)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). 2017.

En este caso estamos ante un tipo de **pirámide regresiva**, ya que la base y la punta son más estrechas y el grueso de la población se encuentra en los valores medios. En cuanto a la **distribución por sexo**, la pirámide muestra proporciones muy similares entre hombres (50,07%) y mujeres (49,03%). Si además tenemos en cuenta la edad, podemos observar un porcentaje levemente superior hasta los 69 años para el caso de hombres; mientras que, a partir de los 70 años, son más las mujeres las que engrosan las cifras de población.

Por otro lado, teniendo en cuenta solo la **variable edad,** la pirámide muestra mayores porcentajes para el intervalo comprendido entre los 35 y los 54 años; lo que da lugar a salientes más pronunciados en el centro de la pirámide. En concreto, el grueso de edad con mayor población se encuentra entre los 35 y los 44 años y aglutina un total de 254.219 personas.

Por otra parte, con respecto a la **tasa de natalidad de la Región de Murcia**, según datos del Instituto Nacional de Estadística, esta se sitúo en 2017 en un valor del 10,57%; **2,2 puntos porcentuales por encima de la media nacional.** Así mismo, cabe mencionar que en la Región, la tasa de natalidad **ha disminuido progresivamente en los últimos**

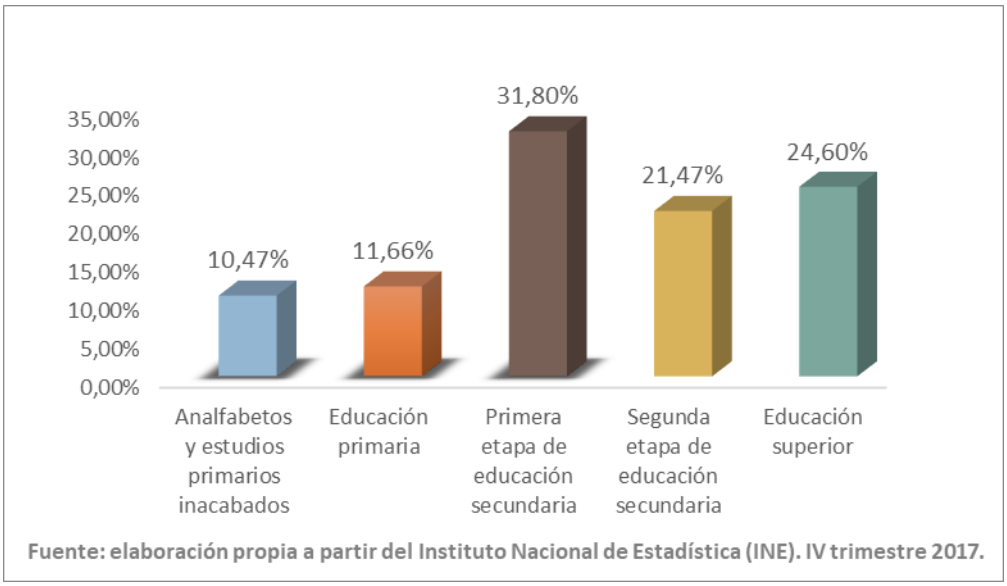
años. En este sentido, en 2008 la tasa de natalidad se situaba en el 13,54%, lo que suponía casi 3 puntos porcentuales más con respecto al año 2017. No obstante, es necesario destacar que a pesar de dicha disminución, la Región de Murcia se sitúa en **la primera posición en contraste con el resto de comunidades autónomas en cuanto a tasa de natalidad se refiere.**

En lo que respecta al saldo **vegetativo de la población,** destaca que Murcia es una de las pocas comunidades con un saldo positivo, ya que según los datos del Instituto Nacional de Estadística, en el año 2017 se han producido un total de 3.617 nacimientos más que defunciones.

Analizando el **nivel de estudios** de la población de la Región de Murcia (de 16 y más años), según datos del último trimestre del Instituto Nacional de Estadística, el mayor porcentaje se concentra en las personas que poseen **la primera etapa de la educación secundaria, representando un 31,80%** de la población murciana. En segundo lugar, un 24,60% de las personas en la Región de Murcia tiene estudios superiores, ya sea a partir de enseñanzas de formación profesional de grado superior y equivalentes o de títulos universitarios. En un porcentaje muy similar al anterior, un 21,47% de las personas tiene como nivel de estudios finalizado la segunda etapa de educación secundaria. En cuarto lugar, se encontrarían las personas que tienen como máximo finalizada la educación primaria (11,66%). Por último, en cuanto a las personas analfabetas o con estudios primarios incompletos, estas representan un 10,47% del total de la población de la Región de Murcia.

A continuación, presentamos un gráfico con la distribución poblacional de la Región de Murcia por nivel de estudios. Los datos hacen referencia al IV trimestre de 2017 del Instituto Nacional de Estadística:

Gráfico 66. Población de la Región de Murcia por nivel de estudios (%)



*Primera etapa de educación secundaria: Educación Secundaria Obligatoria, Certificado de profesionalidad 1 y 2 y equivalentes.
*Segunda etapa de educación secundaria: bachillerato, certificado de profesionalidad 3, grado medio y equivalentes.

Por otro lado, según datos extraídos del Ministerio de Educación con respecto al año 2017, la Región de Murcia tuvo para este año una tasa de abandono escolar temprano del 22,1%. En contraste con la media nacional, se sitúa 3,9 puntos por encima y **se posiciona como la sexta comunidad autónoma con mayor tasa de abandono escolar**. Si además la comparamos con la media de abandono escolar de la Unión Europea, según los datos de Eurostat de 2017, la Región de Murcia se encuentra 11,5 puntos porcentuales por encima de la media europea.

Por último, en cuanto a la distribución poblacional, también hemos considerado relevante tener en cuenta la población desagregada en función de la proporción de personas residentes en zonas rurales. Para ello, hemos tenido en cuenta la clasificación en tres niveles llevada a cabo por DEGURBA, según el grado de urbanización de los municipios: ciudades (áreas densamente pobladas), ciudades y suburbios (áreas de densidad intermedia) y zonas rurales (áreas escasamente pobladas). A partir de dicha clasificación, hemos extraído los datos referentes a los municipios rurales murcianos; así como información referente a la proporción de población que reside en estos municipios. Estos datos provienen del IV trimestre de 2017 del Instituto Nacional de Estadística.

Teniendo en cuenta esto, la Región de Murcia está formada por 45 municipios, de los cuales **9 se incluyen dentro de la categoría de zona rural**, es decir, el 20% del total del territorio. Respecto a la población, **la amplia mayoría de las personas habitan en las zonas consideradas áreas densamente pobladas (50,99%) y áreas de densidad intermedia (47,50%).**

A continuación, mostramos un mapa poblacional con el porcentaje de población que habita en zonas consideradas rurales:

Mapa 9. Población rural de la Región de Murcia (%)

Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre de 2017.

4.1.3.1.4. Resumen 1

En relación a la descripción territorial y a la distribución de la población de la Región de Murcia, podemos concluir **que existe una alta densidad de población (130 habitantes por Km²), muy por encima de la media nacional que se sitúa en 92 habitantes por Km².** Respecto a la evolución de la población, podemos observar como a partir de 2012 hubo un descenso poblacional ligero, causado entre varios motivos, por movimientos migratorios de salida y una bajada de la tasa de natalidad.

Con respecto a los movimientos migratorios, cabe señalar que desde el comienzo de la crisis hasta 2013 se produjo una disminución de la inmigración y una subida de la emigración. El grupo de edad mayoritario de la población inmigrante es el que abarca de los 15 a 29 años, mientras que en la población emigrante es el grupo de edad entre 30 y 44 años. Por origen de procedencia, destacar que el 23,28% de las personas inmigrantes proceden de Marruecos.

La Región de Murcia tiene **la tasa de natalidad más alta de España (10,57%), superando en 2,2 puntos porcentuales la media del conjunto estatal**; sin embargo, ésta ha disminuido desde 2008, fecha en la que representaba un 13,54%. Dentro de la distribución de la población por edades, el intervalo de edad entre los 34 y 54 años es el que reúne el porcentaje más alto.

En cuanto al nivel de estudios, un 31,80% de la población murciana ha finalizado la primera etapa de la educación secundaria, posteriormente hay un 24,60% de personas con estudios superiores, seguido de la finalización de la segunda etapa de educación secundaria (21,47%), educación primaria (11,66%) y la población analfabeta o con estudios primarios incompletos (10,47%). Cabe destacar que la **tasa de abandono escolar temprano es del 22,1%, siendo 3,9 puntos porcentuales superior a la media nacional.**

Sobre la distribución de la población según el grado de ruralidad, señalar **que la mayoría de la población reside en zonas densamente pobladas (50,99%) o en zonas de densidad intermedia (47,50%).**

4.1.3.2. Indicadores económicos

En este epígrafe pretendemos realizar una aproximación a la situación económica de la población de la Región de Murcia a través de algunos de los principales indicadores económicos como el Producto Interior Bruto, la contribución del comercio exterior, el Índice de Precios al Consumidor, los salarios medios, la tasa de pobreza y las dificultades para llegar a fin de mes.

4.1.3.2.1. Producto Interior Bruto y comercio exterior en la Región de Murcia

Según datos del Instituto Nacional de Estadística de 2017, **el PIB de la Región de Murcia aporta un 2,6% al conjunto nacional,** situándose en la undécima posición en cuanto a contribución al PIB se refiere. Si lo comparamos con el año anterior, el PIB de la Región de Murcia ha aumentado un 4% respecto al 2016, por lo que ha experimentado un crecimiento importante en su producción. En relación a la **distribución del PIB de la Región por sectores productivos,** el 68,43% de la producción se apoya en el sector servicios, seguido de la industria (19,79%), construcción (6,15%) y agricultura (5,63%).

En cuanto al **PIB per cápita**, el valor de la Región de Murcia es de 20.585 euros por habitante, posicionándose en este caso por debajo de la media nacional que fue de 24.999 euros para el año 2017. Porcentualmente, el PIB per cápita se ha colocado en un 17,66% por debajo del PIB per cápita nacional y ocupa la 13ª posición con respecto al resto de comunidades autónomas.

A su vez, teniendo en cuenta la información recogida del Informe Anual de 2017 del Banco de España, hemos considerado relevante incluir indicadores económicos relativos al comercio exterior. Dicho informe muestra que las exportaciones han supuesto para el conjunto de España gran parte de la recuperación económica que se perdió durante la época de la crisis financiera. En concreto, las **exportaciones suplieron en torno a un tercio de las pérdidas que se produjeron por la escasa venta en el ámbito nacional**.

En este sentido, numerosas empresas orientaron su ejercicio hacia la exportación por la escasa demanda interna del país. Esto supuso un cambio en el

número de empresas exportadoras, registrando un total de 101.395 en el año 2008 y viendo aumentada su cifra para el año 2017, con 161.454 empresas exportadoras. De modo que, según datos de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE, 2018), tuvo lugar un **aumento del 59% de las empresas exportadoras en un intervalo de nueve años.**

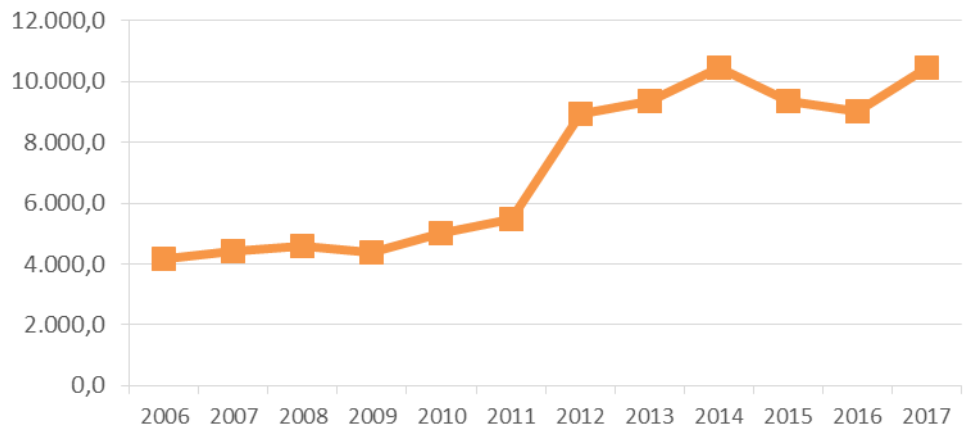
Prueba de ello es que, según datos del Instituto Nacional de Estadística, las aportaciones desde este sector al PIB español han aumentado progresivamente a partir de la crisis económica. Mientras que en el año 2008, las exportaciones suponían un 25,31% del PIB, este porcentaje aumentó en el año 2017 a un 34,09%, con una variación por encima de 8 puntos porcentuales.

Así mismo, según el Informe Mensual del Comercio Exterior del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, en enero de 2018, las exportaciones españolas de bienes se incrementaron un 6,5% interanual hasta los 22.829,6 millones de euros. Con respecto a las importaciones, también tuvo lugar un aumento de la variación interanual de un 8,9%; llegando a los 26.765 millones de euros.

Centrando la atención en el Informe Mensual del **Comercio Exterior de la Región de Murcia**, en el periodo comprendido entre los meses de enero-marzo de 2018, las exportaciones supusieron para la Región una cifra acumulada de 883,1 millones de euros, con una variación de -3,4% con respecto al año anterior. En el caso de las importaciones, alcanzaron una cifra de 664,8 millones de euros y tuvieron una variación de -19,4% respecto al año anterior. No obstante, a partir de la diferencia entre las exportaciones e importaciones, obtenemos un **superávit comercial**, con un saldo positivo de 218,30 millones de euros para el periodo analizado.

A pesar de la disminución que han tenido las exportaciones de la Región de Murcia para el I trimestre de 2018, teniendo en cuenta la **evolución en los últimos años**, como podemos apreciar en el gráfico que mostramos a continuación, desde el año 2012 las exportaciones han crecido significativamente si las comparamos con los años anteriores. Los datos han sido extraídos del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

Gráfico 67. Evolución de las exportaciones de la Región de Murcia (nº absoluto)



Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. 2006-2017.

Por otro lado, con respecto a los **sectores económicos** que suponen una mayor contribución a las exportaciones de la Región de Murcia, destaca especialmente el sector de la alimentación, las bebidas y el tabaco, alcanzando un porcentaje del 47,8%. Así mismo, el sector de actividad con mayor peso en las importaciones, hace referencia a los productos energéticos, con un 64%.

A continuación, mostramos las proporciones de exportaciones e importaciones de la Región de Murcia, en función del capital invertido para cada uno de los sectores de actividad. Los datos han sido obtenidos del Informe Mensual del Comercio Exterior de la Región de Murcia (enero-marzo 2018):

Tabla 45. Análisis sectorial del comercio exterior de la Región de Murcia		
Sectores de actividad	**% Exportaciones**	**% Importaciones**
Alimentación, bebidas y tabaco	47,8	12,5
Productos energéticos	23,6	64
Materias primas	1,4	1
Semi-manufacturas no químicas (carbón, hierro, papel…)	1,3	3,1
Productos químicos	14,1	7,8
Bienes de equipo (maquinaria industrial, material de transporte, equipos de telecomunicaciones...)	6,4	4,8
Sector automóvil	0,6	1,2
Bienes de consumo duradero	0,9	0,9
Manufacturas de consumo	3,7	4,6
Otras mercancías	0,2	-
Fuente: elaboración propia a partir del Informe Mensual del Comercio Exterior de Murcia. Marzo 2018.		

4.1.3.2.2. IPC, salarios medios y tasa de pobreza en la Región de Murcia

Otro de los indicadores económicos que hemos tenido en cuenta, es el Índice de Precios al Consumidor (IPC). A partir de los datos de enero de 2017, según el Instituto Nacional de Estadística, **el IPC de la Región de Murcia tuvo una variación anual del 3%,** el mismo porcentaje de variación que la media nacional.

Así mismo, puede resultar interesante comparar la **variación del IPC con la evolución de los salarios.** Para ello, hemos tomado como referencia los años 2008 a 2016, siendo este el último año del que se disponen datos sobre el salario medio. En este sentido, teniendo en cuenta el intervalo temporal, podemos observar para la Región una subida del IPC del 7,9%. Por otro lado, el salario medio presenta una variación del 12,32% entre los años 2008 y 2016, lo que supone que en el caso de Murcia el salario ha experimentado un crecimiento de 4,42 puntos porcentuales por encima del IPC.

En la siguiente tabla, presentamos una comparativa entre el salario medio de la Región de Murcia y el salario medio nacional, desagregando además las cifras por sexo. Los datos han sido obtenidos del Instituto Nacional de Estadística (2016):

Tabla 46. Análisis salario medio por sexo de la Región de Murcia vs nacional					
Salario medio Región de Murcia			Salario medio nacional		
Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
21.242,50	18.033,05	23.947,99	23.156,34	20.131,41	25.924,43
Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta anual de estructura salarial. INE. 2016.					

Tal y como podemos ver en la tabla, el **salario medio anual de la Región de Murcia para el año 2016, se sitúa en 21.242,50 euros.** Esto supone 1.913,84 euros menos que la media del salario nacional. Así mismo, teniendo en cuenta la variable sexo, en la Región de Murcia los hombres presentan un salario medio notablemente superior a las mujeres, con una diferencia de 5.914,94 euros; por lo que los hombres cobran un 32,80% más que las mujeres. En este caso, comparando los datos de la Región de Murcia con la media nacional, podemos apreciar una ligera brecha de género mayor en la Comunidad Autónoma, ya que se sitúa la diferencia salarial nacional por sexos en 5.793,02 euros (los hombres cobran un 28,78% más que las mujeres).

Resulta también interesante conocer cuál es la tasa de pobreza y/o riesgo de exclusión social medida a través del **indicador AROPE** en la Región de Murcia. Este indicador concibe la pobreza y exclusión social como conceptos multidimensionales, por lo que valora tres aspectos:

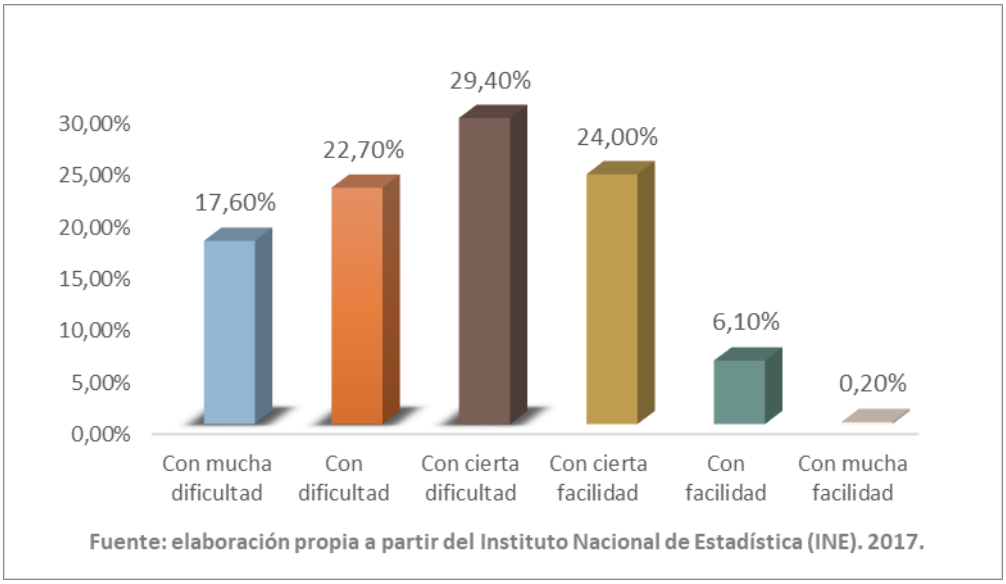
- Personas cuyos ingresos por unidad de consumo son inferiores al 60% de la renta mediana disponible equivalente después de transferencias sociales.
- Carencia material severa de bienes.
- Hogares que presentan muy baja intensidad laboral.

En este sentido, la **tasa de pobreza en la Región de Murcia**, según datos del Instituto Nacional de Estadística para el año 2017, supone un porcentaje más elevado en comparación con el valor nacional, ya que se sitúa en **34,7%** (8,1 puntos porcentuales

más que la media nacional). Esto da lugar a que la Región de Murcia se sitúe como la quinta comunidad autónoma con mayor tasa de riesgo de pobreza o exclusión social del país.

Por último, con el objetivo de visibilizar la situación económica de las personas en la Región de Murcia, puede resultar de interés conocer su propia **percepción acerca del grado de dificultad para llegar a final de mes**. En el siguiente gráfico, mostramos las proporciones de personas en función de la dificultad o facilidad percibida para afrontar sus gastos. Los datos han sido extraídos a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística para el año 2017:

Gráfico 68. Grado de dificultad para llegar a final de mes en la Región de Murcia (%)



Según muestra la información recopilada, el **69,7% de las personas en la Región de Murcia perciben algún tipo de dificultad para llegar a final de mes.** De estas, la mayor proporción hace alusión a tener cierta dificultad (29,4%), seguido aquellas personas que declaran tener dificultad (22,7%) y mucha dificultad (17,6%).

Por otro lado, el 24% se corresponde con las personas que consideran llegar a final de mes con cierta facilidad. La proporción desciende cuando se trata de afrontar los gastos con facilidad (6,10%); y tan solo un porcentaje del 0,2% considera hacer frente a la situación con mucha facilidad.

4.1.3.2.3. Resumen 2

En cuanto a los principales **indicadores económicos** de la Región de Murcia, podemos destacar que la aportación de la Comunidad Autónoma al PIB nacional en 2017 ha sido de un 2,6% y su variación interanual entre 2016 y 2017 ha supuesto un incremento del 4%. En la distribución del PIB por sectores económicos, señalar que el 68,43% de la producción tiene lugar en el sector servicios. Por otro lado, **el PIB per cápita de la Región de Murcia es un 17,66% inferior a la media nacional.**

En lo que respecta al comercio exterior, a pesar de haber disminuido notablemente el número de exportaciones e importaciones en el I trimestre de 2018, entre los años 2012 y 2018 ha aumentado globalmente, lo que ha supuesto que **Murcia cuente con un superávit comercial de 218,30 millones de euros**. El sector que más exporta es el de la alimentación, bebida y tabaco con un 47,8% del conjunto y el que más importa son los productos energéticos con un 64% de las importaciones totales.

La variación anual del IPC de la Región de Murcia es del 3%. A su vez, en el periodo de 2008 a 2016 aumentó un 7,9%; frente al 12,32% de variación del salario medio para ese mismo intervalo de años. **El salario medio regional es inferior al nacional y la brecha de género en los salarios en Murcia (32,8%) es superior a la brecha a nivel estatal (28,78%).**

La **tasa de pobreza** en 2017 se sitúa en un 34,7%, siendo 8,1 puntos porcentuales superior a la media nacional. En lo referido a la dificultad para llegar a fin de mes, observamos que un 69,7% de la población declara tener alguna dificultad, siendo mayoritario el porcentaje de personas con cierta dificultad (29,4%) seguido de aquellas que declaran llegar a fin de mes con cierta facilidad (24%).

4.1.3.3. Tejido empresarial en la Región de Murcia

Respecto a la estructura empresarial de la Región de Murcia, presentamos el número de empresas registradas para el año 2017 y la evolución que ha tenido lugar en los últimos años. Así mismo, concretamos aspectos relacionados con el número de empresas por tamaño y sector de actividad.

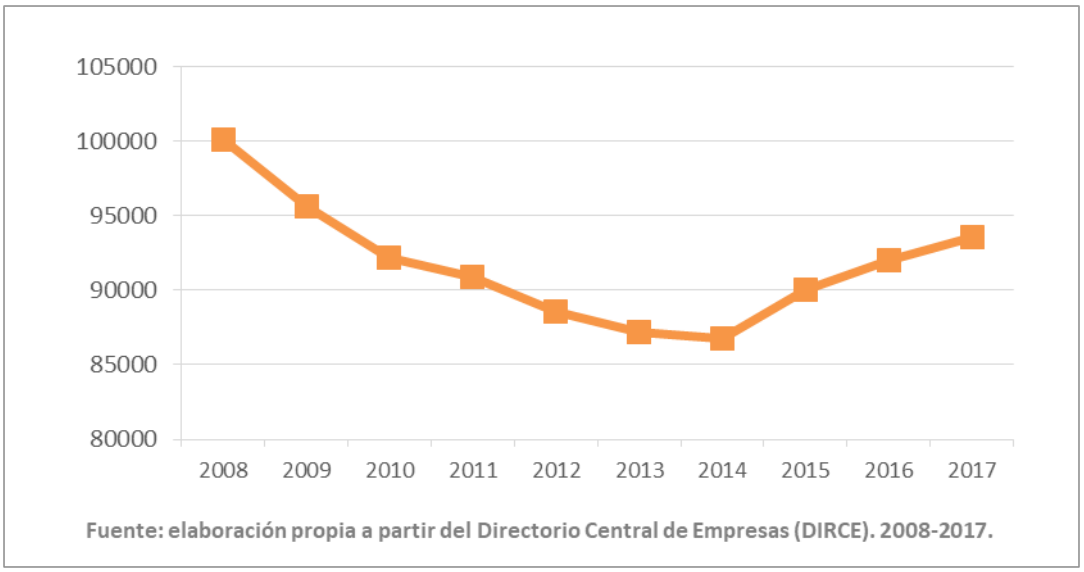
4.1.3.3.1. Número y evolución de empresas registradas en la Región de Murcia

Según datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE), en 2017 la Región de Murcia registró un total de 93.574 empresas, lo que representa un 2,85% del total de la estructura empresarial nacional. Este porcentaje sitúa a **la Región de Murcia en la 10ª posición en comparación con el resto de comunidades autónomas en cuanto a volumen empresarial se refiere.**

Con respecto a la evolución del número de empresas, podemos observar que la Región de Murcia **ha sufrido una caída del volumen empresarial**, como consecuencia de la crisis económica que tuvo inicio en 2008. Para ese año, el número de empresas se situó en 100.075 y ha tenido una disminución progresiva de 13.293 empresas hasta el año 2014. Es en este momento cuando comienza a incrementarse poco a poco de nuevo la actividad empresarial, llegando en 2017 a un total de 93.574 empresas.

En el siguiente gráfico mostramos la evolución del número de empresas desde el año 2008 hasta el año 2017. Los datos se han extraído del Directorio Central de Empresas:

Gráfico 69. Evolución del número de empresas en la Región de Murcia (nº absoluto)



4.1.3.3.2. Empresas por sector de actividad y por tamaño en la Región de Murcia

Teniendo en cuenta el número de empresas en función del sector de actividad, los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE) de 2017 muestran que el área **económica de comercio, transporte y hostelería es la que aglutina un mayor volumen empresarial**. En concreto, un 40,45% de las empresas de la Región de Murcia pertenecen a esta área del sector servicios. Así mismo, entre el resto de sectores con mayor representatividad, también destacan las actividades profesionales y técnicas (15,52%), seguido de la construcción (13,14%) y de otros servicios personales (8,69%).

A continuación, mostramos una tabla más detallada del número de empresas de la Región de Murcia en función de los sectores de actividad, según datos obtenidos del Directorio Central de Empresas (DIRCE) de 2017.

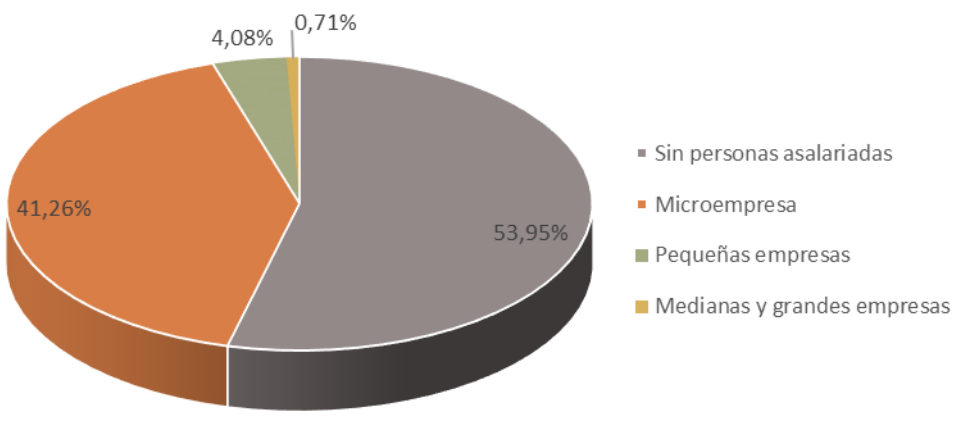
Tabla 47. Número de empresas por sector económico de la Región de Murcia	
Sector económico	**Número de empresas**
Comercio, transporte y hostelería	37.852
Actividades profesionales y técnicas	14.523
Construcción	12.296
Otros servicios personales	8.130
Industria	6.916
Educación, sanidad y servicios sociales	6.747
Actividades inmobiliarias	3.885
Actividades financieras y de seguros	2.039
Información y comunicaciones	1.186
Total de empresas	93.574

Fuente: elaboración propia a partir del Directorio Central de Empresas (DIRCE). 2017.
*Nota: Los datos obtenidos permiten recabar información de la estructura empresarial a excepción del sector primario.

Por último, es interesante identificar cómo se distribuye el tejido empresarial murciano en cuanto al tamaño de las empresas. El criterio a tener en cuenta para su delimitación ha sido el número de personas asalariadas. Para el caso de la Región, **las empresas sin personas asalariadas junto con las microempresas (entre 1 y 9 asalariados/as) constituyen la mayoría de la estructura empresarial, representando al 95,21% de las empresas de Murcia.** Tan solo una proporción del 4,08% concentra a las pequeñas empresas (entre 10 y 49 personas asalariadas) y un porcentaje aún menor, 0,71% constituye el peso de las medianas y grandes empresas (más de 50 asalariados/as). En comparación con los datos nacionales, la cuantía de empresas en función del número de personas asalariadas es muy similar a los datos expuestos de la Región de Murcia. En este sentido, el 95,57% de las empresas españolas no tienen asalariados/as o constituyen microempresas entre 1 y 9 asalariados/as. A su vez, los porcentajes relativos a las empresas con un número superior a 9 personas asalariadas, es algo menor para el caso de la Región de Murcia (4,08%) que para el total nacional (4,43%).

Seguidamente, presentamos un gráfico que muestra el porcentaje de empresas según el número de personas asalariadas. Los datos han sido extraídos del Directorio Central de Empresas (DIRCE) a fecha de 2017:

Gráfico 70. Empresas de la Región de Murcia por número de personas asalariadas (%)



Fuente: elaboración propia a partir del Directorio Central de Empresas (DIRCE). 2017.

4.1.3.3.3. Resumen 3

En este epígrafe hemos utilizado los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE), para analizar el **tejido empresarial murciano**. En este aspecto, la Región de Murcia cuenta con un 2,85% del total de la estructura empresarial nacional y se sitúa en la 10ª posición en cuanto a número a de empresas en comparación con las demás comunidades autónomas españolas.

Al observar la evolución desde el año 2008, comprobamos que se ha producido un descenso importante hasta el año 2014 al haber perdido 13.293 empresas. A partir de 2014 aumentó, pero sin llegar a los niveles anteriores a la crisis financiera.

Con respecto a la distribución de las empresas por sector económico, observamos que **el sector mayoritario, con un 40,45%, es el grupo de empresas dedicadas al comercio, transporte y hostelería**, seguido de las actividades profesionales (15,52%) y la construcción (13,14%).

Finalmente, en referencia al **tamaño de las empresas** ubicadas en la Región de Murcia, hay que señalar que sigue una proporción bastante similar a la media nacional; siendo una alta mayoría (95,21%) las empresas que no cuentan con personas asalariadas o microempresas (de 1 a 9 trabajadores), seguido de las pequeñas empresas (4,08%) y las medianas o grandes empresas (0,71%).

4.1.3.4. Mercado de trabajo en la Región de Murcia

El propósito de este epígrafe es contextualizar la situación laboral de la población de la Región de Murcia, a partir de las proporciones de actividad e inactividad. Con respecto a la población activa la desagregamos por población ocupada y desempleada. Para este último colectivo, hemos dedicado un punto aparte (ver epígrafe 4.1.3.5. *Población desempleada de la Región de Murcia*).

Con el objetivo de llevar a cabo una distribución tanto de la población activa como de la ocupada, tendremos en cuenta las siguientes variables: sexo, edad, nivel de estudios y sector de actividad. Además, respecto a la población ocupada, también hemos incluido el número de afiliaciones a la seguridad social, las contrataciones y la movilidad laboral en la Región de Murcia.

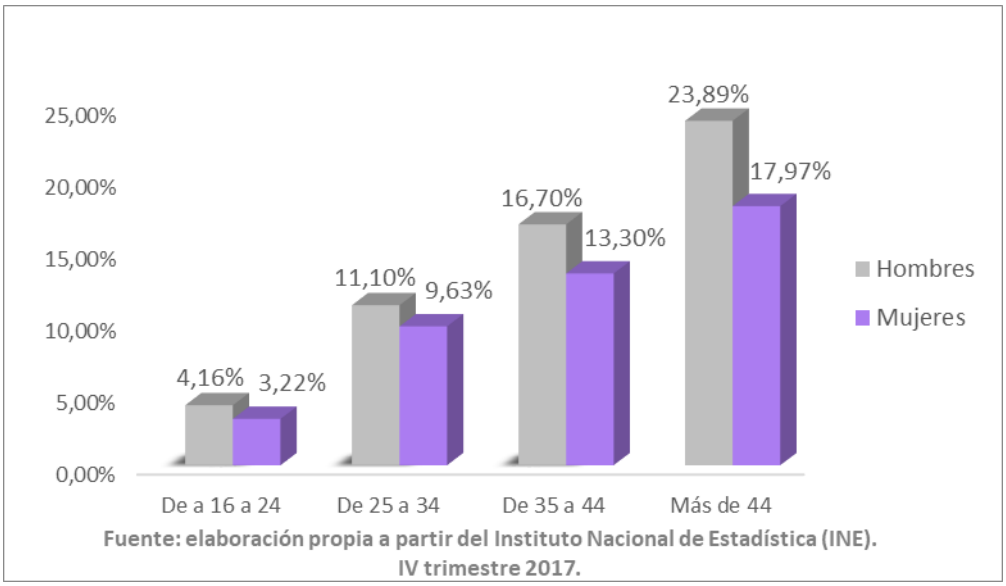
4.1.3.4.1. Población activa de la Región de Murcia

Teniendo en cuenta la definición dada por el Instituto Nacional de Estadística, la población activa incluye a todas aquellas personas que tienen 16 o más años y que están trabajando o en disposición de incorporarse al mercado laboral (tomando como referencia la semana previa a la realización de la entrevista).

En la Región de Murcia, **la tasa de actividad** para el IV trimestre de 2017, según datos del Instituto Nacional de Estadística, se sitúa en un **59,34%.** Si desagregamos esta cifra por sexo, podemos observar que los hombres tienen una tasa de actividad superior a las mujeres (55,85% y 44,15% respectivamente). Además, si comparamos la tasa de actividad de la Región con la cifra nacional, el porcentaje es muy similar (la tasa de actividad española es del 58,80%).

A continuación, mostramos el porcentaje de personas activas de la Región de Murcia en función del sexo y la edad:

Gráfico 71. Personas activas en la Región de Murcia por sexo y edad (%)



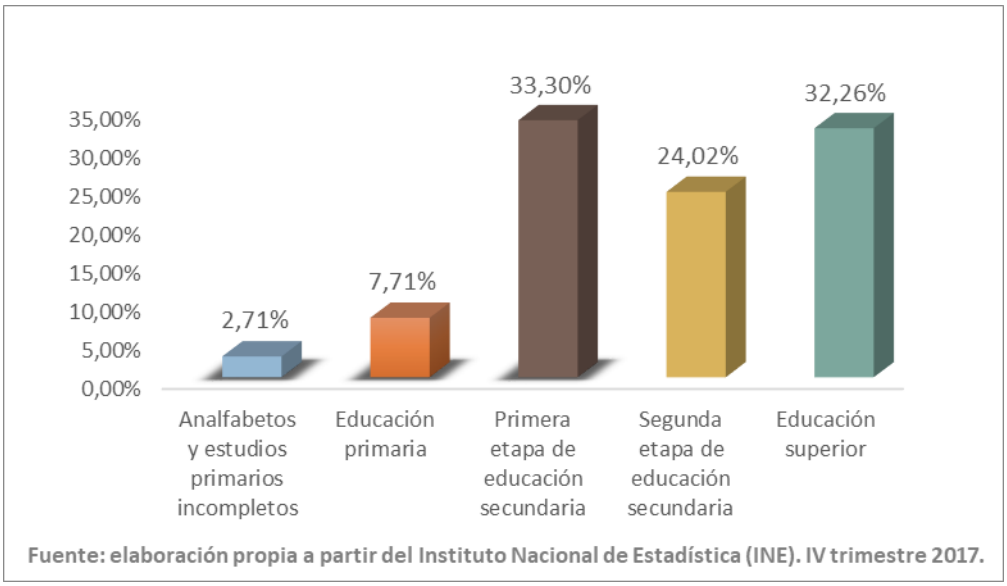
Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre 2017.

Como podemos ver en el gráfico, el **colectivo más numeroso de activos/as se encuentra entre las personas mayores de 44 años.** Así mismo, los hombres de este grupo de edad representan una proporción superior, aglutinando un 23,89% del total de personas activas. Por otro lado, podemos apreciar que a mayor edad, es más elevado el número de personas que se encuentran en situación de actividad.

Por su parte, la distribución por sexo muestra que **en todos los grupos de edad, los hombres concentran un mayor número de personas activas en comparación con las mujeres.** En concreto, la mayor brecha de género podemos encontrarla entre las personas que tienen más de 44 años, con una diferencia 5,92 puntos porcentuales. Si contrastamos dichas diferencias por sexo con los porcentajes nacionales, observamos que en general las brechas de género para los diferentes grupos de edad son inferiores para el conjunto del territorio español. Así por ejemplo, para las personas mayores de 44 años, la diferencia por sexo a nivel nacional, se reduce a una brecha de 3,98 puntos.

Seguidamente, mostramos las proporciones de personas activas de la Región de Murcia en función del máximo nivel de estudios alcanzado:

Gráfico 72. Personas activas en la Región de Murcia por nivel de estudios (%)



*Primera etapa de educación secundaria: Educación Secundaria Obligatoria, Certificado de profesionalidad 1 y 2 y equivalentes.
*Segunda etapa de educación secundaria: bachillerato, certificado de profesionalidad 3, grado medio y equivalentes.

Tal y como mostramos en el gráfico, el **33,30% de personas activas en la Región de Murcia tienen como máximo finalizada la primera etapa de educación secundaria.** Con un porcentaje muy similar, encontramos a las personas con educación superior (32,26%), seguidas de aquellas con la segunda etapa de educación secundaria (24,02%). Con proporciones muy inferiores, están las personas con educación primaria (7,71%) y aquellas que son analfabetas o no han completado los estudios primarios (2,71%). Si comparamos con las cifras nacionales, la distribución poblacional de España por estudios se asemeja al de la Región.

Del mismo modo que ocurre a nivel nacional, el sector de actividad predominante en la Región de Murcia es el **sector servicios**. Según datos del IV trimestre de 2017 del Instituto Nacional de Estadística, este sector representa un **68,46% del total de la actividad**, siendo un porcentaje algo inferior en comparación con el peso que supone para el ámbito nacional (74,89%). Este sector ha tenido una evolución creciente en los últimos años, ya que en el año 2008 solo suponía el 61,56% de la actividad de la Comunidad Autónoma.

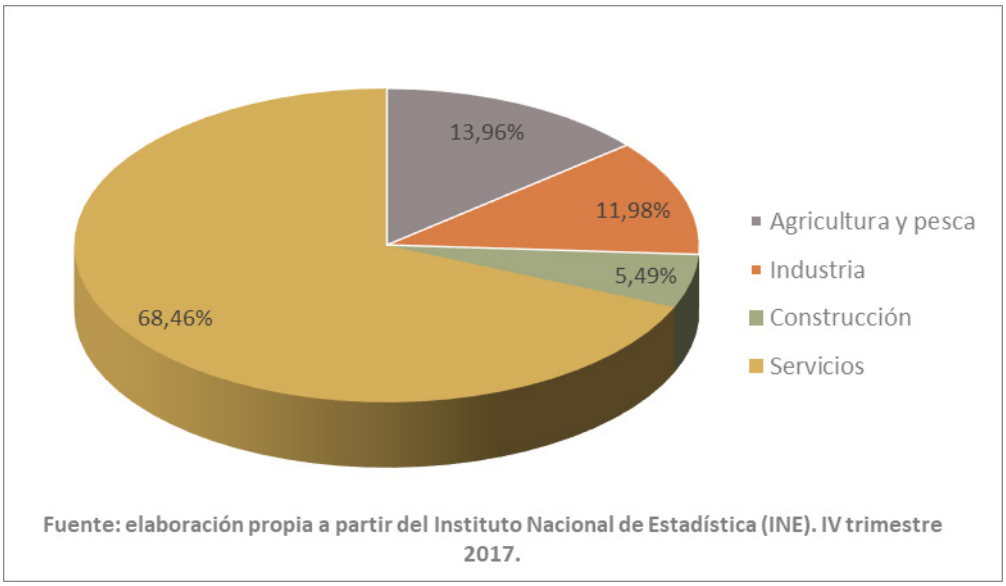
Respecto al **sector industrial,** en el caso de la Región de Murcia, éste supone un **11,98% situándose por debajo de la media nacional (13,93%).** Dicho sector no ha visto modificada su proporción de manera significativa en los últimos años, de forma que las variaciones interanuales tan solo se han visto afectadas en torno a un punto porcentual aproximadamente, ya sea de manera creciente o decreciente.

Es en el **sector de la construcción**, tal y como ha pasado a nivel nacional, donde podemos observar los mayores descensos de actividad. Si lo comparamos con el año 2008, este sector suponía para esta comunidad autónoma un 13,78% de su actividad económica, mientras que en la actualidad **solo supone el 5,49%;** lo que le sitúa en la última posición como sector de importancia en la Región de Murcia.

Por último, en el **sector de agricultura y pesca** encontramos diferencias sustanciales si lo comparamos con la media nacional (supone el **13,96% para la Región de Murcia** y tan solo un 4,93% para la media nacional). Además, si analizamos su evolución, podemos observar un aumento constante en cuanto a personas activas en el sector. Ejemplo de ello es que en el año 2008 suponía un 10,33% del total en la Región de Murcia, casi 4 puntos porcentuales menos que en el año 2017.

Cabe mencionar que los datos referentes a la población ocupada en función del sector de económico, siguen la misma tónica que la información recogida en el siguiente gráfico para la población activa; por lo que no hemos realizado un apartado concreto de ocupación por sector económico. Los datos se han obtenido del Instituto Nacional de Estadística para 2017:

Gráfico 73. Población activa por sector de actividad de la Región de Murcia (%)



Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre 2017.

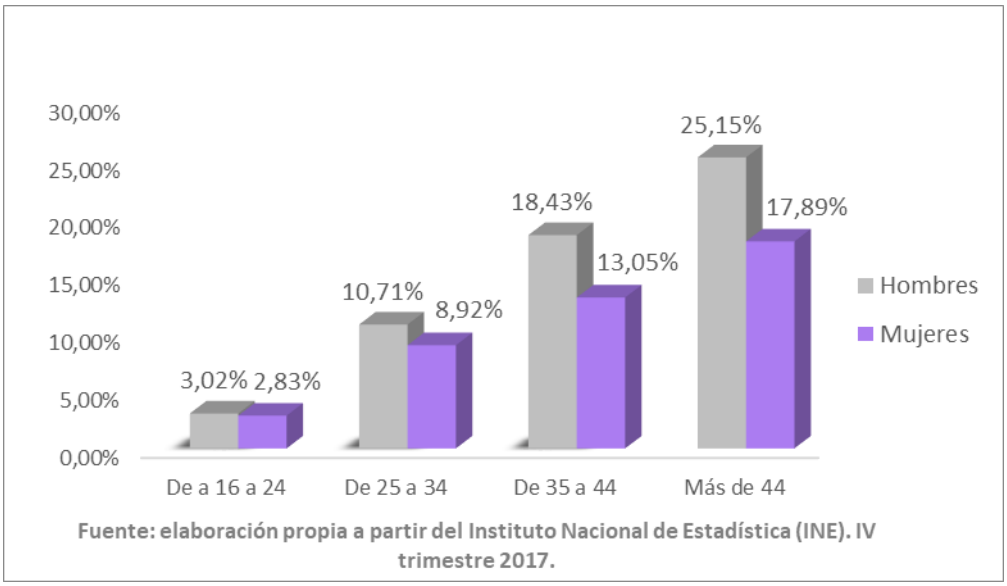
4.1.3.4.2. Población ocupada de la Región de Murcia

Teniendo en cuenta la definición dada por el Instituto Nacional de Estadística, la población ocupada incluye a todas aquellas personas que han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie o quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etc. (Tomando como referencia la semana previa a la realización de la entrevista).

La tasa de empleo de la Región de Murcia se sitúa en un 49,13%, según datos del Instituto Nacional de Estadística de 2017. Desagregando dicho porcentaje en función del sexo, observamos una proporción superior para el caso de los hombres (56,66%) frente al 41,69% de tasa de empleo que representa a las mujeres. Del mismo modo que ocurría con la tasa de actividad, en este caso, la tasa de empleo a nivel nacional aglutina un porcentaje muy similar (48,70%) a la cifra que representa la Región de Murcia.

Seguidamente, mostramos las proporciones de las personas ocupadas de la Región de Murcia distribuidas en función del sexo y la edad:

Gráfico 74. Personas ocupadas en la Región de Murcia por sexo y edad (%)

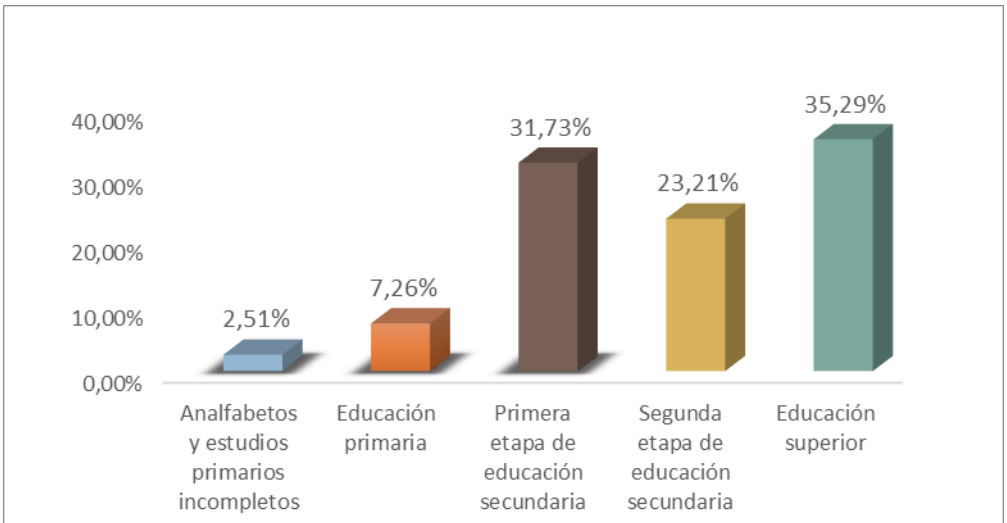


Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre 2017.

Como podemos ver en el gráfico, los porcentajes que presentan las personas ocupadas en la Región de Murcia en su distribución por sexo y edad, son similares a las proporciones que aglutina la población activa. Los pesos relativos de cada uno de los colectivos tienen las mismas posiciones, **representando una mayor proporción los grupos de mayor edad, así como los hombres frente a las mujeres.**

En el gráfico que presentamos a continuación mostramos el nivel de estudios de las personas ocupadas de la Región de Murcia:

Gráfico 75. Personas ocupadas en la Región de Murcia por nivel de estudios (%)

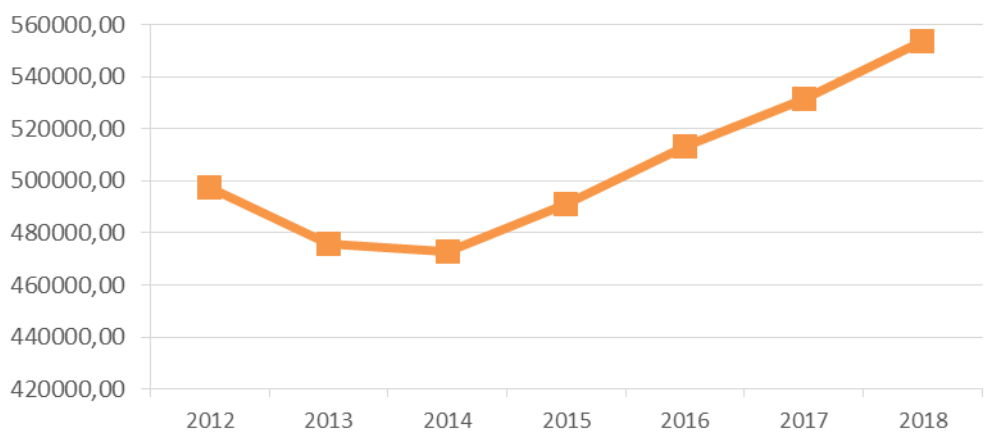


Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre 2017.

De igual modo que ocurre con la distribución por sexo y por edad, podemos observar que el nivel de estudios de las personas ocupadas no presenta grandes variaciones con respecto a las personas activas. Aunque si es cierto que se produce un ligero aumento de los estudios altos en detrimento de los bajos para el caso de las personas ocupadas. Así por ejemplo, mientras que **las personas con educación superior representan un 32,26% para las personas activas, comparando dicha proporción con las personas ocupadas, la cifra aumenta a un 35,29%.**

Una vez realizada la distribución de la población ocupada por las características sociodemográficas básicas, resulta interesante conocer cómo son las afiliaciones a la Seguridad Social en la Región de Murcia. En primer lugar, en el siguiente gráfico mostramos la **evolución del número de personas afiliadas** medias registradas en el sistema de la Seguridad Social en la Comunidad Autónoma. Los datos han sido extraídos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social:

Gráfico 76. Evolución del número de personas afiliadas medias en la Región de Murcia (nº absoluto)



Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. 2012-2018.

Para poder comparar los datos, hemos seleccionado el mes de enero de los últimos años disponibles en las estadísticas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Tal y como vemos en el gráfico, **la evolución del número de personas afiliadas medias en la Región de Murcia arroja cifras positivas**, ya que ha experimentado un aumento desde el año 2014 hasta tener un total de 553.515,71

personas afiliadas medias en el sistema en enero de 2018. Si diferenciamos el **número de afiliaciones por sexo**, el porcentaje de hombres afiliados es superior al de mujeres (57,56% hombres, 42,44% mujeres). Esta diferenciación no es algo exclusivo de la Región de Murcia, siendo su distribución por sexo muy similar a la media nacional y coincidiendo también con la distribución de personas activas y ocupadas teniendo en cuenta la variable sexo.

Si consideramos el **número de personas afiliadas medias por secciones de actividad económica**, en base a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas aprobada por R.D. 475/2007 de 13 de Abril (CNAE 2009), las secciones con mayor número de personas afiliadas en la Región de Murcia son las siguientes:

Tabla 48. Secciones de actividad con mayor afiliación en la Región de Murcia

Secciones de actividad	% de afiliaciones registradas
Comercio al por mayor y por menor; reparación de vehículos	22,32
Industria manufacturera	14,19
Actividades sanitarias y de servicios sociales	9,14
Hostelería	7,82
Construcción	7,08
Actividades administrativas y Servicios auxiliares	6,37
Educación	6,06

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Ene 2018.

Por otra parte, para conocer cuáles son las **secciones económicas con una mayor tendencia positiva** en cuanto a afiliaciones, hemos seleccionado aquellas que presentan una mayor variación interanual positiva en la afiliación en los últimos años y cuyo número de afiliaciones supera el 2% del total de afiliaciones en enero 2018:

Tabla 49. Secciones de actividad con mayor variación positiva en la Región de Murcia						
Sección de actividad	% variación 2013	% variación 2014	% variación 2015	% variación 2016	% variación 2017	% variación 2018
Construcción	-18,54	-6,67	3,45	8,66	2,46	10,21
Información y Comunicaciones	-6,45	5,52	7,36	9,21	4,87	9,98
Actividades Inmobiliarias	-0,28	2,68	4,66	9,05	4,91	9,93
Educación	-7,22	6,22	7,59	8,31	4,68	6,60
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Ene 2012-ene 2018.						

La construcción es la que mayor variación interanual positiva tiene en 2018 con respecto al año anterior (un aumento de más de 10 puntos porcentuales), seguido de información y comunicaciones (9,98%), actividades inmobiliarias (9,93%) y educación (6,60%). Cabe destacar el caso de **la construcción**, que a pesar de que perdió un gran número de afiliados a raíz de la crisis financiera, en los últimos años ha experimentado un crecimiento positivo hasta colocarse como la **cuarta sección económica con mayor número de personas afiliadas** en la Región de Murcia.

Respecto a las secciones económicas con **variación interanual negativa**, en el caso de la Región de Murcia solo encontramos **suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; y actividades financieras y de seguros,** siendo en los últimos años las que han experimentado un descenso en el número de afiliaciones:

Tabla 50. Secciones de actividad con mayor variación negativa en la Región de Murcia						
Sección de actividad	% variación 2013	% variación 2014	% variación 2015	% variación 2016	% variación 2017	% variación 2018
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	-17,90	-0,89	-1,76	2,82	0,84	-9,35
Actividades financieras y de seguros	-4,17	-4,12	-0,68	1,45	-1,66	-0,71
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Ene 2012-ene 2018.						

Para complementar los datos de las afiliaciones, hemos incluido información relativa a cómo son las contrataciones en la Región de Murcia y cómo evolucionan

estacionalmente. En la siguiente tabla mostramos una fotografía de cómo han sido el conjunto de contrataciones en Murcia a lo largo de 2017:

Tabla 51. Contratos por tipo de jornada y sexo de la Región de Murcia							
Tipo de contrato	J. Completa (%)		J. Parcial (%)		F. Discontinuos (%)		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Indefinido	19,88	10,22	6,67	11,09	33,63	18,50	4,27
Temporales	56,27	18,90	11,79	13,04	-	-	95,17
Contratos en prácticas	43,79	28,02	10,03	18,17	-	-	0,32
Contratos de formación	45,79	54,21	-	-	-	-	0,15
Otros contratos	29,41	50,71	13,59	6,29	-	-	0,10
TOTAL	54,65	18,63	11,55	12,95	1,43	0,79	100,00
Fuente: elaboración propia a partir de las estadísticas del Servicio Público de Empleo (SEPE). 2017.							

La mayoría de contratos registrados son de duración temporal (el 95,17%) frente a solo un 4,27% de contratos indefinidos. Si tenemos en cuenta la encuesta de estructura salarial realizada por el INE (2016), **la media de salarios en contratos indefinidos es bastante superior a la de los contratos temporales;** siendo de 22.283,18 euros anuales para las contrataciones indefinidas y de 16.870,86 euros anuales para las contrataciones de duración determinada en la Región.

Para las contrataciones indefinidas, el grupo mayoritario lo forman hombres con contrataciones en fijo discontinuo (33,63%). En el caso de las **contrataciones temporales y de prácticas**, el grupo mayoritario está formado por hombres a jornada completa (56,27% en temporales y 43,79% en prácticas). Es solo en las **contrataciones de formación** donde la tónica cambia siendo levemente superior las mujeres a jornada completa (54,21%).

Si analizamos el **tipo de jornada** del total de las contrataciones de 2017, más de la mitad se han realizado a hombres a jornada completa (54,65%). Respecto a la jornada parcial, el grupo mayoritario lo forman las mujeres, con un 12,95% del total de las contrataciones.

En cuanto a la **duración de los contratos temporales**, resulta interesante hacer una comparación con el último año disponible en los registros del Servicio Público de

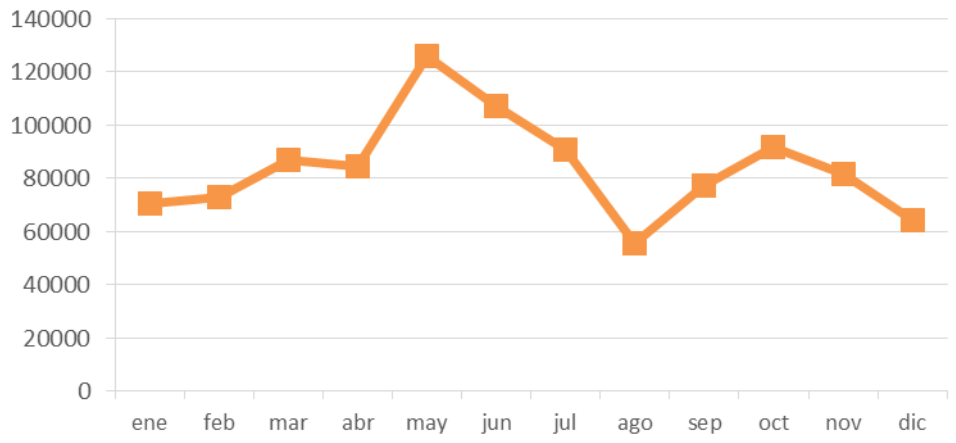
Empleo (el año 2006) ya que encontramos diferencias sustanciales en la temporalidad de las contrataciones (solo hemos podido tener en cuenta aquellas contrataciones en las que venía definida una temporalidad):

Tabla 52. Duración de contratos temporales de la Región de Murcia. Comparativa 2006-2017 (%)				
Año	**Menos de 1 mes**	**1 a 3 meses**	**3-6 meses**	**Más de 6**
2017	68,84	18,24	8,99	3,93
2006	49,89	29,59	11,65	8,87
Fuente: elaboración propia a partir de las estadísticas del Servicio Público de Empleo (SEPE). 2006-2017.				

Tal y como mostramos en la tabla, en ambos años la gran mayoría de contrataciones temporales tienen una duración inferior a un mes. La diferencia principal radica en cómo se distribuyen dichas contrataciones, ya que **en el año 2017, el 68,84% de las contrataciones son inferiores a un mes**, porcentaje notablemente superior si lo comparamos con el año 2006, donde el 49,89% eran inferiores a un mes. Por último indicar que, en el caso de las **contrataciones de más de 6 meses, en el año 2006 supusieron el 8,87% del total, más del doble respecto al año 2017 (solo un 3,93%).**

A continuación, presentamos la **evolución del número de contrataciones que han tenido lugar durante el año 2017 en la Región de Murcia**. De esta manera podemos observar cómo influye la estacionalidad en los picos más altos y bajos de contrataciones. Los datos han sido obtenidos del Servicio Público de Empleo para el año 2017:

Gráfico 77. Evolución del número de contrataciones en la Región de Murcia (nº absoluto)



Fuente: elaboración propia a partir del Servicio Público de Empleo (SEPE). 2017.

En el año 2017 el **pico más alto de contratación se produjo en mayo, con un total de 125.946 contrataciones**. Señalar que el **53,49% de las contrataciones** realizadas en ese mes fueron en la sección de actividad de **agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.** A su vez, el menor número de contratos se produce en el mes de agosto, en el que solo se registraron 55.571 contratos.

Para finalizar el apartado de ocupación, hemos incluido el análisis de la movilidad laboral de la Región de Murcia. Para ello, hemos utilizado el último estudio disponible a fecha de la redacción del informe: *Datos básicos de movilidad. Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España* elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal (2017). En este informe se incluyen datos sobre cómo ha sido la movilidad interautonómica durante el año 2016.

En concreto, la Región de Murcia registró una tasa de movilidad laboral (entendida como la media entre los contratos que entran y salen; partido de la suma de contratos que entran, salen y permanecen) del 14,25%. En este sentido, Murcia se sitúa como **la tercera comunidad autónoma con mayor tasa de movilidad laboral en el año 2017.**

Cabe señalar que la proporción de contratos que entran (es decir, personas de otra comunidad autónoma que son contratadas en la Región de Murcia) respecto a la

proporción de contratos que salen (personas que se desplazan a otra comunidad) es mayor, lo que da lugar a **un saldo positivo de 26.426 contratos más de entrada que de salida**. En la siguiente tabla presentamos las diferentes tasas de movilidad laboral de la Región de Murcia:

Tabla 53. Movilidad laboral provincial de la Región de Murcia		
Tasa de entrada (%)	**Tasa de salida (%)**	**Tasa de movilidad (%)**
15,46%	13,01%	14,25%
Fuente: elaboración propia a partir del informe: *Datos básicos de movilidad: Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España* elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal (2017).		

Centrándonos en las personas que **salen del territorio por una contratación**, si lo analizamos por **sexo**, podemos observar una proporción de hombres (77,48%) que supera en más del doble la representación de las mujeres (22,52%). Así mismo, respecto a la **edad,** el mayor porcentaje de personas que se van de la Región de Murcia por una contratación en otra comunidad autónoma se corresponde con las edades comprendidas entre los 30 y 44 años (51,44%), seguido del grupo de edad de 16 a 29 años (27,29%) y de los mayores de 44 años (21,27%).

En cuanto al **nivel de estudios**, las personas con **menor nivel educativo son las que ocupan el mayor número de contrataciones fuera de la Región de Murcia**. En este sentido, las personas con estudios primarios o sin estudios conforman el porcentaje más alto de personas que se desplazan de la comunidad autónoma por motivos laborales (65,57%). Con porcentajes inferiores se encuentran las personas con educación secundaria (18,10%) y aquellas con bachillerato, ciclos formativos o educación superior (16,33%).

En relación al destino geográfico, dichas contrataciones se producen principalmente en la Comunidad Valenciana, Andalucía, Cataluña, Castilla La Mancha y la Comunidad de Madrid.

4.1.3.4.3. Población inactiva de la Región de Murcia

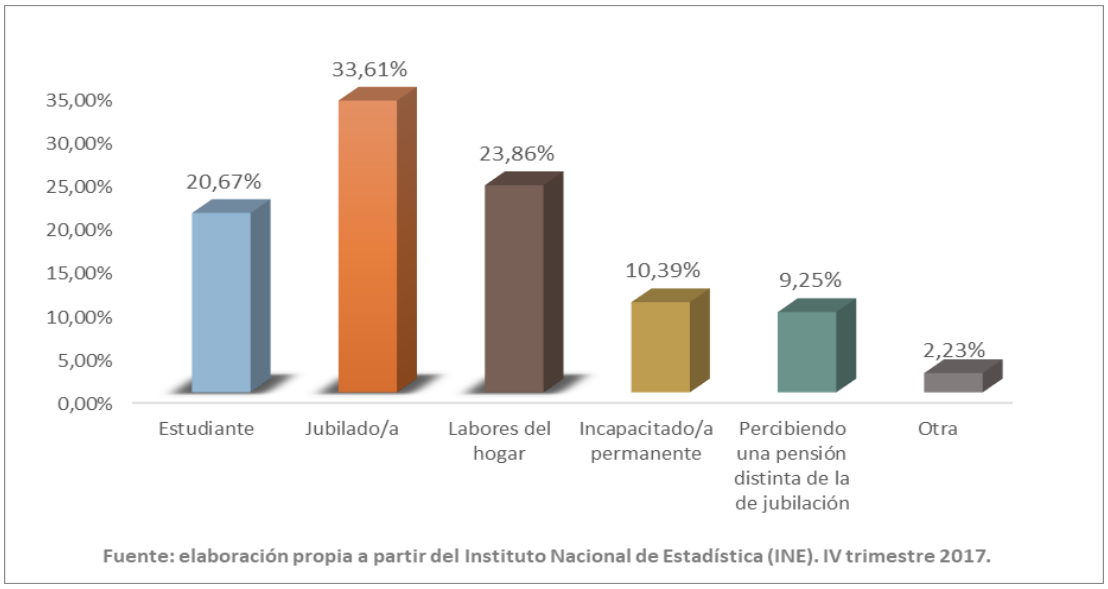
Consideramos como población inactiva, tomando de referencia la definición del Instituto Nacional de Estadística, todas aquellas personas que no están trabajando ni en disposición para incorporarse al mercado laboral. En este sentido, el **total de personas inactivas en la Región de Murcia se sitúa en 485.300 personas**, según datos del Instituto Nacional de Estadística del IV trimestre de 2017. Desagregando dicha cifra por **sexo** para esta misma fecha, los hombres representan un 40,70% de las personas inactivas, mientras que las mujeres elevan la cifra hasta un 59,30%.

Por otro lado, cabe destacar que se ha producido una **disminución progresiva del número de personas inactivas** en los últimos años. En este sentido, comparando los datos de la Región de Murcia del año 2008 con la cifra registrada en 2017, podemos ver una disminución de 38.200 personas inactivas.

En lo que respecta a **las razones de inactividad** de la población de la Región de Murcia, los jubilados/as representan la razón de inactividad más importante de la Comunidad Autónoma con un 33,61% de la población inactiva. En segundo lugar, las personas dedicadas a las labores del hogar constituyen un 23,86% de los inactivos/as. En tercer lugar, estarían las personas que se encuentran estudiando (20,67%). Y por último, con porcentajes menos significativos, los/as incapacitados/as permanentes (10,39%) y las personas que están percibiendo una pensión diferente a la jubilación (9,25%).

Además, **si comparamos los datos de la Región de Murcia sobre las razones de inactividad con las cifras nacionales**, observamos algunas diferencias especialmente entre las personas que están estudiando y en aquellas inactivas por jubilación. A nivel nacional, las personas estudiantes representan un 16,44% de los inactivos/as, 4,23 puntos porcentuales menos que la proporción de Murcia. Por el contrario, las personas jubiladas tienen una mayor representación en el territorio español que en la Región, con una diferencia de 5,49 puntos. En el siguiente gráfico mostramos las proporciones de las personas inactivas por razón de inactividad de la Región de Murcia. Los datos se han extraído del Instituto Nacional de Estadística para el IV trimestre de 2017:

Gráfico 78. Razones de inactividad en la Región de Murcia (%)



Resulta interesante, dar cuenta de los porcentajes relativos a las razones de inactividad, **desagregando por sexo** las proporciones. En este sentido, encontramos especialmente diferencias entre hombres y mujeres en el caso de los jubilados/as, las personas que perciben una pensión distinta a la jubilación y aquellas personas dedicadas a las labores del hogar. Con respecto a las personas jubiladas, los hombres representan un porcentaje superior que las mujeres, aglutinando un 63,83% de los casos. Por el contrario, son las mujeres las que perciben de manera mayoritaria pensiones diferentes a la jubilación en un 87,08% de las veces. Por otro lado, en cuanto a las personas inactivas que trabajan realizando labores del hogar, la proporción de mujeres que representa este colectivo es igualmente elevada con un 91,28% del total.

4.1.3.4.4. Resumen 4

En el IV trimestre de 2017, la **tasa de actividad de la Región de Murcia es del 59,34%, cifra ligeramente superior a la media nacional (58,80%).** El colectivo más numeroso dentro de la población activa son los hombres mayores de 44 años, que aglutinan un 23,89% del total. Con respecto al nivel de estudios de la población activa, observamos que el grupo mayoritario son las personas que han finalizado la primera etapa de educación secundaria (33,30%), seguido de la población con estudios superiores (32,26%).

Teniendo en cuenta la tasa de actividad por sectores productivos, ha habido un incremento de la población activa correspondiente al sector servicios desde 2008, aumentando casi siete puntos porcentuales hasta llegar a un 68,46% en 2017. No obstante, este dato es inferior a la media nacional, situada en un 74,89%. La **población activa en el sector de la agricultura y pesca también ha aumentado desde 2008** más de cuatro puntos porcentuales, **suponiendo el 13,96% de la población activa, cifra superior al conjunto estatal (4,93%).** El número de personas activas dedicadas al sector de la construcción se ha reducido desde el inicio de la crisis financiera en 2008 ocho puntos porcentuales hasta alcanzar un 5,49%.

La **tasa de empleo en la Región de Murcia en 2017 es del 49,13%,** con una mayor proporción para los grupos de mayor edad y para los hombres frente a las mujeres. Las personas con educación superior suponen el mayor porcentaje de la población ocupada con un 35,29%.

Las **contrataciones** producidas en la Comunidad Autónoma son **mayoritariamente de tipo temporal** (95,17%), lo cual implica un menor salario que aquellos empleos con un contrato indefinido. Además, en 2017 un 68,84% de las contrataciones fueron inferiores a un mes.

La **Región de Murcia es la tercera comunidad autónoma con mayor tasa de movilidad laboral, con un 14,25%.** Teniendo en cuenta el sexo, los hombres salen del territorio por contratación en mayor medida que las mujeres (77,48% y 22,52% respectivamente). Respecto a la edad, el grupo mayoritario que se desplaza de la Región de Murcia por una contratación son las personas entre 30 y 44 años. En cuanto al nivel educativo, es la población con menor nivel de estudios la que se desplaza por una contratación en mayor medida (el 65,77%).

En lo que respecta a la **población inactiva**, cabe destacar que se ha producido una **disminución progresiva en los últimos años**. Respecto a las principales razones de inactividad, hay un 36,61% de jubilados/as, de los cuales un 63,83% son hombres. Las personas dedicadas a las labores del hogar representan un 27,44% de la población

inactiva, siendo un 91,28% mujeres las que declaran estar en esta situación de inactividad. Finalmente, hay un 20,67% que declaran ser estudiantes.

4.1.3.5. Población desempleada de la Región de Murcia

En el siguiente epígrafe, presentamos una descripción de cómo es la situación del desempleo en la Región de Murcia, mostrando su evolución en los últimos años e indagando en la problemática al desagregar el desempleo en función de variables sociodemográficas. También incluimos un apartado que muestra quiénes son las personas beneficiarias de las prestaciones por desempleo.

4.1.3.5.1. Tasas y evolución del desempleo en la Región de Murcia

La Región de Murcia es la **séptima comunidad autónoma con mayor tasa de desempleo de España.** En concreto, según datos del Instituto Nacional de Estadística, en 2017 se registró una tasa de desempleo del 17,21%, lo que supone casi un punto porcentual más que la media nacional; posicionándose para ese mismo año en un 16,55%:

Mapa 10. Tasa de desempleo de la Región de Murcia (%)

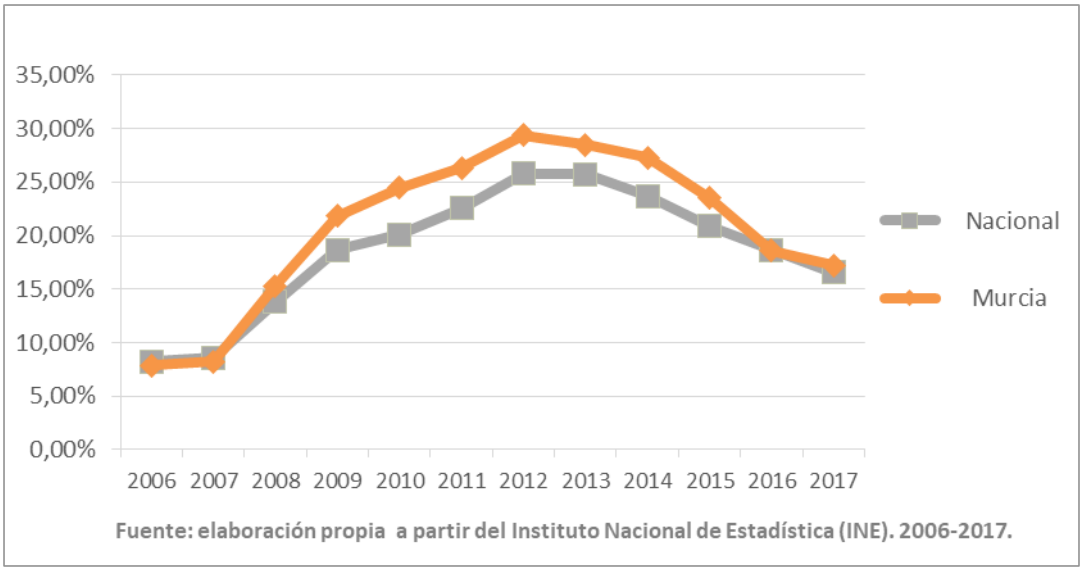
Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre de 2017.

Comparando la evolución del desempleo de la Región de Murcia con la evolución que ha tenido lugar a nivel nacional, podemos apreciar que en 2006 las tasas de desempleo del conjunto nacional y la Comunidad Autónoma eran muy similares,

encontrándose Murcia incluso por debajo de la media nacional (7,85% para la Comunidad Autónoma y 8,26% para el conjunto nacional). Es a partir del 2008 cuando este porcentaje se eleva progresivamente **hasta alcanzar su cota más alta en 2012 con una tasa del 29,37% para la Región de Murcia**. Posteriormente, la tasa de desempleo se ha ido reduciendo progresivamente hasta llegar a 2017 a un 17,21%. Al comparar estos datos con el desempleo registrado a nivel nacional, podemos ver una tónica similar en su evolución como consecuencia del impacto de la crisis económica. No obstante, la tasa de desempleo nacional se ha situado durante todo el periodo de 2008 a 2017 por debajo de la tasa de la Región de Murcia.

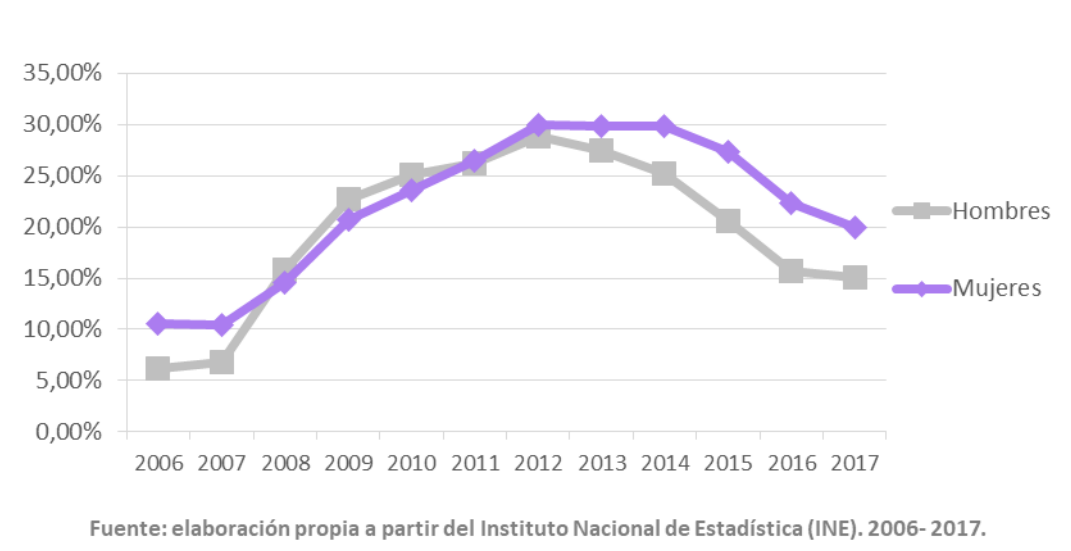
A continuación, presentamos un gráfico con la evolución de la tasa de desempleo de la Región de Murcia en comparativa con la tasa de desempleo registrada a nivel nacional desde 2006 hasta 2017. Los datos han sido extraídos del Instituto Nacional de Estadística:

Gráfico 79. Evolución de la tasa de desempleo de la Región de Murcia vs nacional (%)



Resulta interesante analizar también **la evolución de la tasa incluyendo la variable sexo,** ya que encontramos diferencias sustanciales entre las tasas para hombres y para mujeres:

Gráfico 80. Evolución de la tasa de desempleo de la Región de Murcia por sexos (%)



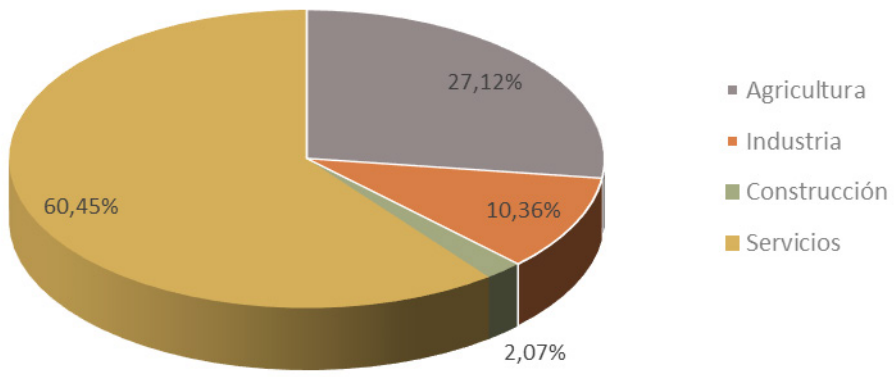
Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). 2006- 2017.

En el gráfico podemos apreciar cómo durante el periodo comprendido entre los años 2008 y 2010, **la tasa de desempleo es inferior en las mujeres**. No obstante, la diferencia porcentual en ningún momento supera los dos puntos. En el resto de años, esta circunstancia cambia, dando lugar a que las mujeres alcancen las cifras más altas de desempleo. En este sentido, es en el **año 2015 donde se registra una mayor brecha de género**, con una diferencia de 6,73 puntos porcentuales. Dicha diferencia entre sexos ha ido disminuyendo en los últimos años, dando lugar a que en el año 2017 la distancia se ha reducido a un total de 4,89 puntos porcentuales. Con respecto a las **cotas más altas de desempleo**, tanto en los hombres como en las mujeres, las cifras más elevadas se registraron en el año 2012 (28,87% y 30,02% respectivamente).

4.1.3.5.2. Desempleo por sector de actividad y sección económica en la Región de Murcia

En referencia al desempleo registrado en función del sector de actividad, según datos del Instituto Nacional de Estadística del IV trimestre de 2017, cabe mencionar que el **sector con mayor porcentaje de desempleo tal y como mostramos en el gráfico, es el de servicios (60,45%).** En segundo lugar, se encuentra el sector de la agricultura que integra el 27,12% de las personas desempleadas, seguido de la industria con un 10,36% y la construcción con un 2,07%.

Gráfico 81. Desempleo registrado por sector de actividad en la Región Murcia (%)



Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre 2017.

Contrastando los datos con el desempleo por sector de actividad a nivel nacional, podemos observar que el sector servicios aglutina un porcentaje superior de personas desempleadas, alcanzando una representación del 70,9% a nivel nacional. Lo mismo ocurre con el sector de la construcción, que supone un 8,45% para el conjunto nacional (4 veces más que en el caso de la Comunidad Autónoma). Por otro lado, el sector de la agricultura, concentra un mayor porcentaje de personas desempleadas para el caso de la Región de Murcia en contraste con la proporción a nivel nacional (11%). Con respecto al sector de la industria, la representatividad de personas desempleadas es similar en la Región de Murcia y a nivel nacional.

Complementando los datos referentes al sector de actividad, en la siguiente tabla incluimos las **secciones de actividad económica**, en base a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas aprobada por R.D. 475/2007 de 13 de abril (CNAE 2009), que tienen un **mayor número de personas registradas en desempleo** según datos del Servicio Público de Empleo de 2018:

Tabla 54. Desempleo por sección de actividad en la Región de Murcia	
Sección de actividad	**Desempleo registrado %**
Comercio por mayor y por menor; reparación de vehículos	16,67
Actividades administrativas y de servicios auxiliares	14,91
Hostelería	13,51
Industria manufacturera	11,37
Construcción	9,41
Agricultura, silvicultura, ganadería y pesca	8,62
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,99
Fuente: elaboración propia a partir de Servicio Público de Empleo (SEPE). Ene 2018.	

Como podemos ver, el mayor porcentaje de desempleo registrado por sección de actividad, es el comercio al por mayor y por menor, con un 16,67% del total. Seguidamente, otros de los sectores de actividad con mayor proporción de desempleo hacen alusión a actividades administrativas y de servicios auxiliares, junto con la hostelería; la industria manufacturera; la construcción; la agricultura, la silvicultura, la ganadería y pesca; y las actividades profesionales, científicas y técnicas.

4.1.3.5.3. Desempleo por variables sociodemográficas en la Región de Murcia

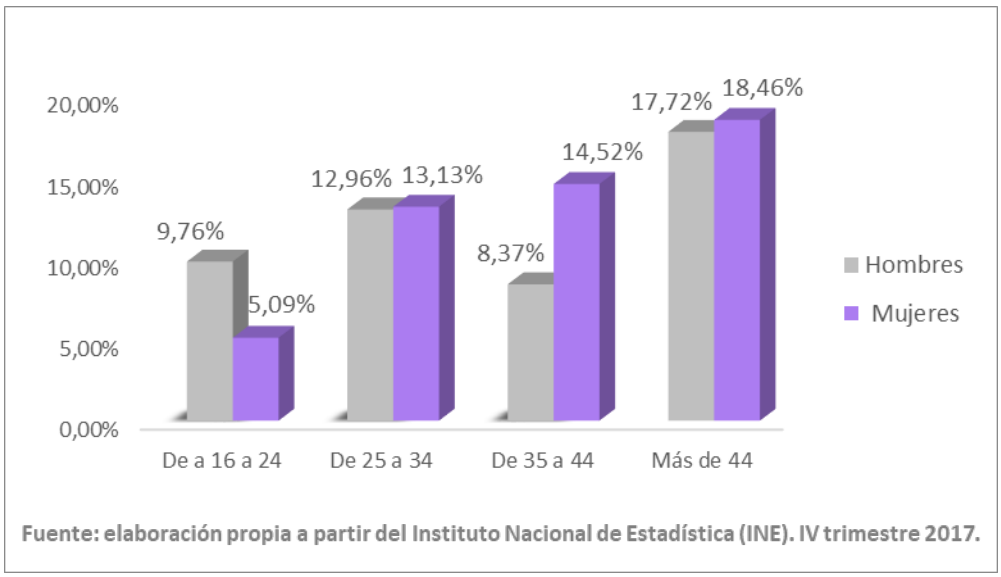
Si centramos la atención en el año 2017 y teniendo en cuenta el porcentaje de personas desempleadas desagregado por sexo y edad, podemos realizar algunas observaciones. En primer lugar, en función de los tramos de edad encontramos claras diferencias, siendo el porcentaje de personas desempleadas más reducido para las más jóvenes que para las de mayor edad. En este sentido, **las personas desempleadas de más de 44 años suponen el 36,18% del total de la población desempleada**. El siguiente grupo de edad con mayor porcentaje de personas desempleadas es el de 25 a 34 años (26,09%), seguido con un porcentaje muy similar las personas de 35 a 44 años (22,89%) y en último lugar el grupo de edad de 16 a 24 años (14,85%). Indicar que la distribución de la población desempleada de la Región de Murcia por grupo de edad es muy similar a la nacional.

En segundo lugar, también encontramos **distinciones en función del sexo** más o menos significativas según el intervalo de edad. En el caso de las personas desempleadas de 25 a 34 años y más de 44 años, apenas existe brecha de género; siendo las diferencias

entre sexos inferiores a un punto porcentual. Sin embargo, en los grupos de edad de 16 a 24 y de 35 a 44, la brecha se acrecienta, **siendo este último tramo de edad donde encontramos la mayor diferencia, con un total de 6,15 puntos porcentuales.** Si comparamos los datos de la Región de Murcia con los datos nacionales, la mayor brecha de género también podemos encontrarla en este tramo de edad, con una diferencia porcentual de 3,45 puntos.

En el siguiente gráfico especificamos el número de personas desempleadas en la Región de Murcia según el sexo y la edad, a partir de datos del IV trimestre de 2017 del Instituto Nacional de Estadística:

Gráfico 82. Personas desempleadas en la Región de Murcia por sexo y edad (%)

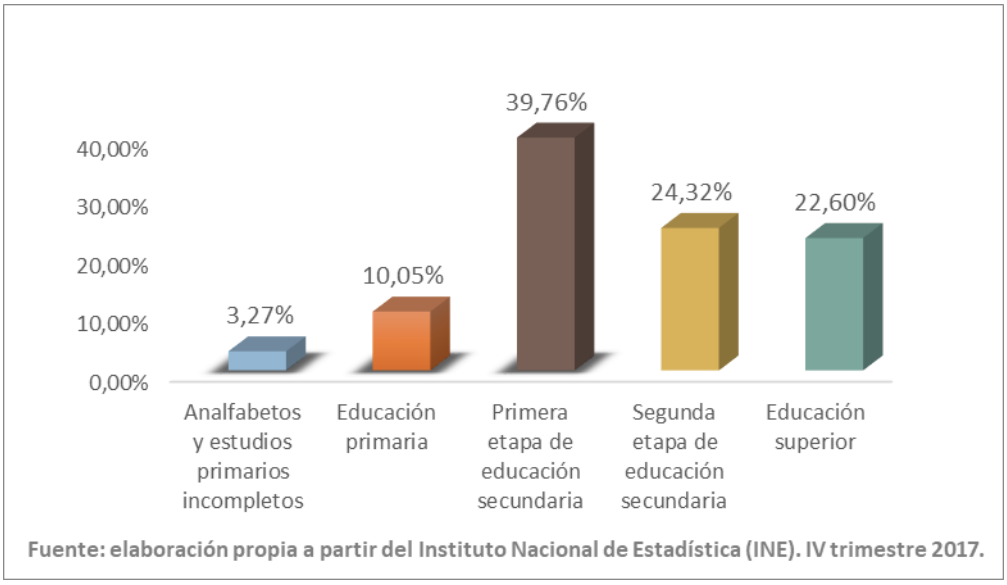


Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre 2017.

Con respecto a las personas desempleadas de la Región de Murcia por nivel educativo, según datos del Instituto Nacional de Estadística del IV Trimestre de 2017, destacan con un **39,76% del total de la población desempleada aquellas que tienen la primera etapa de educación secundaria o equivalentes**. En segundo lugar, encontramos a las personas con la segunda etapa de educación secundaria (24,32%), seguidas de la poblacion desempleada con educación superior (22,60%) y de las personas desempleadas con educacion primaria o inferior, que suponen un 13,32% del total de la población desempleada. Además, cabe mencionar que si desagregamos los porcentajes

relativos al desempleo por nivel de estudios y a su vez por sexo, no aparecen diferencias sustanciales en ningún grupo.

Gráfico 83. Personas desempleadas en la Región de Murcia por nivel de estudios (%)



*Primera etapa de educación secundaria: Educación Secundaria Obligatoria, Certificado de profesionalidad 1 y 2 y equivalentes.
*Segunda etapa de educación secundaria: bachillerato, certificado de profesionalidad 3, grado medio y equivalentes.

4.1.3.5.4. Prestaciones por desempleo

En este último apartado pretendemos mostrar, a partir de los datos obtenidos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, quiénes son las personas que perciben prestaciones por desempleo; atendiendo a variables sociodemográficas y al tipo de prestación. A continuación, presentamos una tabla a modo de resumen donde mostramos el total de personas beneficiarias teniendo en cuenta las distintas modalidades de prestaciones por desempleo registradas en las estadísticas de los Servicios Públicos de Empleo de enero de 2018:

Tabla 55. Personas beneficiarias por prestación por desempleo en la Región de Murcia (nº absoluto)

TOTAL	Prestación contributiva	Subsidio por desempleo	Renta Activa de Inserción	Programa de Activación para el Empleo
56.912	26.330	20.586	7.297	2.699

Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Enero 2018.

En primer lugar, cabe destacar que el total de prestaciones, a fecha de enero de 2018, son percibidas por 56.912 personas. Si dicho dato lo comparamos con el número de personas desempleadas registradas en la misma fecha (110.427), solo el 51,54% están percibiendo algún tipo de prestación. Esto quiere decir que **prácticamente la mitad de las personas desempleadas registradas en el Servicio Público de Empleo, no están cobrando ningún tipo de prestación de las anteriormente descritas (48,46%).** Si además incluimos la variable **sexo** en el análisis, solo el 45,22% de las mujeres desempleadas de la Región de Murcia registradas en el Servicio Público de Empleo cobran algún tipo de prestación. En el caso de los hombres, este porcentaje es más elevado, dando lugar a que el 60,99% de los desempleados registrados en el sistema esté cobrando algún tipo prestación por desempleo:

Tabla 56. Personas desempleadas registradas en SEPE que perciben prestación en la Región de Murcia

REGIÓN DE MURCIA	Personas desempleadas registradas en SEPE	Perceptores de prestaciones	% de personas desempleadas que perciben prestación
Hombres	44.247	26.988	60,99
Mujeres	66.180	29.924	45,22
Ambos sexos	110.427	56.912	51,54

Fuente: elaboración propia a partir del Servicio Público de Empleo (SEPE). Enero 2018.

Si diferenciamos por **modalidades**, las prestaciones contributivas son percibidas por el 23,84% de las personas desempleadas registradas, el subsidio por desempleo por el 18,64%, la Renta Activa de Inserción por el 6,61% y el Programa de Activación para el Empleo por el 2,44%.

A continuación, especificamos concretamente quiénes son las personas beneficiarias según los distintos tipos de prestaciones, desagregadas por sexo y por grupo de edad.

Con respecto a la **prestación contributiva**, cabe mencionar que aparecen registrados un **mayor número de hombres que de mujeres,** con una diferencia de 890 registros teniendo en cuenta el total de este tipo de prestación. Si además diferenciamos por **edad**, el intervalo con mayor número de registros es el de las personas que tienen

entre 35 y 44 años de edad con un 33,02% del total de prestaciones contributivas, seguido de las personas de 25 a 34 años (29,46%), del grupo de edad de 45 a 54 años (21,30%), aquellas con más de 54 años (10,95%) y en último lugar las personas de 16 a 24 años con un 5,26% del total de las prestaciones contributivas.

Tabla 57. Personas beneficiarias de la prestación contributiva en la Región de Murcia

Sexo	Total	16 – 24 años	25 – 34 años	35 – 44 años	45 – 54 años	55 y más años
Hombres	13.610	757	3.673	4.463	3.059	1.658
Mujeres	12.720	628	4.084	4.232	2.550	1.226
Ambos sexos	26.330	1.385	7.757	8.695	5.609	2.884

Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Enero 2018.

En relación al **subsidio por desempleo**, en este caso, **las mujeres son beneficiarias en mayor medida**, con una diferencia de 1262 registros. En todos los grupos de edad, son más las mujeres que perciben el subsidio, exceptuando el colectivo de mayores de 54 años. Además, dicho grupo de edad es el que percibe en mayor medida esta prestación (un 38,49% del total). El siguiente grupo edad es el de 35 a 44 años (23,93%), seguido de las personas entre 45 y 54 años (17,93%), el grupo de edad de 25 a 34 años (16,35%) y finalmente las personas de 16 a 24 años con un 3,29%.

Tabla 58. Personas beneficiarias del subsidio por desempleo en la Región de Murcia

Sexo	Total	16 – 24 años	25 – 34 años	35 – 44 años	45 – 54 años	55 y más años
Hombres	9.662	289	1.099	1.712	1.662	4.900
Mujeres	10.924	388	2.267	3.215	2.030	3.024
Ambos sexos	20.586	677	3.366	4.927	3.692	7.924

Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Enero 2018.

En cuanto a **la Renta Activa de Inserción**, cabe mencionar que **el 61,55% de dicha prestación es percibida por mujeres.** Además, más de la mitad de las prestaciones (un 60,96%) son percibidas por el grupo de edad de 45 a 54 años, seguido de los mayores de 54 años (22,94%) y en menor medida el resto de grupos de edad: un 8,46% las

personas entre 35 y 44 años, un 5,17% el grupo de edad de 25 a 34 años y un 2,47% aquellas con edades comprendidas entre los 16 y 24 años.

Tabla 59. Personas beneficiarias de la Renta Activa de Inserción en la Región de Murcia						
Sexo	**Total**	**16 – 24 años**	**25 – 34 años**	**35 – 44 años**	**45 – 54 años**	**55 y más años**
Hombres	2.806	6	73	197	1.787	743
Mujeres	4.491	174	304	421	2.661	931
Ambos sexos	7.297	180	377	618	4.448	1.674
Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Enero 2018.						

Por último, en el caso del **Programa de Activación para el Empleo**, **son las mujeres las mayores beneficiarias**, dando lugar a una diferencia de 879 registros respecto a los hombres**.** Si diferenciamos por grupo de edad, la mayor parte de las personas beneficiarias se encuentran entre los 35 y 54 años (un total de 68,67%).

Tabla 60. Personas beneficiarias del Programa de Activación para el empleo en la Región de Murcia						
Sexo	**Total**	**16 – 24 años**	**25 – 34 años**	**35 – 44 años**	**45 – 54 años**	**55 y más años**
Hombres	910	4	79	186	417	224
Mujeres	1.789	17	309	622	628	213
Ambos sexos	2.699	21	388	808	1045	437
Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Enero 2018.						

4.1.3.5.5. Resumen 5

La **Región de Murcia tiene una tasa de desempleo del 17,21% en 2017**, cifra ligeramente superior a la media nacional. Si tenemos en cuenta la variable sexo, las mujeres han tenido tasas más altas de desempleo, exceptuando el periodo comprendido entre los años 2008 y 2010. La mayor brecha de género se produjo en el 2015, donde la diferencia de la tasa de desempleo por sexo fue de 6,73 puntos porcentuales.

El **sector económico** con mayor tasa de desempleo en 2017 es el sector servicios, con un 60,45%, seguido de la agricultura y pesca (27,12%), la industria (10,36%) y por

último, la construcción (2,07%). Si comparamos estos datos con la media a nivel nacional, podemos observar que en el sector servicios y en la construcción, la tasa de desempleo murciano es inferior, 10 y 6 puntos porcentuales, respectivamente. Mientras que en la agricultura y pesca, la tasa supera en 16,12 puntos porcentuales a la media estatal.

En lo que respecta al desempleo por sexo y edad, cabe señalar que las personas de **más de 44 años son el grupo mayoritario de desempleados/as** (un 36,18% del total). Después, se encuentran las personas de 35 a 44 años (el 22,89%), que además, es el grupo de edad donde existe la mayor brecha de género; con una diferencia de 6,15 puntos porcentuales.

Por **nivel de estudios,** el 39,76% de las personas en situación de desempleo finalizaron la primera etapa de la educación secundaria, el 24,32% acabó la segunda etapa de la educación secundaria, el 22,60% tiene estudios superiores y un 13,32% solo cuenta con educación primaria o inferior.

En lo que se refiere a las **prestaciones** que reciben las personas que declaran estar en situación de desempleo, **un 51,54% recibe algún tipo de las mismas**, habiendo una distribución de 45,22% mujeres por un 60,99% de hombres perceptores de prestaciones por desempleo. Dentro de las modalidades, la mayoritaria son las contributivas con un 23,84%, seguido del subsidio por desempleo (18,64%), la Renta Activa de Inserción (6,61%) y por último, el Programa de Activación para el Empleo (2, 44%). Teniendo en cuenta el sexo, las mujeres son las que perciben en mayor medida las prestaciones analizadas, exceptuando la prestación contributiva.

4.1.3.6. Desempleo de larga duración en la Región de Murcia

Una vez descrito el desempleo de manera general en la Región de Murcia, ponemos el foco de manera más específica en el desempleo de larga duración. Para este cometido, en primer lugar tenemos en cuenta las personas desempleadas según el tiempo en desempleo, así como la evolución del desempleo de larga duración, además de desagregar la proporción de personas que llevan un año o más en búsqueda activa de empleo en función del sexo, la edad y el nivel de estudios.

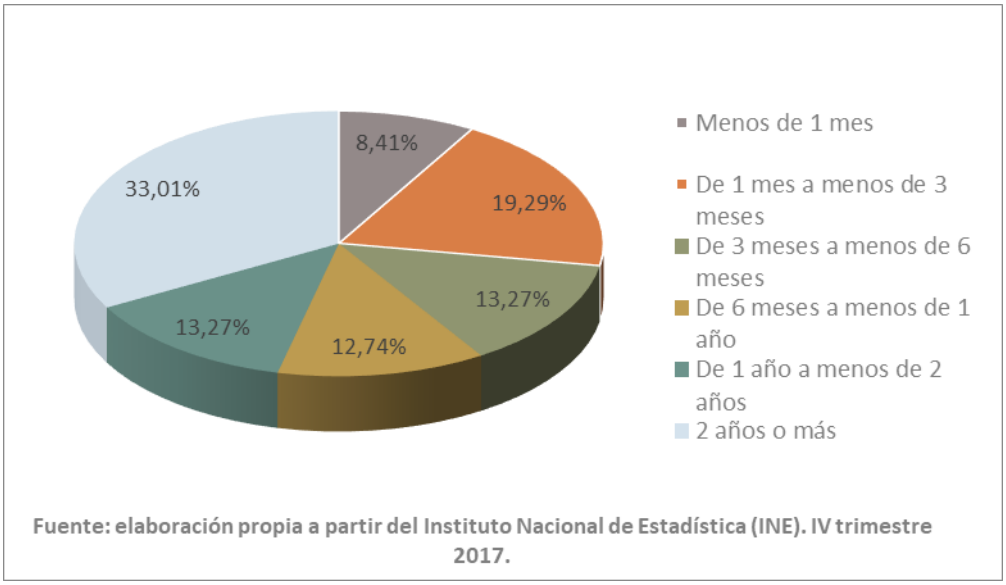
4.1.3.6.1. Desempleo por tiempo de búsqueda y evolución del desempleo de larga duración de la Región de Murcia

Si analizamos el porcentaje de personas desempleadas en la Región de Murcia por tiempo de búsqueda de empleo, **el 46,28% son desempleadas de larga duración** (a partir de ahora DLD); es decir, llevan al menos un año en búsqueda activa de empleo. Contrastando dicho porcentaje con las cifras de DLD nacional, la Región de Murcia se sitúa por debajo de la media española, la cual representa un 54,23% del desempleo para el último trimestre de 2017.

El **porcentaje mayoritario lo forman las personas que llevan 2 o más años en situación de desempleo** (personas desempleadas de muy larga duración), suponiendo el 33,01% del total de las personas desempleadas en la Región de Murcia. Además, si solo tenemos en cuenta a las personas desempleadas de larga duración, las de muy larga duración suponen el 63,11%.

En el siguiente gráfico, especificamos las proporciones de personas que se encuentran en situación de desempleo en la Región de Murcia según el tiempo de búsqueda de empleo. Los datos utilizados para su elaboración proceden del Instituto Nacional de Estadística del IV trimestre de 2017.

Gráfico 84. Personas desempleadas en la Región de Murcia según tiempo de búsqueda de empleo (%)



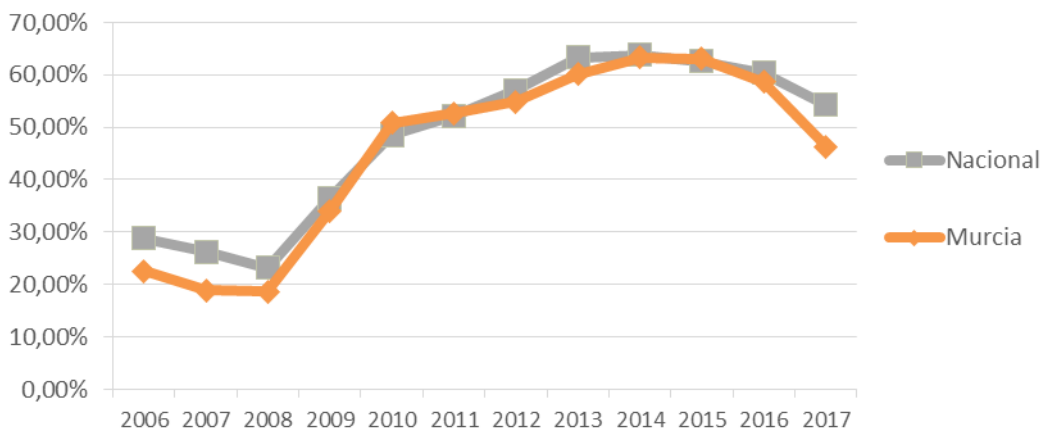
Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre 2017.

Poniendo el acento en la evolución del DLD en la Región de Murcia, podemos observar que sigue una tónica similar a la evolución del desempleo general, sufriendo un aumento progresivo a partir de 2008, acompañado por el inicio de la crisis financiera. En este sentido, en 2008 el DLD en la Región de Murcia representaba un 18,61% del total del desempleo. Esta cifra comienza a elevarse exponencialmente hasta llegar a su cota más alta en el año 2015, representando el 63,13% del total del desempleo. Posteriormente, podemos apreciar que **este porcentaje ha ido decreciendo levemente, hasta llegar al año 2017 al 46,28% del total desempleo.**

Como aspecto a destacar, comparando el DLD nacional con el de la Región de Murcia, durante el periodo analizado no observamos grandes diferencias. Además, en el caso de la Región de Murcia, en los dos últimos años la proporción de DLD ha sido inferior a la del conjunto nacional.

En el siguiente gráfico mostramos la evolución del DLD, en contraste con la evolución que ha tenido lugar desde 2006 hasta 2017 a nivel nacional. Estos datos han sido extraídos del Instituto Nacional de Estadística:

Gráfico 85. Evolución del desempleo de larga duración de la Región de Murcia vs nacional (%)



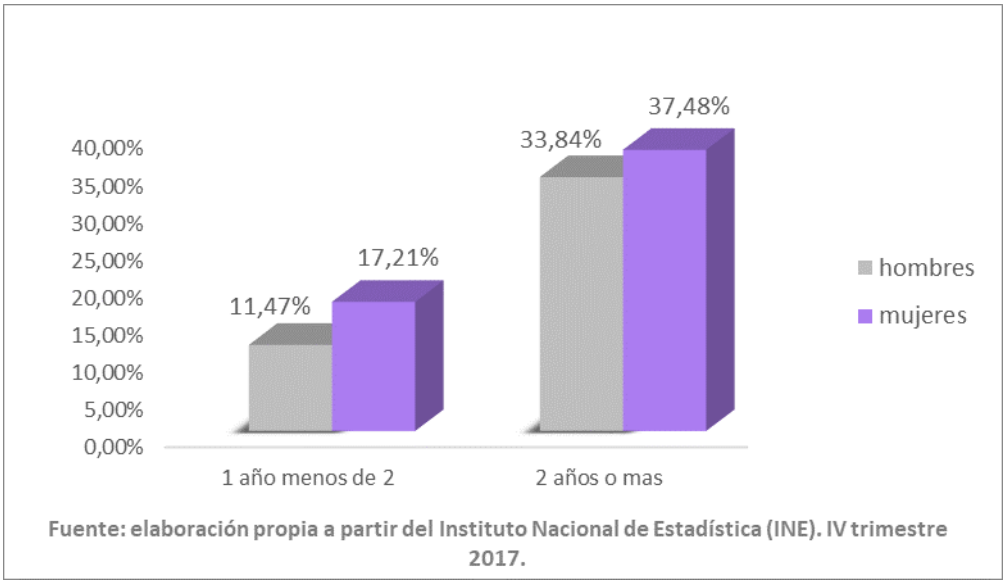
Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). 2006-2017.

4.1.3.6.2. Desempleo de larga duración por variables sociodemográficas de la Región de Murcia

Con respecto a la diferenciación por sexo del desempleo de larga duración de la Región de Murcia, **las mujeres representan un 54,69% y los hombres un 45,31%** según los datos del Instituto Nacional de Estadística en el IV trimestre de 2017. Contrastando con los datos del DLD nacional, podemos apreciar en el caso de la Región de Murcia una mayor distancia al segmentar por sexo. Dicha distancia se materializa en casi 10 puntos porcentuales, mientras que para el territorio nacional esta diferencia se sitúa en 5 puntos, siendo el porcentaje de mujeres el 52,53% y el 47,47% de hombres.

En el siguiente gráfico podemos observar el DLD desagregado por sexo y tiempo en desempleo. Es en el caso de las personas desempleadas de un año a menos de dos años donde encontramos la brecha de género más acentuada (5,74 puntos porcentuales). Los datos se han obtenido del Instituto Nacional de Estadística para el año 2017:

Gráfico 86. Personas desempleadas de larga duración en la Región de Murcia por sexo y tiempo en desempleo (%)



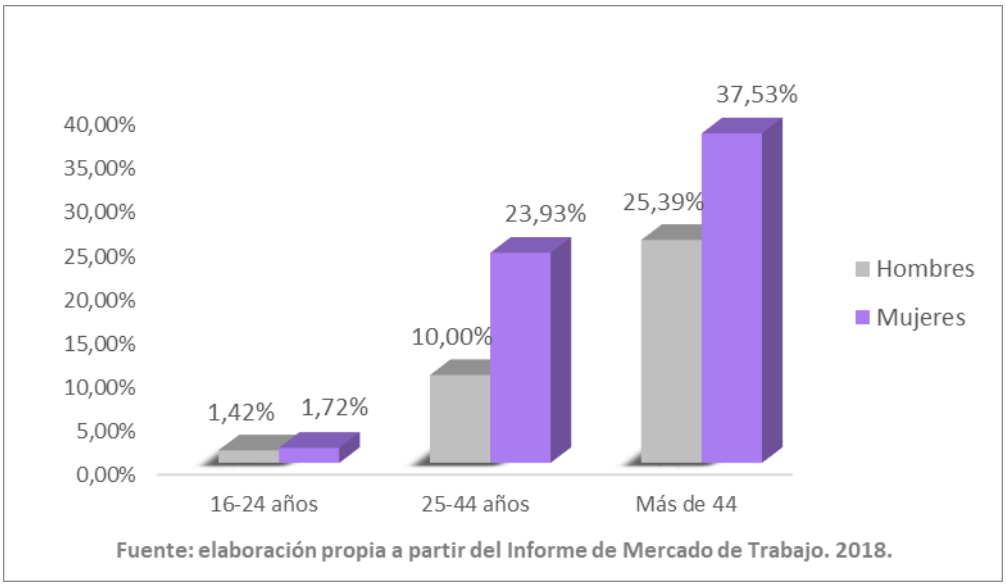
Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE). IV trimestre 2017.

Al desagregar el DLD de la Región de Murcia por edad, según datos del informe de mercado de trabajo de 2018, vemos que **más de la mitad de las personas tienen más de 44 años, concretamente el 62,92%** del total de la población en situación de DLD. El siguiente grupo lo formarían las personas de 25 a 44 años con un total de 33,93% y en último lugar, estarían las personas con edades comprendidas entre los 16 y 24 años con solo un 3,14% del total de la población en situación de DLD.

Además de la diferenciación por edad, hemos utilizado la **variable sexo** ya que en cada grupo de edad existen notables diferencias entre hombres y mujeres; especialmente entre aquellas personas que tienen más de 44 años. En este sentido, cabe señalar **que el 37,53% de las personas en situación de DLD, son mujeres mayores de 44 años.** También encontramos diferencias sustanciales en el grupo de personas de 25 a 44 años, que está formado por más del doble de mujeres que de hombres (23,93% de mujeres y 10% de hombres del total de la población DLD). En el caso del grupo de personas con edades comprendidas entre los 16 y 24 años, apenas existen diferencias al incluir la variable sexo, pero también hay que recordar que dicho grupo de edad no suponía ni el 4% del total de la población en situación de DLD.

En el siguiente gráfico, mostramos a las personas DLD de la Región de Murcia desagregando las proporciones en función del sexo y la edad. La información recopilada ha sido extraída del Informe de Mercado de Trabajo de 2018:

Gráfico 87. Personas desempleadas de larga duración en la Región de Murcia por sexo y edad (%)

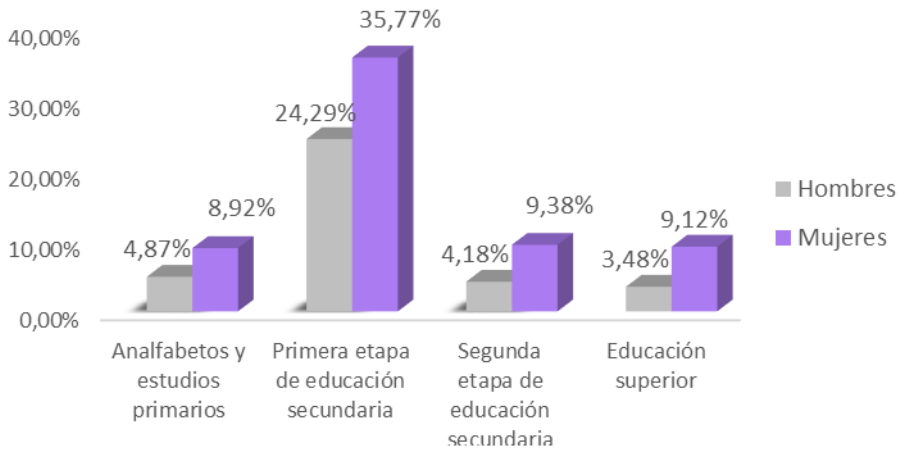


Por último, teniendo en cuenta el desempleo de larga duración en función del nivel de estudios, destacar que dicha variable resulta muy significativa debido a que hay importantes diferencias entre las personas con bajo nivel de estudios y aquellas que tienen estudios altos. En este sentido, el **73,85% de las personas en situación de DLD como máximo tienen finalizada la primera etapa de educación secundaria, la educación primaria o son analfabetas.**

Por otro lado, cabe mencionar que si dichos porcentajes los desagregamos a su vez por sexo, aparecen diferencias entre hombres y mujeres en todos los tramos de edad. Es el colectivo de personas con la **primera etapa de educación secundaria o similar el grupo que presenta una mayor brecha de género, con una diferencia de 11,48 puntos porcentuales.**

En el gráfico que mostramos a continuación, especificamos las personas DLD de la Región de Murcia en función del sexo y el nivel de estudios. Los datos extraídos para su elaboración proceden del Informe de Mercado de Trabajo de 2018:

Gráfico 88. Personas desempleadas de larga duración en la Región de Murcia por sexo y nivel de estudios (%)



Fuente: elaboración propia a partir del Informe de Mercado de Trabajo. 2018.

4.1.3.6.3. Resumen 6

En este epígrafe analizamos a la **población en situación de desempleo de larga duración** (DLD), la cual en la **Región de Murcia para el año 2017 es de un 46,28%** de la población desempleada, dato inferior de la media nacional (54,23%). Dentro de las personas en situación de DLD, el porcentaje mayoritario lo conforman aquellas que llevan más de dos años en esta situación (63,11%), es decir, desempleados/as de muy larga duración.

Existe una **proporción mayor de mujeres en DLD con respecto a los hombres**, dando lugar a una brecha que casi alcanza los diez puntos porcentuales, mientras que para el conjunto de la población española esa brecha es del 5%. El grupo de edad de más de 44 años es el que tiene el porcentaje más alto de personas en DLD, con un 62,92%, (de las cuales un 37,53% son mujeres).

En lo que respecta a la **población DLD** por nivel educativo, cabe afirmar que un **73,85% han finalizado la primera etapa de la educación secundaria o tiene niveles educativos inferiores**. Para todos los niveles formativos, hay más mujeres que se encuentran en una situación de desempleo de larga duración, siendo la mayor brecha

de género entre personas que han finalizado la primera etapa de educación secundaria, con 11,48 puntos porcentuales de diferencia.

4.2. Informe del perfilado estadístico

4.2. Informe de perfilado estadístico 207

4.2.1. Perfilado estadístico de Castilla La Mancha 209

4.2.1.1. Personas desempleadas jóvenes en Castilla La Mancha 211

4.2.1.2. Personas desempleadas de entre 30 y 44 años en Castilla La Mancha 212

4.2.1.3. Personas desempleadas mayores de 45 años en Castilla La Mancha 213

4.2.1.4. Resumen general de Castilla La Mancha 213

4.2.2. Perfilado estadístico de Extremadura 215

4.2.2.1. Personas desempleadas jóvenes en Extremadura 216

4.2.2.2. Personas desempleadas de entre 30 y 45 años en Extremadura 218

4.2.2.3. Personas desempleadas mayores de 45 años en Extremadura 219

4.2.2.4. Resumen general de Extremadura 220

4.2.3. Perfilado estadístico de la Región de Murcia 221

4.2.3.1. Personas desempleadas jóvenes en la Región de Murcia 222

4.2.3.2. Personas desempleadas de entre 30 y 45 años en la Región de Murcia 223

4.2.3.3. Personas desempleadas mayores de 45 años en la Región de Murcia 225

4.2.3.4. Resumen general de la Región de Murcia 225

4.2.1. Perfilado estadístico de Castilla la Mancha

En el mes de octubre de 2016 había en Castilla La Mancha **196.462 personas desempleadas**, de las que el 60% son mujeres. En cuanto a la estructura de edad, casi la mitad son personas de más de 45 años -más de la mitad de estas llevan más de 12 meses desempleadas. Las personas menores de 30 representan menos del 20% y, al igual que en el grupo de edad intermedia (30-44), el desempleo de larga duración no supone un gran problema para ellas. El **nivel de estudios de toda la población desempleada es muy bajo**, alcanzando niveles preocupantes sobre todo en los hombres, de los que el 60% sólo tiene educación primaria. Este bajo nivel educativo puede ser un lastre para el desarrollo de sectores económicos de alto valor añadido en la región.

La **tasa de salida media mensual** a un empleo en Castilla La Mancha en 2016 fue del **9%.** Esto quiere decir que, en media, 9 de cada 100 personas desempleadas encuentra empleo en un mes determinado. Esta tasa es relativamente baja para un momento de crecimiento económico, sobre todo teniendo en cuenta que para su cálculo se incluyen todos los contratos que observamos durante el año 2016, desde los escasos contratos indefinidos observados hasta contratos de cortísima duración. A pesar de ser una tasa baja, esta difiere de forma importante entre diversos colectivos.

En Castilla La Mancha, hay **cuatro características que definen a los hombres desempleados** de todos los grupos de edad:

- ✓ Están poco educados -más de la mitad de cada grupo de edad sólo tiene estudios primarios.
- ✓ Salen a unas tasas medias moderadas (9-15%).
- ✓ La educación no afecta a las tasas de salida.
- ✓ Estas sólo se desploman para el grupo de destemplados de larga duración.

Por tanto, lo que observamos es que los hombres (incluso los mayores de 45 años) no tienen excesivos problemas para acceder a un empleo, excepto en el caso de los que llevan más de 12 meses desempleados. La ausencia de efecto de la educación

nos indica también que los empleos a los que acceden en general no son de buena calidad. Para evitar situaciones de cronicidad en el desempleo, habría que actuar sobre el colectivo de hombres parados de larga duración, independientemente de su nivel formativo y edad. Dado que, en media, las tasas de salida son relativamente altas, es probable que las **acciones de orientación y seguimiento** sean las más adecuadas para este colectivo de hombres. Por último, la mitad de todos los hombres desempleados no están cobrando ningún tipo de prestación.

El colectivo de **mujeres se caracteriza por una tasa de salida media muy baja (7%)** que, además, sólo aumenta de forma considerable para el grupo de estudios superiores y cuando la duración del desempleo es muy corta (menos de tres meses). Todo esto a pesar de que en todos los grupos de edad las mujeres están sensiblemente más educadas que los hombres. Esta aparente contradicción tiene que ver con que las mujeres se incorporan mayoritariamente a empleos en el sector servicios que requieren de una mayor cualificación. Por tanto, para las mujeres de todas las edades, especialmente aquellas que llevan más de 12 meses desempleadas y aquellas que sólo tienen educación primaria, las **acciones formativas** parecen el tipo de actuación más adecuada. A partir de los 30 años, las mujeres presentan dos agravantes a la situación anterior: (1)

- ✓ El desempleo de larga duración empieza a ser un problema -40% en las de 30-44 y 60% en las mayores de 45-.
- ✓ dos de cada tres no cobran ningún tipo de prestación.

A continuación, nos detenemos en la situación de los diferentes grupos de edad por separado, ya que muestran características y comportamientos en el mercado de trabajo diferenciados.

4.2.1.1. Personas desempleadas jóvenes en Castilla La Mancha

Las personas menores de 30 años suponen sólo de 1 de cada 5 desempleados/as en Castilla La Mancha. En concreto, las mujeres menores de 30 años son el 11% de todos los desempleados/as de la región y los hombres de la misma edad sólo el 9%. En cuanto a su nivel educativo, es relativamente bajo teniendo en cuenta su edad. El 42% de las mujeres jóvenes tienen estudios primarios y este porcentaje sube al 52% entre los hombres.

Si nos fijamos ahora en las tasas de salida mensuales a un empleo, estas son algo mejores que la media, aunque aun relativamente bajas. **En el caso de los hombres la tasa es del 13%, mientras que en el de las mujeres es sólo del 10%.** Esta tasa de salida sensiblemente inferior de las mujeres jóvenes contrasta con el hecho de que están mejor formadas, siendo el colectivo de mujeres con estudios universitarios relativamente numeroso (32% de todas las mujeres jóvenes). En general, las **diferencias entre hombres y mujeres son muy llamativas**, ya que hay menos hombres que mujeres jóvenes desempleadas (3.110 hombres menos), los hombres están sensiblemente peor formados, pero tienen mejores tasas de salida a un empleo y, por tanto, unas duraciones en el desempleo más cortas.

En el colectivo de personas jóvenes desempleadas, preocupan especialmente las tasas de salida de los hombres jóvenes parados de larga duración (más de 12 meses) y de las mujeres jóvenes que llevan más de 3 meses desempleadas. En ambos casos las tasas se encuentran muy por debajo de la media. Entre los jóvenes con estudios universitarios apenas hay cronicidad en el desempleo, sin embargo, **los empleos a los que salen los jóvenes no parecen de demasiada calidad** ya que generan muy pocas prestaciones contributivas.

En resumen, en el colectivo de jóvenes habría que **prestar especial atención a los poco formados**. Entre estos, encontramos un colectivo relativamente numeroso de jóvenes conectados con el mercado laboral (9.256) y un colectivo de menor tamaño, pero preocupante, de jóvenes tonificados en el desempleo (4.032).

4.2.1.2. Personas desempleadas de entre 30 y 44 años en Castilla La Mancha

El colectivo de personas desempleadas de mediana edad en Castilla La Mancha es sustancialmente más numeroso que el de jóvenes. En concreto, las mujeres de 30 a 45 años suponen el 22% de todos los desempleados de la región y los hombres de este colectivo de edad el 12%. Hay casi 20.000 mujeres más que hombres en este colectivo de edad. En cuanto al nivel educativo, este es similar al de los más jóvenes, con un 38% y un 53% de las mujeres y hombres teniendo sólo educación primaria, respectivamente. Entre las mujeres, es el colectivo de edad con un mayor nivel educativo terminado: el 30% tiene educación superior.

Si nos centramos ahora en las tasas de salida mensuales a un empleo, la de los hombres empieza a ser muy positiva (15,6%) y prácticamente dobla a la de las mujeres (8%). En este sentido, se empieza a notar el impacto muy negativo de la edad en la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres, ya que a partir de los 30 su tasa media de salida cae en un momento en el que la tasa masculina aumenta sustancialmente. De nuevo esto contrasta con unos niveles educativos sustancialmente mejores en el caso de las mujeres y volvemos a encontrarnos con la paradoja de que el porcentaje de mujeres con educación superior es 18 puntos mayor que el de hombres y, sin embargo, la cronicidad en el desempleo afecta mucho más a las mujeres (40% frente al 24% en el caso de los hombres).

De nuevo, al igual que en el caso de los jóvenes, observamos un importante nivel de precariedad laboral, ya que apenas se generan prestaciones contributivas. Eso sí, los hombres están más cubiertos que las mujeres en esto también.

En resumen, los hombres de entre 30 y 45 años se incorporan con cierta facilidad al mercado de trabajo, aunque a empleos precarios, y sólo presentan problemas serios de incorporación aquellos que llevan más de 12 meses desempleados. Esto es así independientemente de la educación, que no parece tener un efecto muy importante en la tasa de salida de los hombres. En cuanto a las mujeres el panorama es muy distinto. Su tasa de salida cae con respecto a la de las más jóvenes y sólo aquellas con educación universitaria tienen tasas de salida que se aproximan a la media de la región. Además,

de nuevo, el problema de la cronicidad en el desempleo se da mucho antes y ya observamos tasas de salida muy bajas a partir de los 3 meses desempleadas.

4.2.1.3. Personas desempleadas mayores de 45 años en Castilla La Mancha

Se trata del colectivo de mayor peso entre las personas desempleadas de Castilla La Mancha. Así, **1 de cada 4 personas desempleadas en la región es una mujer mayor de 45 años**. 1 de cada 5 de todos/as los desempleados/as es un hombre de este colectivo de edad. Otro modo de ver el peso de este colectivo es que aproximadamente la mitad de todos los desempleados registrados en Castilla La Mancha tiene más de 45 años. Este colectivo, además, tiene peores niveles educativos: más de la mitad de las mujeres y dos de cada tres hombres tienen sólo estudios primarios completados.

Se trata del **colectivo que presenta una mayor cronicidad en el desempleo**. En el caso de las mujeres, sólo aquellas que llevan menos de 3 meses desempleadas muestran tasas de salida cercanas a la media de la región. A partir de los 3 meses la probabilidad de salir a un empleo en un mes determinado cae sustancialmente. En el caso de los hombres, las tasas son algo mejores, pero el problema de cronicidad también es muy importante, especialmente para aquellos que llevan más de 12 meses desempleados. Casi la mitad de los hombres mayores de la región están en esta situación.

Por último, y al igual que en colectivos de edad más joven, **cuando los mayores de 45 salen a un empleo este suele ser precario**, ya que generan pocas prestaciones contributivas. De nuevo, este problema es aún mayor en las mujeres que muestran unas tasas de cobertura muy bajas.

4.2.1.4. Resumen general de Castilla La Mancha

En el año 2016 en Castilla La Mancha, encontramos más mujeres desempleadas que hombres, aunque, por lo general, éstas tienen mayores niveles de formación, pero mayores duraciones del desempleo y menores niveles de protección. **Los colectivos sobre los que hay que actuar son aquellos con largas duraciones en el desempleo**. Éstos no suelen cobrar prestación o, si son mayores, reciben asistencial. Aquellos colectivos

con altas salidas a un empleo, en muchos casos, no generan prestaciones por salir a trabajos con altos niveles de precariedad.

4.2.2. Perfilado estadístico de Extremadura

En el mes de octubre de 2016 había en Extremadura 122.019 personas desempleadas, de las que el 58% son mujeres. En cuanto a la estructura de edad, algo menos de la mitad son personas de más de 45 años -más de la mitad de estas llevan más de 12 meses desempleadas. Los menores de 30 representan casi el 30% y, al igual que en el grupo de edad intermedia (30-44), el desempleo de larga duración no supone un gran problema para ellos. El nivel de estudios es más alto que en otras regiones de su entorno, especialmente en las mujeres, donde dos tercios tienen estudios secundarios o superiores. El hecho de que la población desempleada esté menos envejecida y tenga más educación que en otras regiones, hace pensar que Extremadura puede estar mejor preparada para impulsar sectores económicos de un mayor valor añadido.

La tasa de salida media mensual a un empleo en Extremadura en 2016 fue del 9,5%. Esto quiere decir que, en media, casi 1 de cada 10 personas desempleadas encuentra empleo en un mes determinado. Esta tasa no es muy elevada para un momento de crecimiento económico, sobre todo teniendo en cuenta que para su cálculo se incluyen todos los contratos que observamos durante el año 2016, desde los escasos contratos indefinidos observados hasta contratos de cortísima duración. Sin embargo, esta tasa está por encima de las observadas en otras comunidades, como Castilla La Mancha y Murcia.

En Extremadura, cuatro características definen a los hombres desempleados en general:

- ✓ Están poco educados -aproximadamente la mitad sólo tiene estudios primarios.
- ✓ Salen a un empleo a unas tasas medias moderadas (9-15%).
- ✓ La educación no afecta a las tasas de salida
- ✓ Estas sólo se desploman para el grupo de destemplados de larga duración.

Por tanto, lo que observamos es que **los hombres (incluso los mayores de 45 años) no tienen excesivos problemas para acceder a un empleo, excepto en el caso de los que llevan más de 12 meses desempleados**. La ausencia de efecto de la educación nos

indica también que los empleos a los que acceden en general no son de buena calidad. Para evitar situaciones de cronicidad en el desempleo, **habría que actuar sobre el colectivo de hombres parados de larga duración**, independientemente de su nivel formativo y edad. Dado que, en media, las tasas de salida son relativamente altas, es probable que las **acciones de orientación y seguimiento** sean las más adecuadas para este colectivo de hombres. Más de la mitad de todos los hombres desempleados no están cobrando ningún tipo de prestación.

El **colectivo de mujeres se caracteriza por una tasa de salida media relativamente baja (8%)** que, además, sólo aumenta de forma considerable para el grupo de mujeres que tiene estudios superiores y cuando la duración del desempleo es muy corta (menos de tres meses). Todo esto a pesar de que en todos los grupos de edad las mujeres están sensiblemente más educadas que los hombres. Esta aparente contradicción tiene que ver con que las mujeres se incorporan mayoritariamente a empleos en el sector servicios que requieren de una mayor cualificación. Por tanto, para las mujeres de todas las edades, especialmente aquellas que llevan más de 3 meses desempleadas y aquellas que no tienen educación superior, las **acciones formativas** parecen el tipo de actuación más adecuada. A partir de los 30 años, las mujeres presentan dos agravantes a la situación anterior:

- ✓ El desempleo de larga duración empieza a ser un problema -40% en las de 30-44 y 57% en las mayores de 45-
- ✓ Dos de cada tres no cobran ningún tipo de prestación.

4.2.2.1. Personas desempleadas jóvenes en Extremadura

Las personas menores de 30 años suponen de 1 de cada 4 desempleados/as en Extremadura. Es un porcentaje bajo, pero algo superior a comunidades autónomas de su entorno como Castilla La Mancha. En concreto, las mujeres menores de 30 años son el 13% de todos los desempleados de la región y los hombres de la misma edad sólo el 11%. En cuanto a su nivel educativo, es más alto que en Castilla La Mancha y Murcia. Destaca el 39% de las mujeres jóvenes que tienen estudios superiores, aunque este porcentaje baja al 23% entre los hombres.

Si nos fijamos ahora en las tasas de salida mensuales a un empleo, estas son mejores que la media en el caso de las mujeres, pero no en el de los hombres. **En el caso de los hombres la tasa es del 13,5%** -inferior a la de los de mediana edad-, mientras que la de las **mujeres es del 12%** - claramente superior a la de otros grupos de edad. La menor tasa de salida de las mujeres jóvenes, con respecto a los hombres, contrasta con el hecho de que están mejor formadas, siendo el colectivo de mujeres con estudios universitarios relativamente numeroso, como ya hemos visto. En general, las diferencias entre hombres y mujeres, responden al mismo patrón de las otras comunidades, ya que hay menos hombres que mujeres jóvenes desempleadas (2.038 hombres menos), los hombres están sensiblemente peor formados, pero tienen mejores tasas de salida a un empleo y, por tanto, unas duraciones en el desempleo más cortas.

En el colectivo de personas jóvenes desempleadas, preocupan especialmente las tasas de salida de los hombres jóvenes parados de larga duración (más de 12 meses) y con formación primaria o secundaria. Los que tienen educación superior, incluso si llevan más de 12 meses en el desempleo, salen a una tasa de salida que, si bien baja, no es despreciable (7,65%). En las mujeres, preocupa el colectivo con educación primaria que, ya a partir de los 3 meses de duración del desempleo, empieza a mostrar tasas de salida muy bajas. Entre los jóvenes con estudios universitarios apenas hay cronicidad en el desempleo, sin embargo, los empleos a los que salen los jóvenes no parecen de demasiada calidad ya que generan muy pocas prestaciones contributivas.

En resumen, en el colectivo de jóvenes habría que prestar especial atención a los poco formados. Entre estos, encontramos un colectivo relativamente numeroso de jóvenes conectados con el mercado laboral (5.392) y un colectivo de menor tamaño, pero preocupante, de jóvenes tonificados en el desempleo (2.433). El problema de la cronicidad es especialmente grave en el caso de las mujeres.

4.2.2.2. Personas desempleadas de entre 30 y 45 años en Extremadura

El colectivo de personas desempleadas de mediana edad en Extremadura es sustancialmente más numeroso que el de jóvenes -supone el 32% del total de desempleados. Se trata, además, de un colectivo fuertemente feminizado: dentro del mismo, el 63% son mujeres y sólo el 37% hombres. En números absolutos, hay casi 20.000 mujeres más que hombres en este colectivo de edad. Curiosamente es un colectivo mejor formado que el de los jóvenes, sobre todo entre las mujeres, si nos fijamos en el porcentaje de personas que sólo tienen estudios primarios. En el caso de las mujeres de mediana edad, el porcentaje con estudios primarios cae nueve puntos porcentuales con respecto al colectivo de las más jóvenes.

Si nos centramos ahora en **las tasas de salida mensuales a un empleo, la de los hombres es muy positiva (15,3%), pero no tanto la de las mujeres (8,7%).** En este sentido, se empieza a notar el impacto muy negativo de la edad en la incorporación al mercado de trabajo, ya que a partir de los 30 la tasa media de salida cae en un momento en el que la tasa masculina aumenta sustancialmente. De nuevo esto contrasta con unos niveles educativos bastante mejores en el caso de las mujeres y volvemos a encontrarnos con la paradoja de que el porcentaje de mujeres con educación superior es 15 puntos mayor que el de hombres y, sin embargo, la cronicidad en el desempleo afecta mucho más a las mujeres (41% frente al 27% en el caso de los hombres).

De nuevo, al igual que en el caso de los jóvenes, observamos **un importante nivel de precariedad laboral**, ya que apenas se generan prestaciones contributivas. Eso sí, los hombres están más cubiertos que las mujeres en esto también.

En resumen, los hombres de entre 30 y 45 años se incorporan con cierta facilidad al mercado de trabajo, aunque a empleos precarios, y sólo presentan problemas serios de incorporación aquellos que llevan más de 12 meses desempleados. Esto es así independientemente de la educación, que no parece tener un efecto muy importante en la tasa de salida de los hombres. En cuanto a las mujeres el panorama es muy distinto. Su tasa de salida cae sustancialmente con respecto a las más jóvenes y sólo aquellas con educación universitaria tienen tasas de salida que se supera a la media de la región.

Además, de nuevo, el problema de la **cronicidad en el desempleo** se da mucho antes y ya observamos tasas de salida muy bajas a partir de los 3 meses desempleadas.

4.2.2.3. Personas desempleadas mayores de 45 años en Extremadura

Se trata del colectivo de mayor peso entre las personas desempleadas de Extremadura. Así, **1 de cada 4 desempleados/as en la región es una mujer mayor de 45 años**. **Casi 1 de cada 5 de todas las personas desempleadas, es un hombre de este colectivo de edad**. Otro modo de ver el peso de este colectivo es que aproximadamente la mitad de todos los desempleados/as registrados/as en Extremadura tiene más de 45 años. Este colectivo, además, tiene peores niveles educativos: casi la mitad de las mujeres y más de la mitad de hombres tienen sólo estudios primarios completados. Aun así, como ocurría en los otros colectivos de edad, el nivel educativo de las personas desempleadas mayores en Extremadura es algo superior al de las comunidades autónomas de Castilla La Mancha y Murcia.

Se trata del colectivo que presenta una mayor cronicidad en el desempleo. En el caso de las mujeres, sólo aquellas que llevan menos de 3 meses desempleadas muestran tasas de salida superiores al 10% -en el caso de las menos formadas ni siquiera alcanzan ese nivel. A partir de los 3 meses la probabilidad de salir a un empleo en un mes determinado es muy baja. En el caso de los hombres, las tasas son algo mejores, pero el problema de cronicidad también es muy importante, especialmente para aquellos que llevan más de 12 meses desempleados, que no salen nada. Esto es especialmente importante teniendo en cuenta que casi la mitad de los hombres mayores de la región están en esta situación.

Por último, y al igual que en colectivos de edad más joven, cuando las personas mayores de 45 **salen a un empleo este suele ser precario**, ya que generan pocas prestaciones contributivas. De nuevo, este problema es aún mayor en las mujeres que muestran unas tasas de cobertura muy bajas. Incluso en este colectivo de mayor edad, la mayoría de mujeres no cobran una prestación.

4.2.2.4. Resumen general de Extremadura

En el año 2016 en Extremadura, encontramos más mujeres desempleadas que hombres, aunque, por lo general, éstas tienen mayores niveles de formación, pero mayores duraciones del desempleo y menores niveles de protección. Los niveles de educación son algo más altos de los observados en las otras dos comunidades y la tasa de salida media también algo mayor, por lo que Extremadura parece mostrar datos algo mejores en términos relativos, a pesar de mostrar problemas similares a las demás comunidades analizadas.

Los colectivos sobre los que hay que actuar son aquellos con largas duraciones en el desempleo, en el caso de las mujeres también en colectivos con duraciones de desempleo medias (de tres a doce meses). Éstos no suelen cobrar prestación o, si son mayores, reciben asistencial (en el caso de los hombres). Aquellos colectivos con altas salidas a un empleo, en muchos casos, no generan prestaciones por salir a trabajos con altos niveles de precariedad.

4.2.3. Perfilado estadístico de la Región de Murcia

En el mes de octubre de 2016 había en Murcia 118.358 personas desempleadas, de las que el 58% son mujeres. En cuanto a la estructura de edad, algo menos de la mitad son personas de más de 45 años -más del 60% de estas llevan más de 12 meses desempleadas. Las personas menores de 30 representan el 20% y, al igual que en el grupo de edad intermedia (30-44), el desempleo de larga duración no supone un gran problema para ellas. El nivel de estudios de toda la población desempleada es muy bajo, alcanzando niveles preocupantes sobre todo en los hombres, de los que casi 2 de cada 3 sólo tiene educación primaria. Este bajo nivel educativo puede ser un lastre para el desarrollo de sectores económicos de alto valor añadido en la región.

La tasa de salida media mensual a un empleo en Murcia en 2016 fue del 8%. Esto quiere decir que, en media, 8 de cada 100 personas desempleadas encuentra empleo en un mes determinado. Esta tasa es relativamente baja para un momento de crecimiento económico, sobre todo teniendo en cuenta que para su cálculo se incluyen todos los contratos que observamos durante el año 2016, desde los escasos contratos indefinidos observados hasta contratos de cortísima duración. A pesar de ser una tasa baja, esta difiere de forma importante entre diversos colectivos.

Hay tres características que definen a los hombres desempleados en general:

- ✓ Están poco educados -casi dos tercios sólo tiene estudios primarios.
- ✓ La educación no afecta a la probabilidad de encontrar un empleo.
- ✓ Las tasas de salida sólo se desploman para el grupo de desempleados de larga duración.

A esto hay que añadir que, mientras las personas menores de 45 años tienen tasas de salida mensual a un empleo moderadas (13%), las mayores de esta edad tienen una tasa de salida media mucho más baja (7%).

Por tanto, lo que observamos es que los hombres menores de 45 años no tienen excesivos problemas para acceder a un empleo, excepto en el caso de los que llevan más de 12 meses desempleados. La ausencia de efecto de la educación nos indica también

que los empleos a los que acceden en general no son de buena calidad. Para evitar situaciones de cronicidad en el desempleo, habría que actuar sobre el colectivo de hombres parados de larga duración, independientemente de su nivel formativo y edad. Dado que, en media, las tasas de salida son relativamente altas, es probable que las **acciones de orientación y seguimiento** sean las más adecuadas para este colectivo de hombres. Más de la mitad de todos los hombres desempleados no están cobrando ningún tipo de prestación.

El colectivo de mujeres se caracteriza por una tasa de salida media muy baja (6%) que, además, sólo aumenta de forma considerable para el grupo de mujeres que tiene al menos estudios secundarios y cuando la duración del desempleo es muy corta (menos de tres meses). Todo esto a pesar de que en todos los grupos de edad las mujeres están sensiblemente más educadas que los hombres. Esta aparente contradicción tiene que ver con que las mujeres se incorporan mayoritariamente a empleos en el sector servicios que requieren de una mayor cualificación. Por tanto, para las mujeres de todas las edades, especialmente aquellas que llevan más de 3 meses desempleadas y aquellas que sólo tienen educación primaria, las **acciones formativas** parecen el tipo de actuación más adecuada. A partir de los 30 años, las mujeres presentan dos agravantes a la situación anterior:

- ✓ El desempleo de larga duración empieza a ser un problema -40% en las de 30-44 y 60% en las mayores de 45-.

Dos de cada tres no cobran ningún tipo de prestación.

4.2.3.1. Personas desempleadas jóvenes en la Región de Murcia

Las personas menores de 30 años suponen sólo de 1 de cada 5 desempleados/as en Murcia. En concreto, las mujeres menores de 30 años son el 11% de todas las personas desempleadas de la región y los hombres de la misma edad sólo el 9%. En cuanto a su nivel educativo, es preocupantemente bajo, ya que tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres más de la mitad del colectivo sólo ha completado la educación primaria.

Si nos fijamos ahora en las tasas de salida mensuales a un empleo, estas son mejores que la media en el caso de las mujeres, pero no en el de los hombres. En el caso de los hombres la tasa es del 12,6% -inferior a la de los de mediana edad-, mientras que en el de las mujeres es del 10,5% - claramente superior a la de otros grupos de edad. La menor tasa de salida de las mujeres jóvenes contrasta con el hecho de que están mejor formadas, siendo el colectivo de mujeres con estudios universitarios más numeroso (29%) que el de hombres (18%), aunque en ambos casos es inferior al de las otras comunidades. En general, las diferencias entre hombres y mujeres responden al mismo patrón de las otras comunidades, ya que hay menos hombres que mujeres jóvenes desempleadas (2.325 hombres menos), **los hombres están sensiblemente peor formados, pero tienen mejores tasas de salida a un empleo** y, por tanto, unas duraciones en el desempleo más cortas.

En el colectivo de personas jóvenes desempleadas, **preocupan especialmente las tasas de salida de los hombres jóvenes parados de larga duración** (más de 12 meses), incluso en el caso de los que tienen formación superior. En las mujeres, preocupa el colectivo con educación primaria que, ya a partir de los 3 meses de duración del desempleo, empieza a mostrar tasas de salida muy bajas. Incluso en el caso de los que tienen educación superior, los empleos a los que salen las personas jóvenes no parecen de demasiada calidad ya que generan muy pocas prestaciones contributivas.

En resumen, en el colectivo de jóvenes habría que prestar especial atención a los/as que están **cronificados/as en el desempleo** (más de 12 meses en los hombres, incluso antes en las mujeres). De todos modos, este colectivo no es muy numeroso (2.350). En el lado positivo, encontramos un colectivo relativamente numeroso de jóvenes conectados con el mercado laboral (5.392).

4.2.3.2. Personas desempleadas de entre 30 y 45 años en Murcia

El colectivo de personas desempleadas de mediana edad en Murcia es sustancialmente más numeroso que el de jóvenes -supone el 36% del total de desempleados/as. De nuevo nos encontramos ante un colectivo claramente feminizado: **el 57% del mismo son mujeres**. En cuanto a la educación, en los hombres encontramos

el mismo porcentaje preocupante de educación primaria que en el caso de los más jóvenes (58%). En el caso de las mujeres, sin embargo, el porcentaje de las de mediana edad con estudios primarios cae siete puntos porcentuales con respecto al colectivo de las más jóvenes.

Si nos centramos ahora en **las tasas de salida mensuales a un empleo, la de los hombres es moderadamente positiva (13,7%) y la de las mujeres claramente baja (7,5%).** De nuevo, se nota el impacto muy negativo de la edad en la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres, ya que a partir de los 30 su tasa media de salida cae en un momento en el que la tasa masculina aumenta. Esto vuelve a contrastar con unos niveles educativos sustancialmente mejores en el caso de las mujeres y volvemos a encontrarnos con la paradoja de que el porcentaje de mujeres con educación superior es 14 puntos mayor que el de hombres y, sin embargo, la cronicidad en el desempleo afecta mucho más a las mujeres (40% frente al 25% en el caso de los hombres).

De nuevo, al igual que en el caso de las personas jóvenes, observamos un importante nivel de **precariedad laboral**, ya que apenas se generan prestaciones contributivas. Eso sí, los hombres están más cubiertos que las mujeres en esto también.

En resumen, los hombres de entre 30 y 45 años se incorporan con cierta facilidad al mercado de trabajo, aunque a empleos precarios, y sólo presentan problemas serios de incorporación aquellos que llevan más de 12 meses desempleados. Esto es así independientemente de la educación, que no parece tener un efecto muy importante en la tasa de salida de los hombres. En cuanto a las mujeres el panorama es muy distinto. Su tasa de salida cae sustancialmente con respecto a las más jóvenes y sólo aquellas con educación superior y bajas duraciones del desempleo tienen tasas de salida que se supera a la media de la región. Además, de nuevo, el problema de la cronicidad en el desempleo se da mucho antes y ya observamos tasas de salida muy bajas a partir de los 3 meses desempleadas.

4.2.3.3. Personas desempleadas mayores de 45 años en la Región de Murcia

Se trata del colectivo de mayor peso entre las personas desempleadas de Murcia. Así, **1 de cada 4 desempleados/as en la región es una mujer mayor de 45 años. 1 de cada 5 de todos los desempleados es un hombre de este colectivo de edad.** Otro modo de ver el peso de este colectivo es que aproximadamente la mitad de todas las personas desempleadas registradas en Murcia tiene más de 45 años. Este colectivo, además, tiene peores niveles educativos: el 59% de las mujeres y el 69% de hombres tienen sólo estudios primarios completados. El nivel educativo de los desempleados mayores en Murcia es incluso inferior al de las Comunidades Autónomas de Castilla La Mancha y Extremadura.

Se trata del colectivo que presenta una mayor cronicidad en el desempleo. En el caso de las mujeres, sólo aquellas que llevan menos de 3 meses desempleadas muestran tasas de salida superiores al 10% -en el caso de las menos formadas apenas alcanzan ese nivel. A partir de los 3 meses la probabilidad de salir a un empleo en un mes determinado es muy baja. En el caso de los hombres, las tasas son algo mejores, pero el problema de cronicidad también es muy importante, especialmente para aquellos que llevan más de 12 meses desempleados, que no salen nada. Esto es especialmente importante teniendo en cuenta que más de la mitad de los hombres mayores de la región están en esta situación.

Por último, y al igual que en colectivos de edad más joven, cuando las personas mayores de 45 salen a un empleo este suele ser precario, ya que generan pocas prestaciones contributivas. De nuevo, este problema es aún mayor en las mujeres que muestran unas tasas de cobertura muy bajas. Incluso en este colectivo de mayor edad, la mayoría de mujeres no cobran una prestación.

4.2.3.4. Resumen general de la Región de Murcia

En el año 2016 en Murcia, encontramos más mujeres desempleadas que hombres, aunque, por lo general, éstas tienen mayores niveles de formación, pero mayores duraciones del desempleo y menores niveles de protección. Los niveles de educación son menores de los observados en las otras dos comunidades y la tasa de

salida media también algo menor también, por lo que Murcia parece mostrar datos algo peores en términos relativos.

Los colectivos sobre los que hay que actuar son aquellos con largas duraciones en el desempleo, en el caso de las mujeres también en colectivos con duraciones de desempleo medias (de tres a doce meses). Éstos no suelen cobrar prestación o, si son mayores, reciben asistencial (en el caso de los hombres). Aquellos colectivos con altas salidas a un empleo, en muchos casos, no generan prestaciones por salir a trabajos con altos niveles de precariedad.

4.3. Informe de la encuesta

4.3. Informe de la encuesta 227

4.3.1. Significado del trabajo de las personas desempleadas de larga duración..... 230

4.3.1.1. Centralidad laboral absoluta y relativa 230

4.3.1.2. Aspectos más valorados de un empleo y grado de acuerdo con percibir una renta 237

4.3.2. Búsqueda activa de empleo de las personas desempleadas de larga duración 242

4.3.2.1. Formas de búsqueda de empleo 242

4.3.2.2. Disposición a la movilidad geográfica 253

4.3.3. Locus de control y barreras percibidas por las personas desempleadas de larga duración 257

4.3.3.1. Locus de control 257

4.3.3.2. Percepción de las dificultades para acceder al mercado laboral 261

4.3.4. Necesidades percibidas para la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas de larga duración 269

4.3.4.1. Necesidades percibidas para la mejora de la empleabilidad 269

4.3.4.2. Disposición a la formación para el acceso a un empleo..... 275

4.3.5. Expectativas laborales de las personas desempleadas de larga duración..... 279

4.3.5.1. Percepción de la situación laboral actual..... 279

4.3.5.2. Tipo de trabajo y sector de actividad 282

4.3.5.3. Expectativas salariales..... 287

4.3.5.4. Expectativas de encontrar un empleo acorde a la formación 296

4.3.6. Percepción de la red de apoyos, salud mental e inclusión social de las personas desempleadas de larga duración 301

4.3.6.1. Percepción de la red de apoyos 301

4.3.6.2. Escala de salud mental (evidencias de depresión)..... 306

4.3.6.3. Percepción de la inclusión social (oneness) 310

4.3.7. Valoración de la calidad de vida y situación personal futura de las personas desempleadas de larga duración 315

4.3.7.1. Valoración de la calidad de vida 315

4.3.7.2. Percepción de la situación personal futura 319

4.3.8. Descripción de la muestra 323

4.3.8.1. Descripción de la muestra de Castilla La Mancha 336

4.3.8.2. Descripción de la muestra de Extremadura 349

4.3.8.1. Descripción de la muestra de la Región de Murcia 361

4.3.1. Significado del trabajo de las personas desempleadas de larga duración

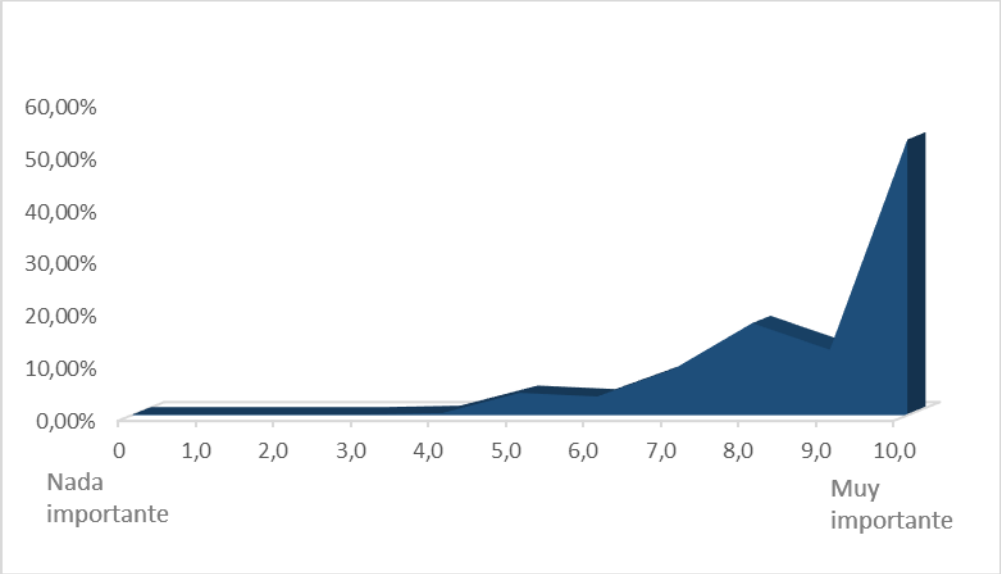
En este apartado mostramos los resultados obtenidos en referencia al significado que adquiere el trabajo para la vida de las personas desempleadas de larga duración. El objetivo consiste en averiguar en qué medida tiene importancia el empleo y que posición ocupa con respecto a otros aspectos relevantes como la familia. Así mismo, tendremos en cuenta el peso que alcanza para las personas encuestadas cuestiones relativas al tipo de trabajo buscado, como la estabilidad laboral o la conciliación con la vida familiar y personal. Por último, incluimos información referente al grado de acuerdo con percibir una renta que permitiera la posibilidad de vivir sin trabajar.

4.3.1.1. Centralidad laboral absoluta y relativa

En primer lugar, con el propósito de conocer en qué medida el trabajo es relevante para las personas, medimos tanto la centralidad laboral absoluta como la relativa (grado de importancia del trabajo en sí mismo y comparado con otros aspectos como la familia, la formación o la participación social).

En el siguiente gráfico, podemos observar los resultados obtenidos de la centralidad absoluta. Teniendo en cuenta una escala del 0 al 10, donde 0 es “nada importante” y 10 es “muy importante”, las personas encuestadas declaran tener una alta centralidad laboral. En este sentido, 5 de cada 10 desempleados/as señalan la máxima puntuación posible y en un **91,14% de los casos se atribuye una valoración superior a 7**. Así mismo, la media que hemos registrado para esta variable se sitúa en un 8,83; y la mediana y moda en 10.

Gráfico 89. Centralidad laboral absoluta (distribución de puntuaciones)



*Escala de 0 a 10 donde 0 es "nada importante" y 10 es "muy importante".

Tabla 61. Descriptivos centralidad laboral absoluta			
Media	**Mediana**	**Moda**	**Desviación típica**
8,83	10	10	1,56

Por otro lado, hemos realizado pruebas de estadística inferencial para averiguar si las medias referentes a la centralidad laboral absoluta difieren en cuanto al sexo, la edad, el nivel de estudios, la comunidad autónoma y la frecuencia de búsqueda de empleo. Tal y como mostramos en la siguiente tabla, se pueden **observar diferencias significativas por sexo (*t=2,311; p=0,021*), siendo mayor la centralidad laboral para el caso de los hombres que para las mujeres**.

En cuanto a los grupos de **edad**, a pesar de que las diferencias no sean estadísticamente significativas, podemos observar porcentajes distintos en función de la variable. En este caso son los/as menores de 30 años, las personas con mayor tendencia hacia una centralidad laboral más elevada, seguidas de las personas mayores de 44 años y por último de aquellas que tienen entre 30 y 44 años.

Con respecto al **nivel de estudios, sí se han corroborado diferencias estadísticamente significativas** (*f=8,547; p=0,000*). Y en este caso la comparación entre grupos muestra una media más elevada para las personas que tienen un nivel bajo, mientras que, a mayor nivel formativo, la centralidad laboral es algo inferior.

En cuanto a la **frecuencia de búsqueda de empleo** (dicha variable será explicada más detenidamente en el siguiente apartado), también encontramos diferencias estadísticamente significativas (*f=31,982; p=0,000*). En ese sentido, podemos ver que cuanto mayor es la centralidad laboral, más es la frecuencia de búsqueda de empleo que declaran realizar las personas encuestadas.

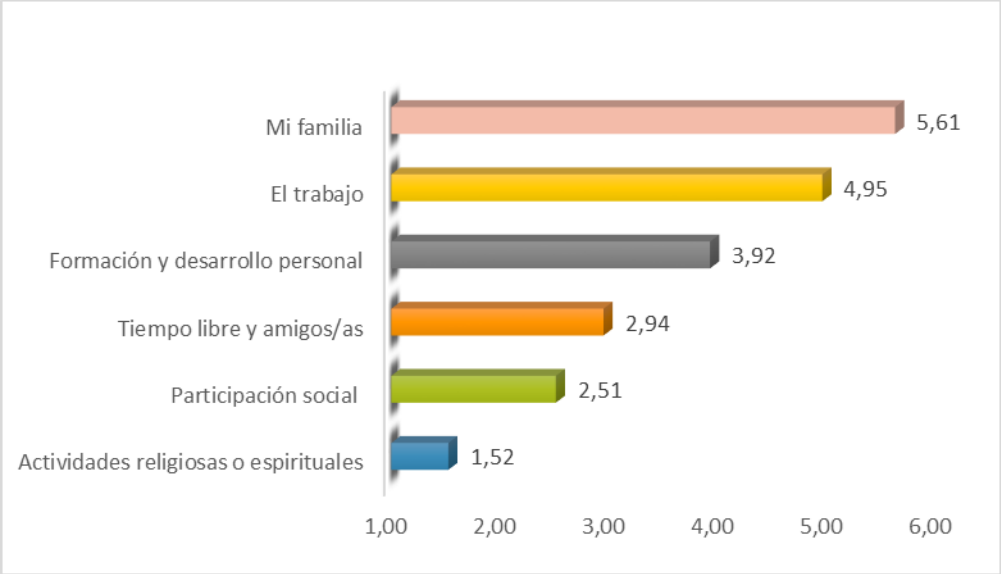
Por último, cabe señalar que la **comunidad autónoma** resulta ser estadísticamente significativa (*f=5,998; p=0,003*). En el caso de Extremadura es donde podemos apreciar una mayor tendencia hacia una centralidad laboral más elevada, seguida de Castilla La Mancha y en último lugar de la Región de Murcia.

A continuación, mostramos cada una de las medias que presenta la centralidad laboral absoluta desagregada por las variables tenidas en cuenta:

Tabla 62. Distribución por grupos de la centralidad laboral absoluta	
SEXO	**MEDIA**
Hombre	9,02
Mujer	8,74
GRUPO DE EDAD	**MEDIA**
Menos de 30 años	9,01
Entre 30 y 44 años	8,66
Más de 44 años	8,90
NIVEL DE ESTUDIOS	**MEDIA**
Bajo	9,04
Medio	8,63
Alto	8,51

En segundo lugar, resulta interesante conocer el grado de importancia atribuido al trabajo en comparativa con otros aspectos que forman parte de la vida de los/las encuestados/as (gráfico 90). En este sentido, en una escala del 1 al 6, donde 1 es lo menos importante y 6 lo más importante, el **trabajo ocupa un segundo lugar**, con una media de 4,95 puntos. Tan solo por encima del trabajo es valorada la familia, mientras que por debajo, encontramos la formación y el desarrollo personal; el tiempo libre; la participación social; y las actividades religiosas o espirituales.

Gráfico 90. Centralidad relativa (medias)



Con respecto a la centralidad laboral relativa, presentamos seguidamente cada uno de los aspectos descritos en el gráfico anterior, teniendo en cuenta las diferencias significativas más destacadas en cuanto a sexo, edad o nivel de estudios.

En primer lugar, siendo la **familia** el aspecto más valorado (tabla 63), podemos observar una **asociación estadísticamente significativa por sexo** (*t=3,466; p=0,001*). En este caso, mientras que para la muestra general la media se sitúa en 5,61 puntos, para las mujeres el promedio asciende a 5,71. Sin embargo, a pesar de que para los hombres la familia es también muy valorada, su media decrece a 5,43.

Tabla 63. Distribución por grupos de la centralidad relativa: mi familia

SEXO	MEDIA
Hombre	5,43
Mujer	5,71

Con respecto a la valoración del trabajo (tabla 64), la variable que hemos destacado es la **edad**, ya que podemos encontrar diferencias estadísticamente significativas (*f=3,905; p=0,021*). En este caso, al igual que ocurría con la centralidad

absoluta, los menores de 30 años son los que valoran en mayor medida el trabajo, con una media de 5,08.

Tabla 64. Distribución por grupos de la centralidad laboral relativa: el trabajo	
GRUPO DE EDAD	**MEDIA**
Menos de 30 años	5,08
Entre 30 y 44 años	4,83
Más de 44 años	4,98

En referencia al tercer aspecto más valorado (la formación y el desarrollo profesional), hemos tenido en cuenta la edad y el nivel de estudios como variables para desagregar la muestra general (tabla 65). En primera instancia, podemos observar que **la formación y el desarrollo profesional son valorados en mayor medida por las personas más jóvenes** (menos de 30 años), siendo también significativas las diferencias entre los grupos de edad (*f=3,620; p=0,027*).

Así mismo, en lo que respecta al nivel de estudios, los resultados muestran que la media aumenta para aquellas personas con un nivel alto. Sin embargo, **a medida que desciende el nivel educativo, también disminuye la valoración hacia la formación y el desarrollo profesional**. Las diferencias significativas han sido comprobadas a partir de la prueba ANOVA de un factor (*f=5,231; p=0,006)*.

Tabla 65. Distribución por grupos de la centralidad laboral relativa: formación y desarrollo profesional	
GRUPO DE EDAD	**MEDIA**
Menos de 30 años	4,12
Entre 30 y 44 años	3,89
Más de 44 años	3,85
NIVEL DE ESTUDIOS	**MEDIA**
Bajo	3,81
Medio	4,03
Alto	4,07

Para finalizar con el desglose de la centralidad relativa, respecto al tiempo libre y los/as amigos/as, hemos incluido los resultados distribuidos por grupo de edad (tabla 66). En este caso, el colectivo de **menores de 30 años es el que en mayor medida valora el tiempo libre**, seguido del grupo entre 30 y 44 años y por último de las personas de más de 44. Además, hemos podido corroborar una asociación estadísticamente significativa con esta variable (*f=3,909; p=0,021*).

Tabla 66. Distribución por grupos de la centralidad laboral relativa: tiempo libre y amigos/as	
GRUPO DE EDAD	**MEDIA**
Menos de 30 años	3,15
Entre 30 y 44 años	2,95
Más de 44 años	2,84

4.3.1.2. Aspectos más valorados de un empleo y grado de acuerdo con percibir una renta

Una vez descrita la información referente a la centralidad laboral, pretendemos indagar en los **aspectos más valorados de un empleo**. En este caso, hemos utilizado una escala del 1 al 5, donde 1 es nada importante y 5 muy importante. Tal y como podemos observar en la tabla descrita a continuación, los **dos aspectos más valorados son que el empleo proporcione estabilidad y que permita a los/as trabajadores/as una conciliación con su vida familiar**. Por otra parte, las cuestiones valoradas en menor medida se corresponden con que el empleo esté considerado socialmente y en último lugar, que posibilite coordinar a otras personas.

Tabla 67. Descriptivos valoración de características de un empleo

¿Qué es lo que más valoras de un empleo?	Media	Desviación típica
Que sea estable en el tiempo	4,47	0,85
Que me permita conciliar mi vida familiar	4,43	0,92
Que tenga un buen salario y me permita vivir con comodidad	4,17	0,91
Que me permita aprender cosas nuevas	4,16	0,92
Que me permita quedarme en mi tierra	4,02	1,28
Que esté relacionado con mi formación y/o experiencia	4,02	1,18
Que me permita conciliar mi vida personal (amistades, tiempo de ocio, etc.)	3,91	1,10
Que me permita conocer muchas personas y relacionarme con gente	3,37	1,14
Que esté bien considerado socialmente	3,30	1,21
Que me permita coordinar a otras personas	3,04	1,24

Además, se han tenido en cuenta dos variables de la anterior tabla, con el objetivo de mostrar algunas diferencias que hemos considerado relevantes.

En primer lugar, con respecto a la importancia atribuida a la conciliación con la vida familiar (tabla 68) podemos observar diferencias por sexo (*t=-4,223; p=0,000*). Las medias muestran que las **mujeres tienden a valorar la conciliación en mayor medida que los hombres**. De igual modo, podemos apreciar diferencias significativas por **grupo de edad** (*f=12,260; p=0,000).* Son en este caso como parece lógico, las personas entre 30 y 44 años, aquellas que valoran en mayor medida un empleo que posibilite la conciliación familiar. Mientras que las personas menores de 30 años son las que aglutinan menor media en comparación con el resto de grupos.

Tabla 68. Distribución por grupos de que me permita conciliar mi vida familiar

SEXO	MEDIA
Hombre	4,23
Mujer	4,53
GRUPO DE EDAD	**MEDIA**
Menos de 30 años	4,13
Entre 30 y 44 años	4,60
Más de 44 años	4,42

A parte de la conciliación familiar, también hemos tenido en cuenta la valoración de un empleo con la característica: "**que me permita quedarme en mi tierra"** (tabla 69). Dicha variable nos puede indicar pautas acerca de la disposición a la movilidad geográfica, la cual trataremos en mayor profundidad en el siguiente apartado.

Con respecto a ello, hemos registrado que es **mayor la valoración de las mujeres frente a los hombres en referencia a que el empleo no requiera movilidad.** Además, a partir de la prueba *t-student*, podemos corroborar diferencias estadísticamente significativas (t=-6,871; p=0,000). Podríamos argumentar que este hecho esté

relacionado con la mayor importancia atribuida por parte de las mujeres a la conciliación entre la vida familiar y laboral.

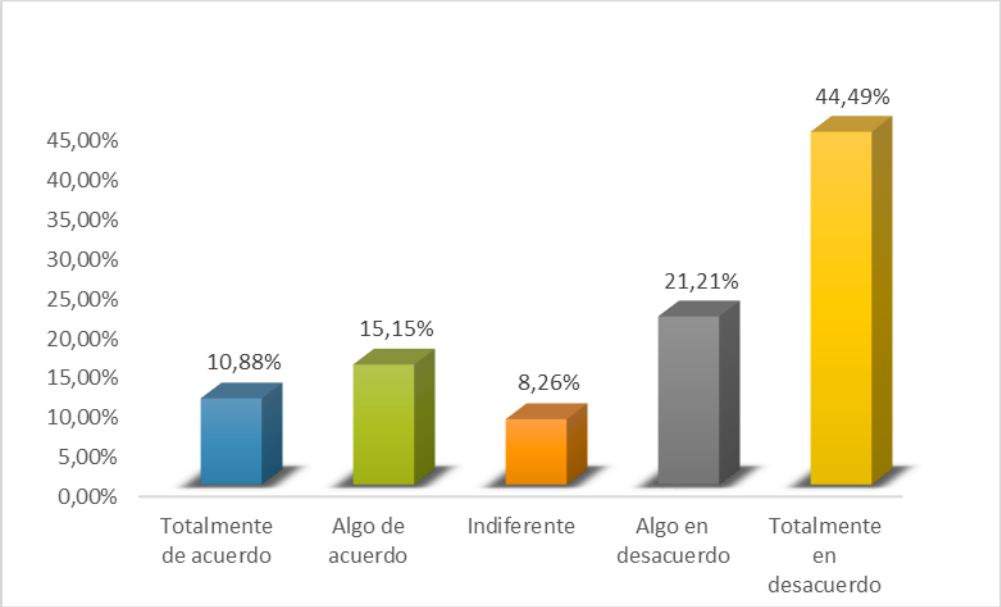
En lo que respecta a los grupos de edad, **las personas entre 30 y 44 años, son aquellas que más valoran un tipo de empleo que no requiera movilidad**. Además, podemos observar una asociación significativa con esta variable (*f=6,726; p=0,001*). Del mismo modo que ocurría con las mujeres, el colectivo de edad entre los 30 y los 44 años también era el que valoraba en mayor medida un empleo que posibilitase la conciliación.

En tercer lugar, podemos constatar diferencias significativas con respecto a la comunidad autónoma (*f=3,547; p=0,029*). En este caso, es en **Castilla La Mancha donde se valora en menor proporción que el empleo no requiera de movilidad**. A esta comunidad autónoma le sigue Murcia y por último Extremadura, como el sitio que más lo valora. A este respecto, cabe mencionar que, aunque pueden ser múltiples las causas que expliquen las diferencias entre comunidades, un factor a tener en cuenta podría ser su localización geográfica y la red de transportes más eficiente para el caso de Castilla La Mancha que para Extremadura o Murcia. Esto último puede ser contrastado con la información recogida de las entrevistas realizadas (ver epígrafe 4.4.3.3. *Disposición a la movilidad geográfica para la búsqueda de empleo*).

Tabla 69. Distribución por grupos de que me permita quedarme en mi tierra	
SEXO	**MEDIA**
Hombre	3,59
Mujer	4,26
GRUPO DE EDAD	**MEDIA**
Menos de 30 años	3,69
Entre 30 y 44 años	4,17
Más de 44 años	4,06
COMUNIDAD AUTÓNOMA	**MEDIA**
Castilla La Mancha	3,83
Extremadura	4,13
Murcia	4,03

Por último, hemos agregado en este bloque una variable referente al grado de acuerdo con la siguiente afirmación: "**si me dieran una renta que me permitiera vivir sin trabajar, no trabajaría**." Como podemos observar en el siguiente gráfico, los resultados obtenidos muestran que hasta un **65,70% de las personas encuestadas están algo en desacuerdo o totalmente en desacuerdo** con la afirmación. Tan solo un 26,03% está totalmente de acuerdo o algo de acuerdo. Estos datos podrían reflejar la importancia que atribuyen las personas a otros aspectos relacionados con el empleo, independientemente de la retribución económica. Mostrando en este sentido, que el trabajo cubre necesidades psicosociales relacionadas con la identidad personal, la autorrealización, el desarrollo de habilidades o el mantenimiento del estatus y prestigio social entre otros (ver apartado 4.4.2.2. *Funciones psicosociales y necesidades de las personas desempleadas* para más información).

Gráfico 91. Grado de acuerdo con percibir una renta (%)



4.3.2. Búsqueda activa de empleo de las personas desempleadas de larga duración

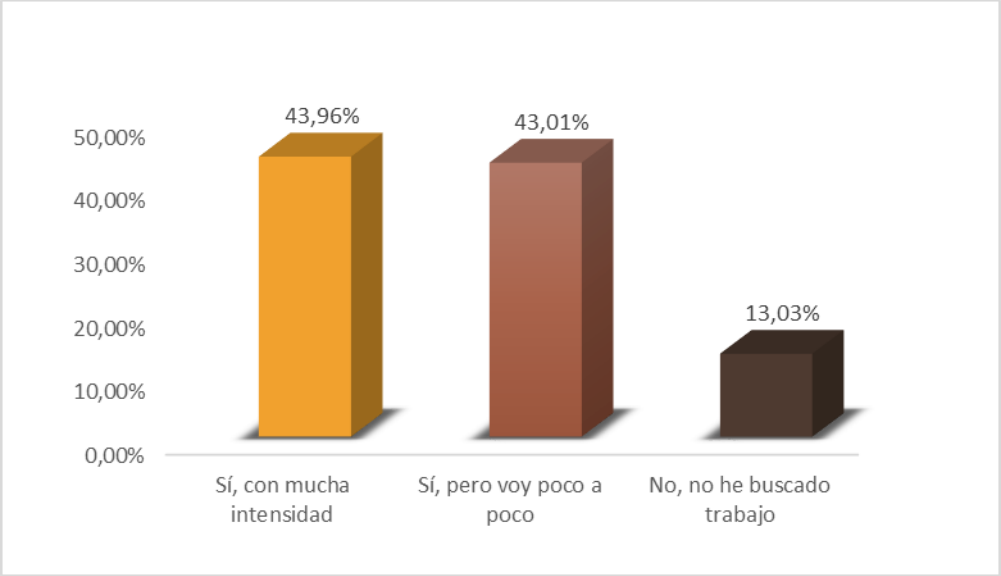
En este apartado, incluimos la información analizada respecto a la búsqueda activa de empleo de las personas desempleadas de larga duración. En primer lugar, tenemos en consideración tanto **la frecuencia de la búsqueda activa de empleo** como la **disponibilidad horaria**; viendo las diferencias por variables sociodemográficas como sexo, edad, comunidad autónoma, etc. Además, pretendemos indagar sobre las **razones** por las cuáles algunas personas **no llevan a cabo una búsqueda de empleo** de manera activa. Por último, también tenemos en cuenta cuáles son los **medios de búsqueda de empleo** utilizados por las personas encuestadas.

En un segundo epígrafe, explicamos la **disposición a la movilidad laboral** de las personas desempleadas, ya que dicha disponibilidad puede aumentar las posibilidades de encontrar empleo, pudiendo formar en este sentido parte de la búsqueda activa. Además, desagregamos la variable por otras de carácter sociodemográfico que resultan ser estadísticamente significativas como el nivel de estudios, la comunidad autónoma, etc.

4.3.2.1. Formas de búsqueda de empleo

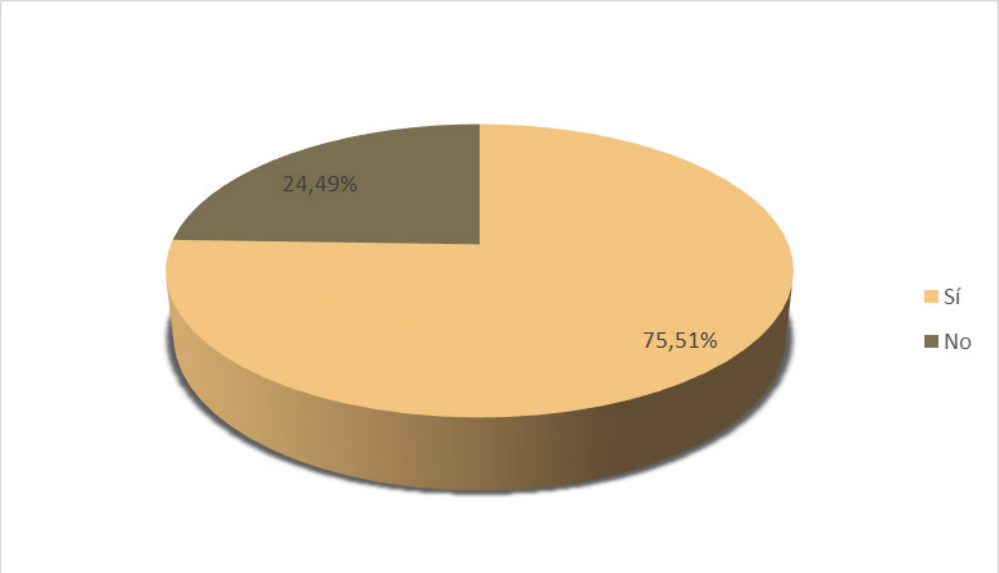
Cuando preguntamos por la frecuencia con la que buscan empleo, tal y como vemos en el gráfico 92, el **porcentaje más elevado** se corresponde con el de aquellas personas que **declaran buscar empleo con mucha intensidad**, dedicándole varias horas al día. No obstante, esta proporción aglutina tan solo un 43,96% del total de las personas entrevistadas. En segundo lugar, en un 43,01% de los casos, la actividad se lleva a cabo, pero con menor frecuencia. En último lugar, un 13,03% de las personas encuestadas manifiestan no haber realizado ningún tipo de búsqueda en las últimas semanas.

Gráfico 92. Frecuencia en la búsqueda activa de empleo (%)



Además de la frecuencia en la búsqueda de empleo, también analizamos la disposición de 4 horas diarias para dedicar a dicha búsqueda (gráfico 93), ya que consideramos que es el mínimo de horas que es necesario dedicar para realizar una buena búsqueda activa de empleo. En relación a ello**, la gran mayoría (el 75,51%) manifiesta que sí dispone de 4 horas diarias** para dedicar a la búsqueda de empleo.

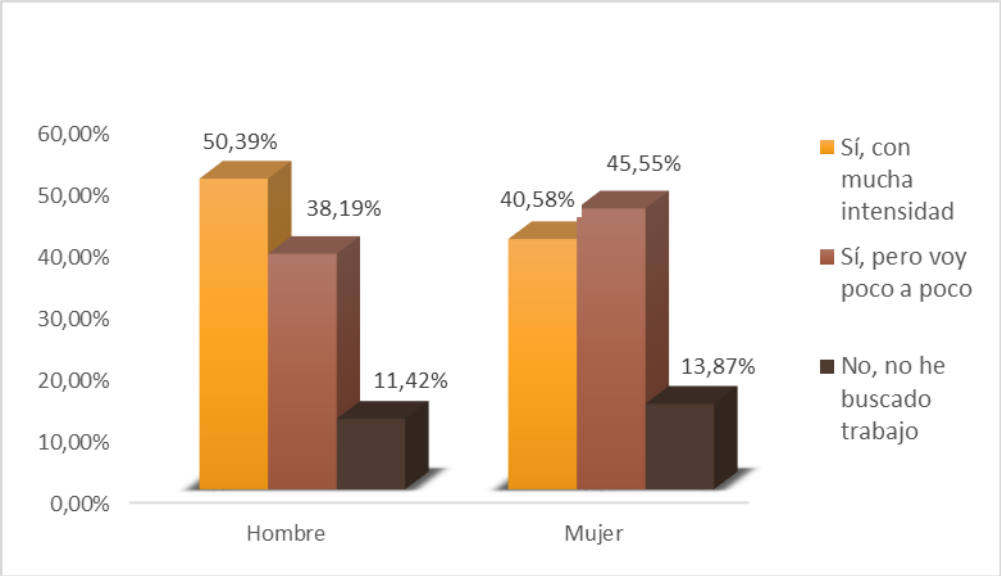
Gráfico 93. Disposición de 4 horas diarias para buscar empleo (%)



Una vez descritas las variables referentes a la frecuencia de la búsqueda de empleo y a la disposición de 4 horas diarias para ello, en cuanto a los porcentajes generales de la muestra, resulta interesante analizar las proporciones relativas al tiempo dedicado a la búsqueda de empleo y la disponibilidad de 4 horas diarias en función de otras variables.

En relación a la frecuencia con la que buscan empleo hombres y mujeres (gráfico 94), nos encontramos con **diferencias estadísticamente significativas**. Dichas diferencias han sido comprobadas a través del estadístico de contraste *chi cuadrado=6,513; p=0,039*. Teniendo en cuenta esto, observamos que los **hombres declaran buscar trabajo con mayor intensidad que las mujeres** (con una diferencia de casi 10 puntos porcentuales). En este sentido, la mitad de los hombres encuestados se encontrarían en esta categoría. Por otro lado, en el caso de las mujeres, el mayor porcentaje manifiesta que está buscando trabajo, pero que va poco a poco (el 45,55% de las encuestadas).

Gráfico 94. Frecuencia en la búsqueda activa de empleo: comparativa sexo (%)

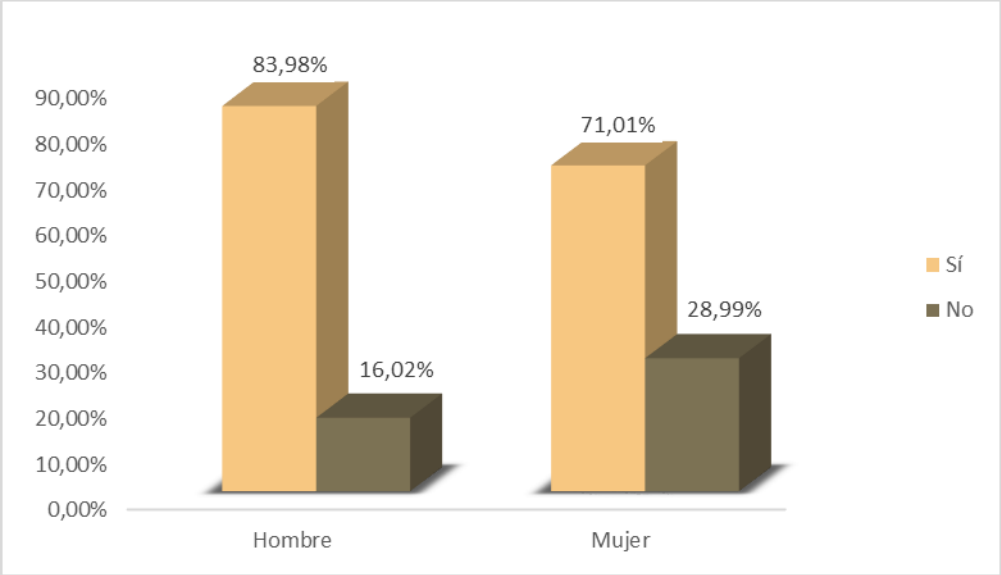


Resulta interesante incluir también la **situación de convivencia al realizar el análisis**. En relación a ello, podemos ver que del total de mujeres que conviven con su pareja y/o hijos, solo el 37,93% manifiestan que buscan trabajo con mucha intensidad.

Por el contrario, de los hombres que conviven con su pareja y/o hijos, el 59,20% expresan estar buscando trabajo con mucha intensidad.

Tal y como apreciamos en el gráfico mostrado a continuación, además de que los hombres manifiestan buscar con mayor intensidad trabajo, también declaran que **disponen de esas 4 horas diarias para buscar empleo en mayor medida que las mujeres** (83,98% de los hombres frente al 71,01% de las mujeres). A su vez, las diferencias que encontramos en esta variable respecto al sexo son estadísticamente significativas (*chi cuadrado=15,219; p=0,000*).

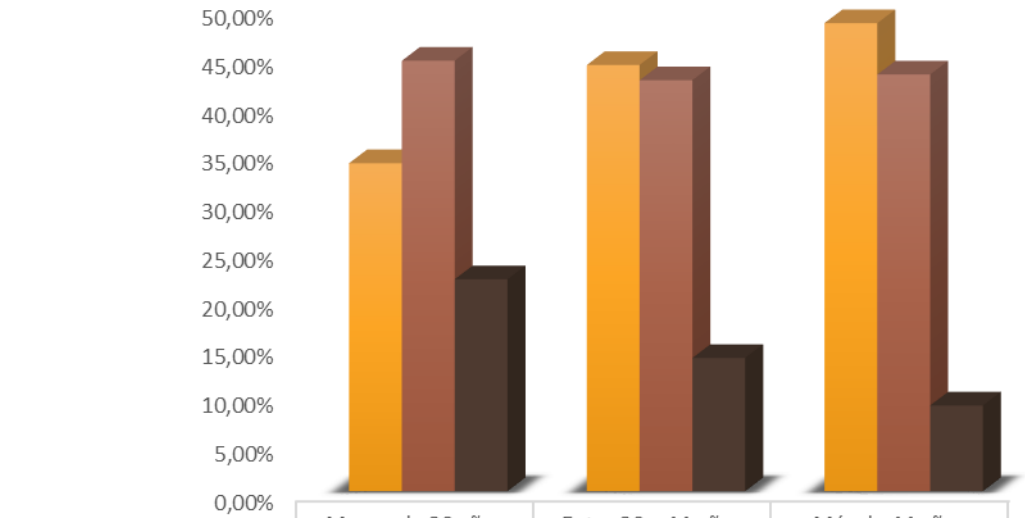
Gráfico 95. Disposición de 4 horas diarias: comparativa sexo (%)



Cuando analizamos la frecuencia en la búsqueda de empleo por grupos de **edad** (gráfico 96), cabe señalar en primer lugar la existencia de diferencias estadísticamente significativas (*chi cuadrado=17,990; p=,001*). En este sentido, **casi la mitad de los mayores de 44 años (48,24%) declaran buscar con mucha intensidad, dedicando varias horas al día**. Sin embargo, con respecto a los grupos de menor edad, el porcentaje disminuye en un 43,92% de los casos para las personas que tienen entre 30 y 44 años; y aún más para los menores de 30 años, aglutinando el 33,80% de las respuestas en esta categoría. De igual modo, entre los mayores de 44 años, la proporción de personas que **no han buscado empleo** en las últimas semanas es de un 8,82%. No obstante, para los

menores de 30 años, la representación aumenta en 13 puntos porcentuales, llegando a constituir un 21,83% dentro del grupo de menor edad.

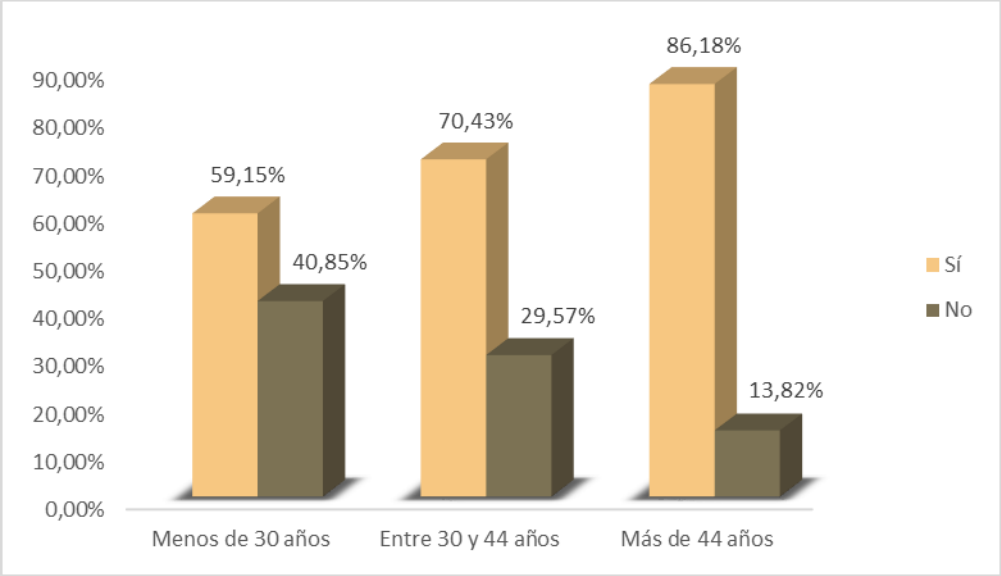
Gráfico 96. Frecuencia en la búsqueda activa de empleo: comparativa edad (%)



	Menos de 30 años	Entre 30 y 44 años	Más de 44 años
Sí, con mucha intensidad	33,80%	43,92%	48,24%
Sí, pero voy poco a poco	44,37%	42,35%	42,94%
No, no he buscado trabajo	21,83%	13,73%	8,82%

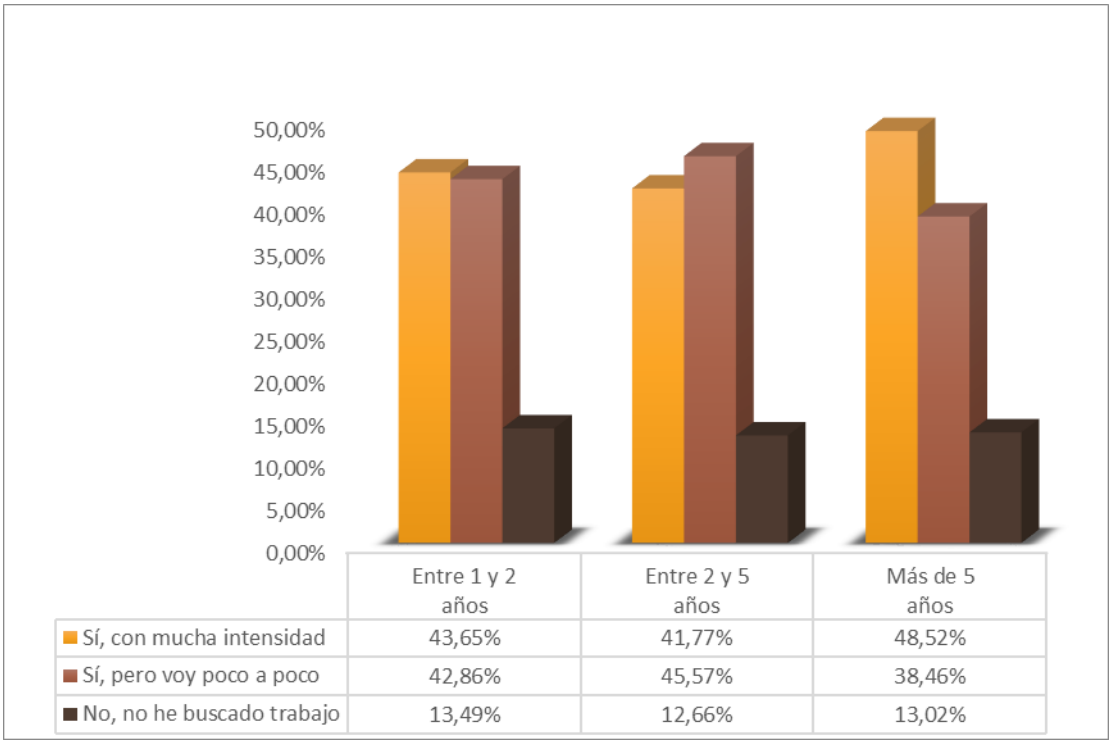
Respecto a la disposición de 4 horas diarias para la dedicación a la búsqueda de empleo (grafico 97), tal y como ocurre con el cruce de la variable sexo, las personas de **más de 44 años** son las que declaran buscar con mayor intensidad empleo y también son las que indican que **disponen de 4 horas diarias para ello en mayor medida** (el 86,18% de las personas de más de 44 años). Por otro lado, podemos ver que existen notables diferencias entre los grupos de edad. En este sentido, cabe destacar que el 40,85% de los menores de 30 años manifiesta no disponer de esas 4 horas diarias para la búsqueda de empleo (27 puntos porcentuales más que las personas que superan los 44 años). Estas **diferencias son estadísticamente significativas**, con un *chi cuadrado=45,044; p=0,000.*

Gráfico 97. Disposición de 4 horas diarias: comparativa edad (%)



En cuanto a la frecuencia de búsqueda activa en función del tiempo que llevan las personas encuestadas en desempleo (gráfico 98), no apreciamos una relación estadísticamente significativa. Es por ello que podemos afirmar que el **tiempo en desempleo no es una variable que influya en la frecuencia de búsqueda para nuestra muestra**. No obstante, aquellas que llevan más de cinco años, declaran en mayor proporción que el resto de grupos, buscar trabajo con mucha intensidad; siendo el 48,52% del total de las personas desempleadas de más de 5 años. En cuanto a las personas que llevan en situación de desempleo entre 1 y 2 años, este porcentaje se reduce levemente al 43,65%. Por último, las personas que permanecen entre 2 y 5 años en desempleo, manifiestan en un 41,77% de los casos buscar trabajo con mucha intensidad.

Gráfico 98. Frecuencia en la búsqueda activa de empleo: comparativa tiempo en desempleo (%)

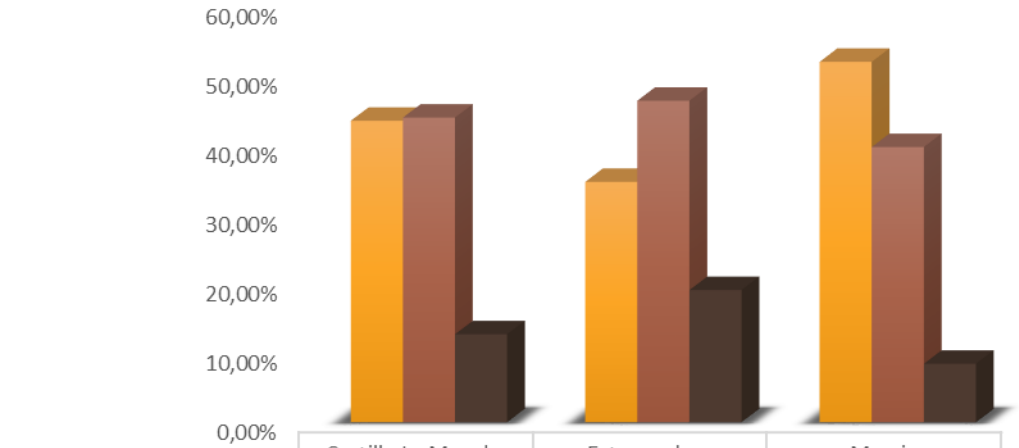


	Entre 1 y 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
Sí, con mucha intensidad	43,65%	41,77%	48,52%
Sí, pero voy poco a poco	42,86%	45,57%	38,46%
No, no he buscado trabajo	13,49%	12,66%	13,02%

En relación a la **frecuencia de búsqueda activa de empleo por comunidades autónomas** (gráfico 99), encontramos **diferencias estadísticamente significativas** (*chi cuadrado=21,172; p=,000*). **Murcia es la que manifiesta en mayor medida buscar trabajo con mucha intensidad** (el 51,93% de las personas encuestadas de dicha comunidad). En segundo lugar, se encuentra Castilla La Mancha, con el 43,44%. Y en último lugar, Extremadura con un 34,63%.

Respecto a la categoría de no haber buscado trabajo en las últimas semanas, podemos ver que en todas las comunidades autónomas representa el menor porcentaje. Aun así, cabe señalar que del total de los extremeños/as encuestados/as, el 19,05% indica no haber buscado trabajo en las últimas semanas. En el caso de Castilla La Mancha, este porcentaje se reduce al 12,67%. La población murciana es la que manifiesta no haber buscado trabajo en menor proporción, con solo un 8,42% de los casos.

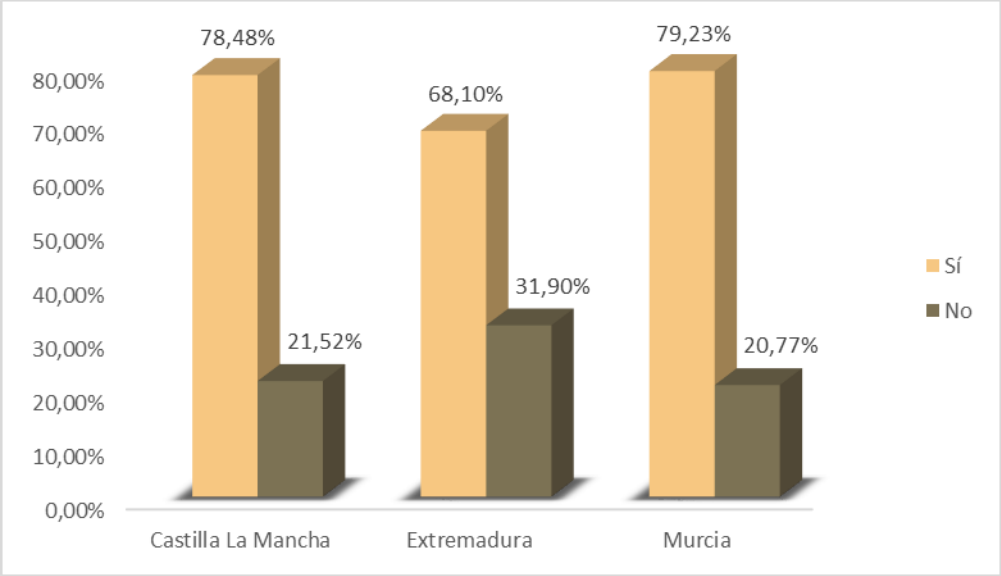
Gráfico 99. Frecuencia en la búsqueda activa de empleo: comparativa CCAA (%)



	Castilla La Mancha	Extremadura	Murcia
Sí, con mucha intensidad	43,44%	34,63%	51,93%
Sí, pero voy poco a poco	43,89%	46,32%	39,65%
No, no he buscado trabajo	12,67%	19,05%	8,42%

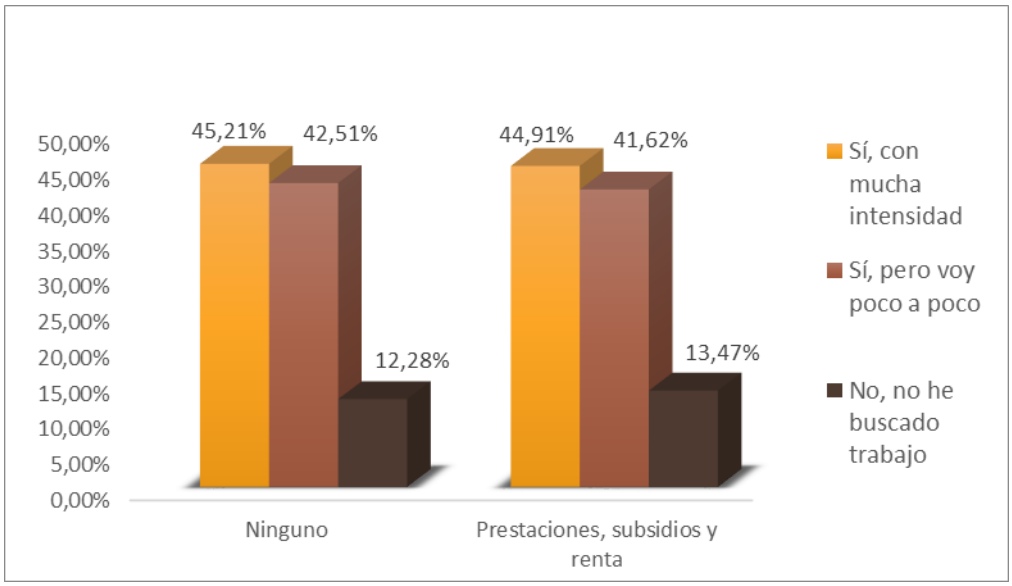
Si analizamos las diferencias de las comunidades autónomas en cuanto a la disposición de 4 horas diarias para la búsqueda de empleo (gráfico 100), podemos observar que Castilla La Mancha y Murcia tienen porcentajes muy similares. Es **Extremadura en la que se observan diferencias de aproximadamente 10 puntos porcentuales en comparación a las otras comunidades**, ya que las personas extremeñas encuestadas manifiestan en menor medida disponer de esas 4 horas diarias. Además, dichas diferencias encontradas son **estadísticamente significativas**: *chi cuadrado=10,062; p=,007.*

Gráfico 100. Disposición de 4 horas diarias: comparativa CCAA (%)



Para finalizar con el análisis de la frecuencia de la búsqueda activa de empleo, hemos analizado la distribución de la muestra en función de si **perciben o no ingresos** (gráfico 101). Para ello, se ha recodificado la variable ingresos (explicada en el apartado 4.3.8 descripción de la muestra) en 2 categorías: aquellas personas encuestadas que no perciben ningún ingreso y aquellas que están cobrando prestación, subsidio, o algún tipo de renta. En este caso, tal y como podemos apreciar en el siguiente gráfico, **no existen prácticamente diferencias respecto a la frecuencia de búsqueda de empleo** entre aquellas personas desempleadas de larga duración que están percibiendo algún tipo de prestación, subsidio o renta y aquellas que no reciben ningún ingreso de manera directa.

Gráfico 101. Frecuencia en la búsqueda activa de empleo: comparativa ingresos (%)



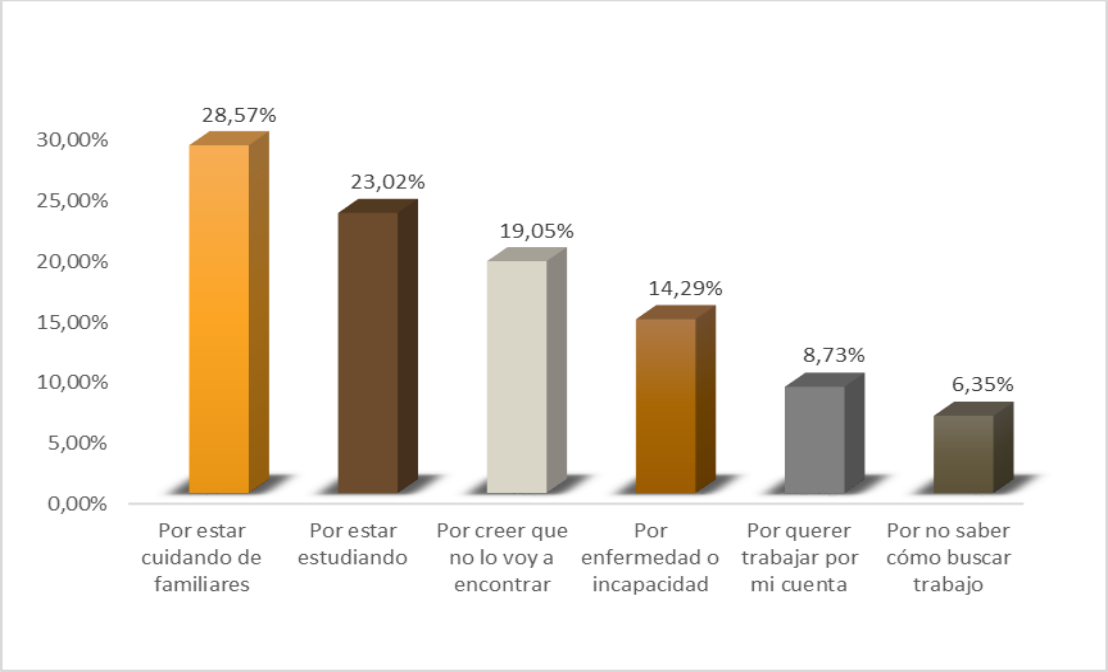
Una vez analizadas las variables referentes a la frecuencia de búsqueda activa de empleo y a la disposición de 4 horas diarias para la búsqueda de empleo, resulta necesario conocer cuáles son **las razones por las que 1 de cada 10 personas encuestadas manifiestan no haber estado buscando trabajo en las últimas semanas**, a pesar de estar registradas como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo (gráfico 102). En este sentido, **1 de cada 3 personas indica que no ha estado buscando empleo por estar cuidando de familiares**. Además, es necesario destacar que son las mujeres las que señalan en mayor proporción esta dificultad (un 88,97% de los casos).

Por otra parte, el 23,02% expresa que el motivo es que está estudiando. En relación a esto, cabe señalar que la mayoría de las personas que indica esta razón son menores de 30 años. A su vez, el 40% de los/as menores de 30 años, manifiesta no disponer de esas 4 horas diarias para dedicar a la búsqueda activa de empleo.

Por otro lado, **1 de cada 5 personas que expresa no estar buscando empleo, señala que es por creer que no lo va a encontrar**. El siguiente porcentaje, hace referencia a aquellas personas que no están buscando empleo por enfermedad o incapacidad (el 14,29%). Por último, con proporciones inferiores, se encontrarían las

personas que quieren trabajar por su cuenta (8,73%) o que no saben cómo buscar trabajo (6,35%).

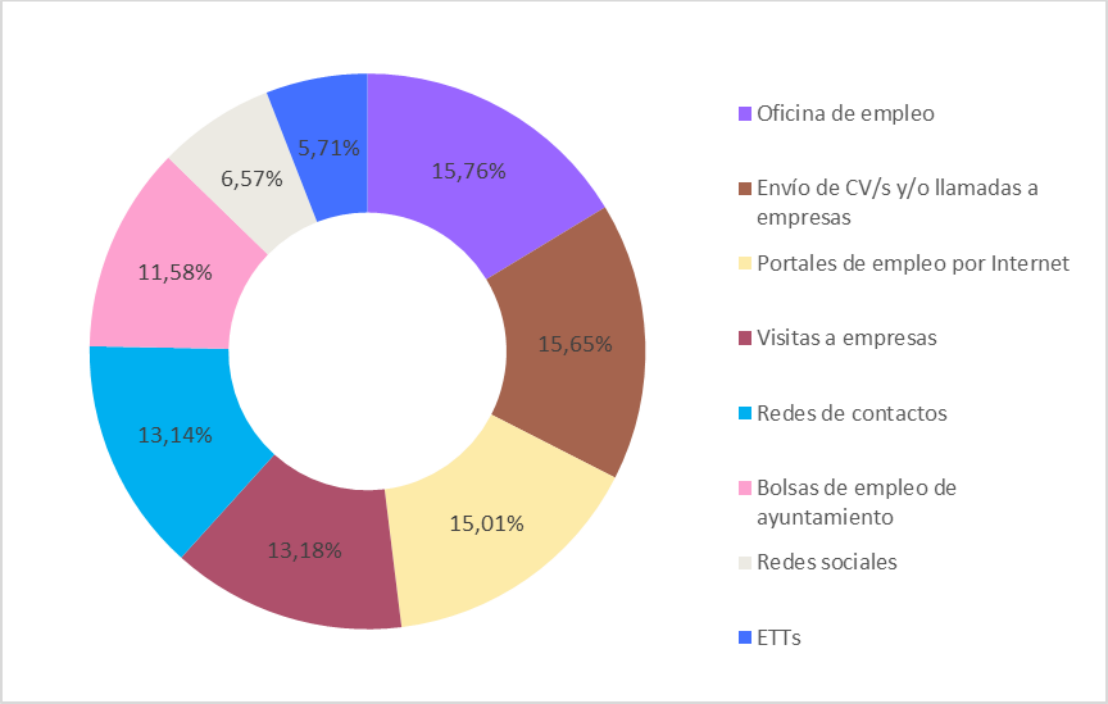
Gráfico 102. Razones por las que no se busca empleo (%)



Para finalizar este apartado, en último lugar preguntamos a las personas encuestadas cuáles son **los medios que utilizan para buscar empleo**. En relación a ello, principalmente buscan a través de la oficina de empleo (15,76%), el envío directo de currículums o llamadas a empresas (15,65%), portales de empleo por internet (15,01%), visitas a empresas (13,18%) y redes de contactos (13,14%). En el caso de las redes sociales, solo un 6,57% de los encuestados/as indica utilizar este medio. En este sentido, cabe mencionar que las redes sociales han adquirido en los últimos años un peso importante como método de búsqueda de empleo. Ejemplo de ello es el informe realizado por Adecco *"Redes sociales y mercado de trabajo"* (2016) en el que, tras encuestar a 9.532 personas, el 47% de ellas con cuenta/s en redes sociales, había sido contactada por este medio en relación a una oferta.

En el siguiente gráfico viene detallada la utilización de los diferentes medios por las personas encuestadas.

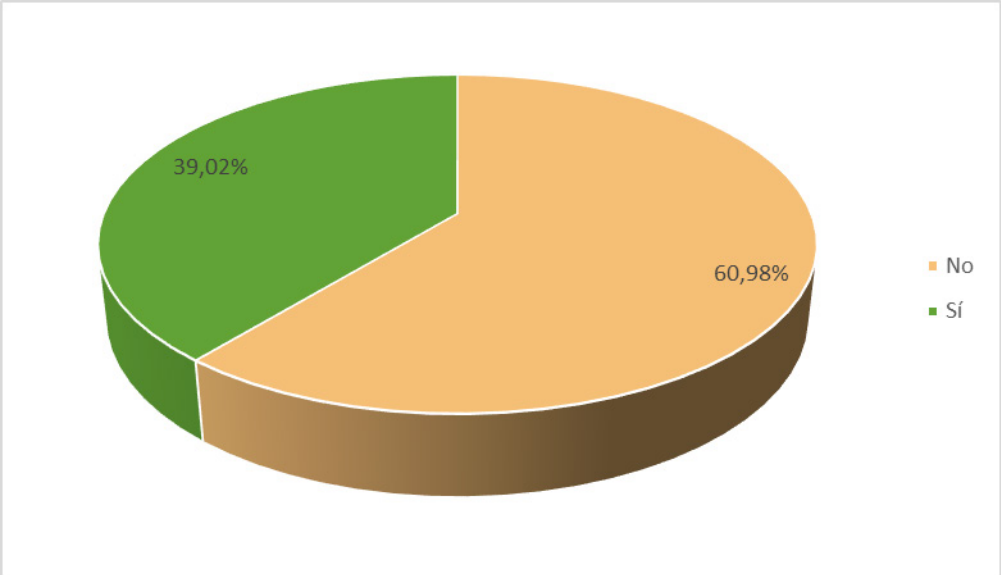
Gráfico 103. Medios de búsqueda de empleo (%)



4.3.2.2. Disposición a la movilidad geográfica

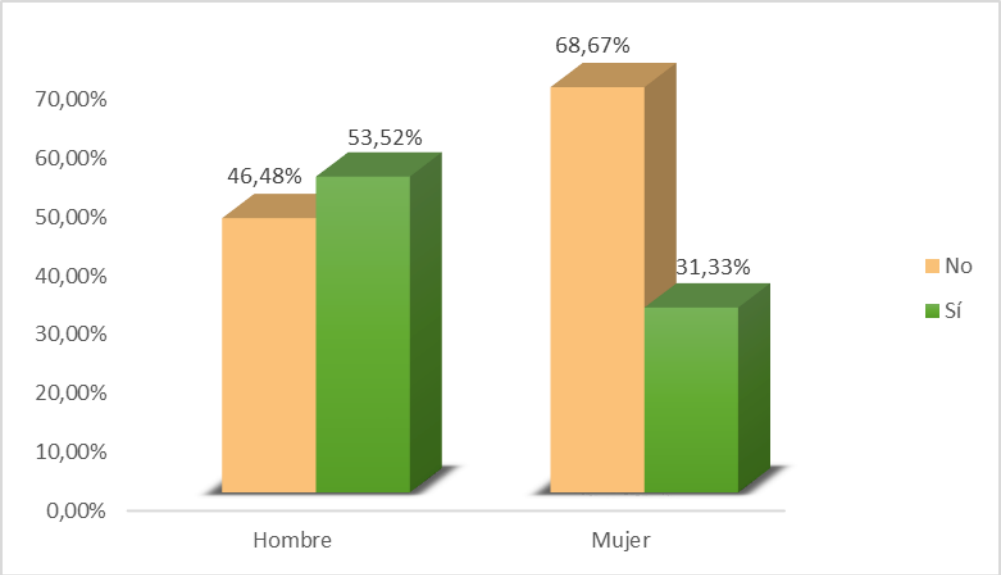
En lo que respecta a los resultados referentes a la movilidad laboral, las personas encuestadas declaran en mayor **medida no tener disposición a cambiar de residencia en un 60,98% de los casos,** frente a un 39,02% de personas que sí cambiarían su lugar de residencia por motivos laborales.

Gráfico 104. Disposición a la movilidad laboral (%)



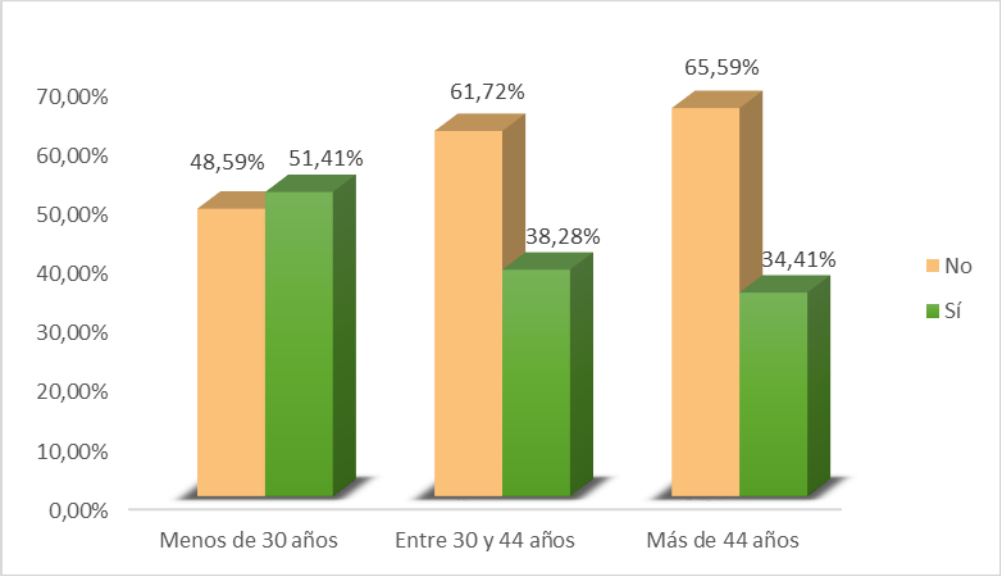
Si distribuimos por grupos la disposición a la movilidad laboral, observamos en primer lugar que existen diferencias estadísticamente significativas por sexo (*chi cuadrado=34,591; p=0,000*). En el siguiente gráfico podemos ver que las posiciones se invierten, ya que por un lado entre los hombres el mayor porcentaje (53,52%) declara tener disposición a la movilidad laboral, mientras que **en el caso de las mujeres el porcentaje mayoritario (68,67%) lo encontramos entre aquellas que no tienen esta disposición**.

Gráfico 105. Disposición a la movilidad laboral: comparativa sexo (%)



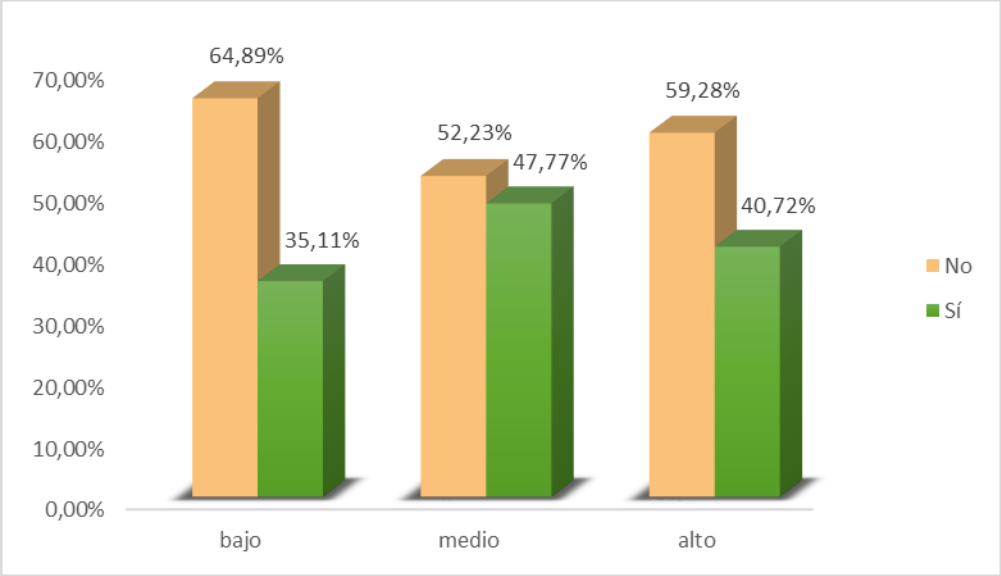
Así mismo, si tenemos en cuenta la edad (gráfico 106), también observamos una asociación significativa con la disposición a la movilidad laboral (*chi cuadrado=12,252; p=0,002*). En este sentido, **a mayor edad, menor es la disposición a cambiar de residencia**. Especialmente son las personas menores de 30 años aquellas que declaran estar dispuestas en mayor medida (51,41%). Esta proporción desciende considerablemente si la comparamos con el porcentaje de personas que tienen entre 30 y 44 años (38,28%) y aun decrece 4 puntos más para los/as encuestados/as que tienen más de 44 años.

Gráfico 106. Disposición a la movilidad laboral: comparativa edad (%)



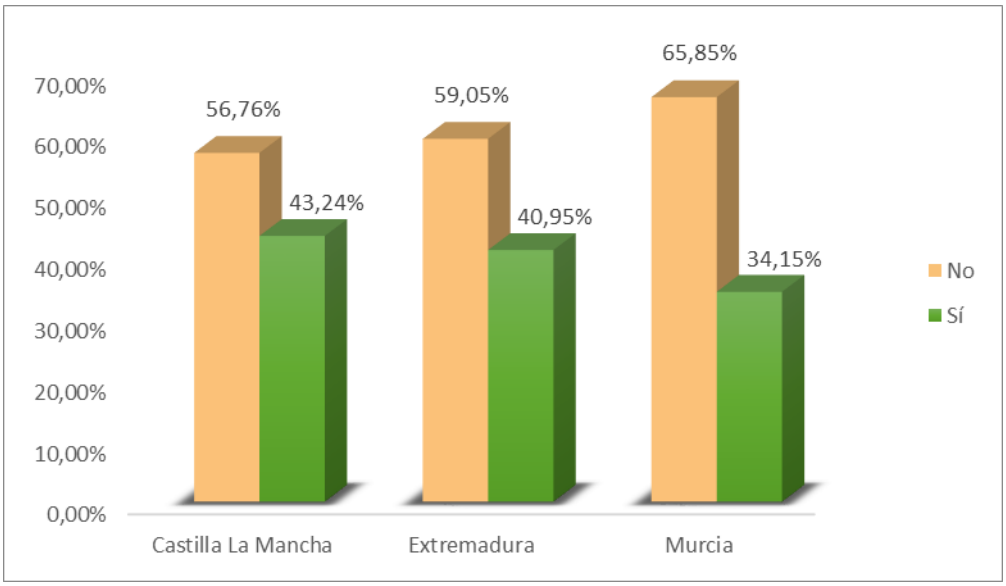
Otra variable asociada significativamente con la disposición a la movilidad laboral, es el nivel de estudios *(chi cuadrado=7,905; p=0,019).* Tal y como vemos en el siguiente gráfico, **las personas que tienen un nivel bajo, aceptan en menor proporción cambiar de residencia por motivos laborales**, aglutinando solo un 35,11% de los casos. En segundo lugar, encontramos a aquellos/as con estudios altos, entre los/as cuales un 40,72% tiene disposición a la movilidad. Y por último, podemos observar que las personas con estudios medios son las que declaran tener en mayor medida esta predisposición (47,77%).

Gráfico 107. Disposición a la movilidad laboral: comparativa nivel de estudios (%)



En última instancia, si desagregamos los resultados de esta variable por comunidad autónoma (gráfico 108), podemos ver que hay diferencias, aunque en este caso no lleguen a ser estadísticamente significativas. Son **las personas encuestadas de Castilla La Mancha las que declaran tener mayor disposición a la movilidad (43,24%)**. A esta comunidad autónoma le sigue Extremadura con un 40,95% de disponibilidad. Y por último, es **Murcia la región que presenta mayores diferencias, disminuyendo la disposición a la movilidad en un 34,15% de los casos**.

Gráfico 108. Disposición a la movilidad laboral: comparativa CCAA (%)



4.3.3. Locus de control y barreras percibidas por las personas desempleadas de larga duración

En este apartado presentamos los resultados referentes al **"locus de control"** que tienen las personas encuestadas. Veremos, además, que la edad mantiene una relación significativa con esta variable, así como el tiempo en desempleo.

Posteriormente mostramos la información con respecto a **la percepción que tienen los/as encuestados/as sobre las dificultades para el acceso al mercado laboral**. Tendremos en cuenta en primer lugar, factores como la edad, el sexo, llevar mucho tiempo en desempleo o el bajo nivel de estudios, entre otros. Además, incluimos en qué grado la tecnología es percibida como una barrera para el acceso al mercado de trabajo.

4.3.3.1. Locus de control

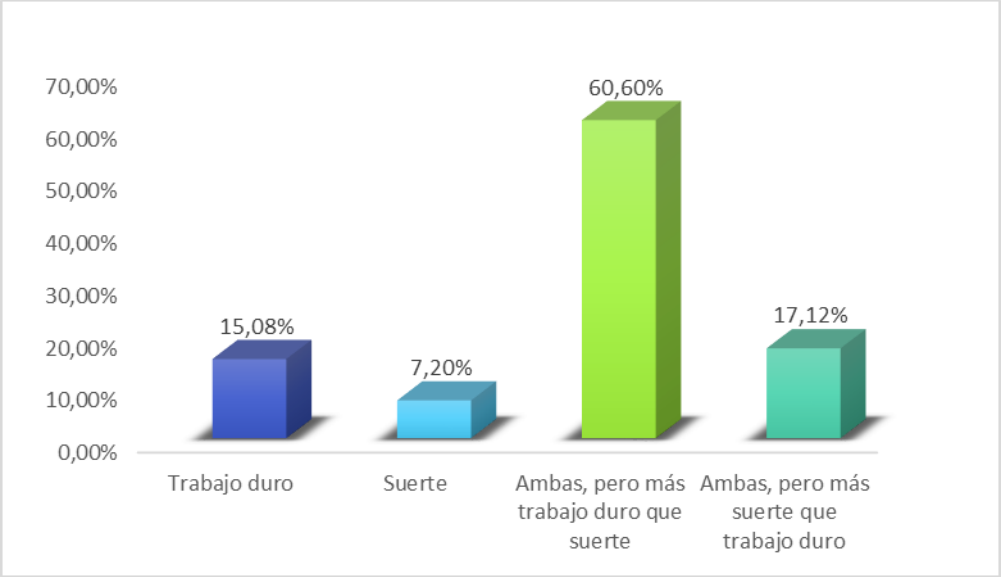
El término "locus de control", hace referencia al tipo de atribución, ya sea interior o exterior, designada por las personas con respecto a las causas que explican los acontecimientos de su vida. Es decir, en qué medida los sucesos que acontecen son asignados de manera subjetiva a las propias acciones o a factores externos como el azar o la suerte.

En el caso de las personas desempleadas de larga duración, resulta interesante averiguar cuál es su locus de control, ya que una mayor o menor atribución de su situación de desempleo o de su futuro profesional a causas externas o internas, puede provocar cambios en aspectos como la motivación, actitud o iniciativa hacia la búsqueda de empleo.

La encuesta nos ha proporcionado un acercamiento a este concepto a partir de dos variables. La primera de ellas mide la percepción de las causas (trabajo duro o suerte) que explican los acontecimientos ocurridos, mientras que la segunda nos proporciona una visión del locus de control más centrada en el ámbito profesional.

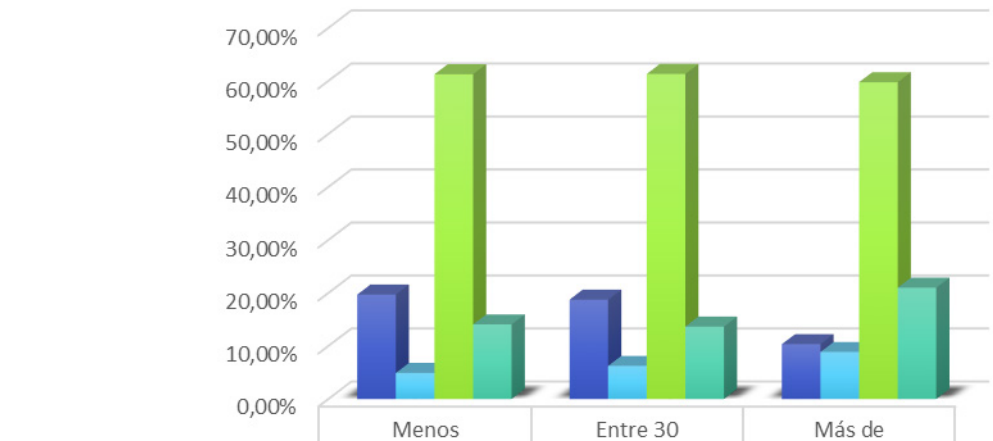
En cuanto a la primera de las variables, tal y como podemos observar en el siguiente gráfico, **6 de cada 10 encuestados/as considera que los acontecimientos de su vida dependen tanto del trabajo duro como de la suerte, aunque atribuyéndole mayor importancia al trabajo duro.**

Gráfico 109. Locus de control-suerte vs trabajo duro (%)



Si además tenemos en cuenta la edad (gráfico 110), podemos observar una relación estadísticamente significativa (*chi cuadrado=17,566; p=0,007*). A pesar de que la categoría referente a "más trabajo duro que suerte" es predominante en todos los grupos, el gráfico muestra que hay una mayor tendencia por parte de las personas menores 30 años a creer que depende más del trabajo duro. En este sentido, encontramos que, para el grupo de menor edad, la percepción de depender del "trabajo duro" adquiere una mayor proporción (19,72%) si lo comparamos con las personas que tienen más de 44 años (10,36%). De esta manera vemos que, **a mayor edad, existe una tendencia hacia un locus de control más externo.**

Gráfico 110. Locus de control-suerte vs trabajo duro: comparativa edad (%)

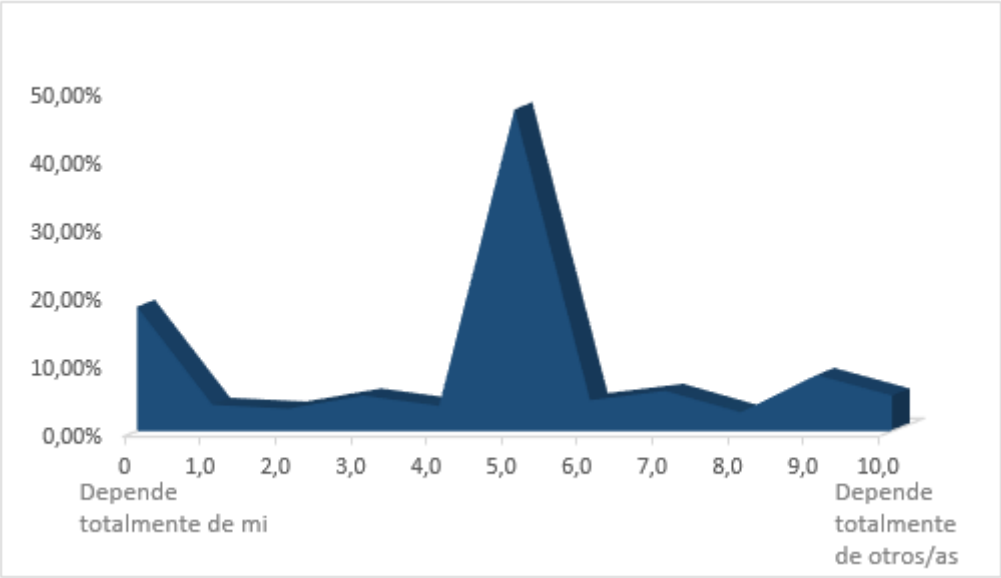


	Menos de 30 años	Entre 30 y 44 años	Más de 44 años
Trabajo duro	19,72%	18,75%	10,36%
Suerte	4,93%	6,25%	8,88%
Más trabajo duro que suerte	61,27%	61,33%	59,76%
Más suerte que trabajo duro	14,08%	13,67%	21,01%

En lo que respecta a la medición del locus de control sobre el futuro profesional, hemos utilizado una escala del 0 al 10, donde 0 supone que depende totalmente de uno/a mismo/a y 10 que depende totalmente de otros/as (gráfico 111).

Los resultados muestran que **la mayor parte de las personas encuestadas (46,87%) consideran que su futuro laboral depende tanto de uno/a mismo/a como de otras personas**. Un porcentaje bastante inferior (18,12%) se corresponde con aquellas personas que consideran que depende exclusivamente de sí mismas. Y una proporción aún menor (5,18%) representa a los/as que perciben su futuro profesional de manera totalmente dependiente a otras personas.

Gráfico 111. Locus de control sobre el futuro profesional (distribución de puntuaciones)



Por su parte, tal y como mostramos en la siguiente tabla, la media de esta escala (4,24), nos permite conocer que **existe una tendencia hacia un locus de control interno en mayor medida que externo**, aunque la media es bastante próxima al punto central. En cuanto a la moda y la mediana podemos observar que el valor más repetido es el que representa el centro (5) y el 50% de las personas encuestadas se sitúa entre los valores 5 y 10.

Tabla 70. Descriptivos locus de control sobre el futuro profesional

Media	Mediana	Moda	Desviación típica
4,24	5	5	2,66

*Escala de 0 a 10 donde 0 es "depende totalmente de mi" y 10 es "depende totalmente de otros/as"

De la misma manera que ocurre con la variable anterior, observamos que existen diferencias estadísticamente significativas (tabla 71) en cuanto a los diferentes grupos de edad (*f=11,057; p=0,000*). En este caso, las medias también muestran que **a mayor edad, existe una tendencia hacia un locus de control más externo**. Aunque cabe decir que en todos los grupos el promedio continúa siendo inferior a 5 (depende tanto de uno/a mismo/a como de otras personas).

Por último, también encontramos diferencias estadísticamente significativas entre las personas que han estado en situación de desempleo de manera ininterrumpida y aquellas que han tenido breves contactos con el mercado laboral (*t=-2,865; p=0,004).*

El contraste de medias nos permite averiguar que **aquellas personas que llevan más de un año en desempleo de manera ininterrumpida, presentan una tendencia hacia un locus de control más externo en comparación con las que entran y salen**.

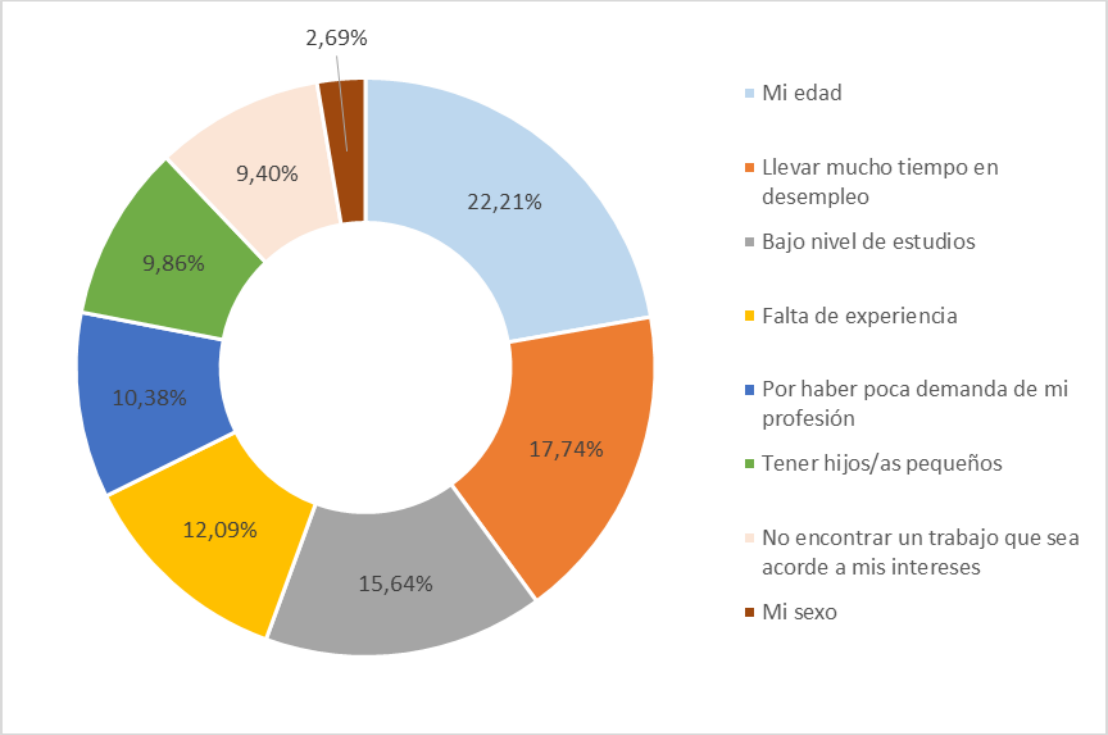
Tabla 71. Distribución por grupos del locus de control sobre el futuro profesional

GRUPO DE EDAD	MEDIA
Menos de 30 años	3,35
Entre 30 y 44 años	4,28
Más de 44 años	4,58
DLD VS ENTRADA Y SALIDA	**MEDIA**
Breve contacto mercado laboral	3,67
Desempleo ininterrumpido	4,23

4.3.3.2. Percepción de las dificultades para acceder al mercado laboral

En este punto encontramos la información referente a las barreras percibidas por las personas desempleadas de larga duración respecto a su acceso al mercado laboral. Tal y como podemos ver en el gráfico mostrado a continuación, las **mayores dificultades percibidas se corresponden con la edad**, aglutinando una proporción del 22,21%. A esta le sigue llevar mucho tiempo en desempleo (17,74%) y tener un bajo nivel de estudios (15,64%).

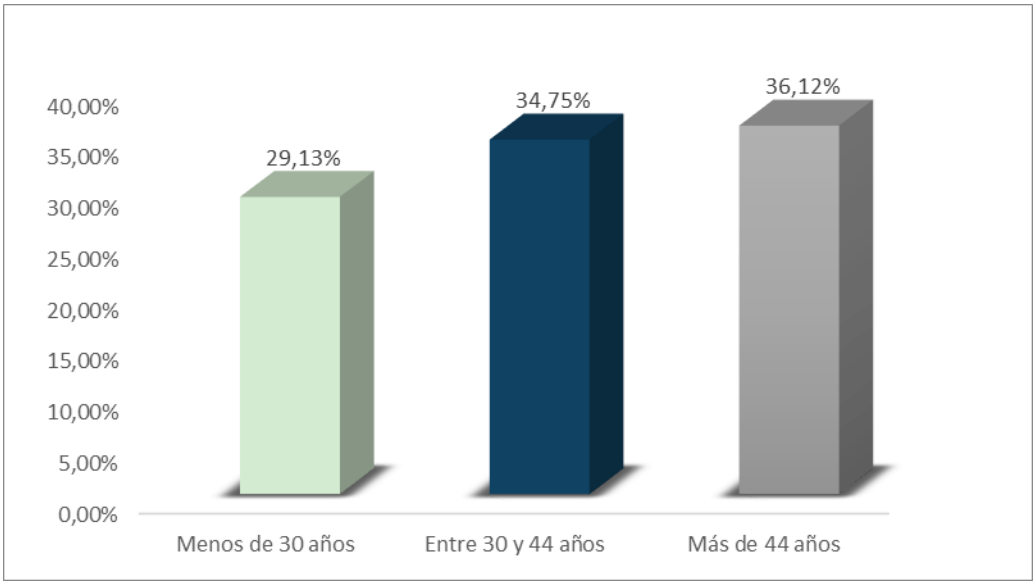
Gráfico 112. Percepción de dificultades para encontrar un empleo (%)



A continuación, vamos a mostrar desagregadas algunas de estas dificultades por variables como el sexo, la edad o el nivel de estudios.

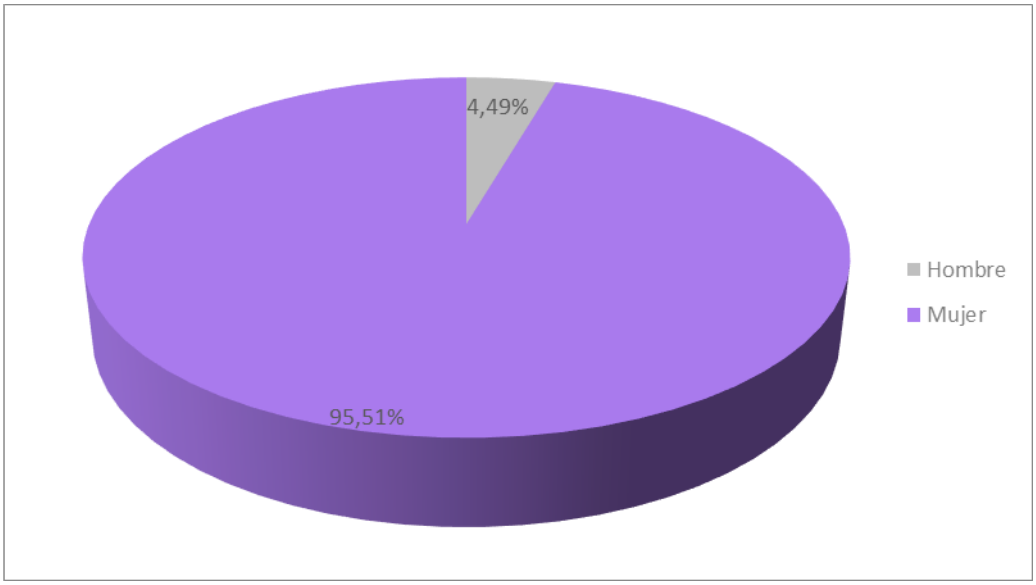
El siguiente gráfico nos indica de qué manera se distribuye por edad la percepción de llevar mucho tiempo en desempleo como barrera para el acceso al mercado de trabajo. En este caso, aunque no podemos observar grandes diferencias entre los grupos, sí encontramos que, a **mayor edad, mayor es el número de personas desempleadas que encuentran esta dificultad.**

Gráfico 113. Percepción de llevar mucho tiempo en desempleo como dificultad: comparativa edad (%)



En segundo lugar, a pesar de que la percepción del **sexo como barrera** para encontrar empleo (gráfico 114), tan solo es señalada en un 4,69% de los casos, cabe indicar que de este grupo el 95,51% son mujeres.

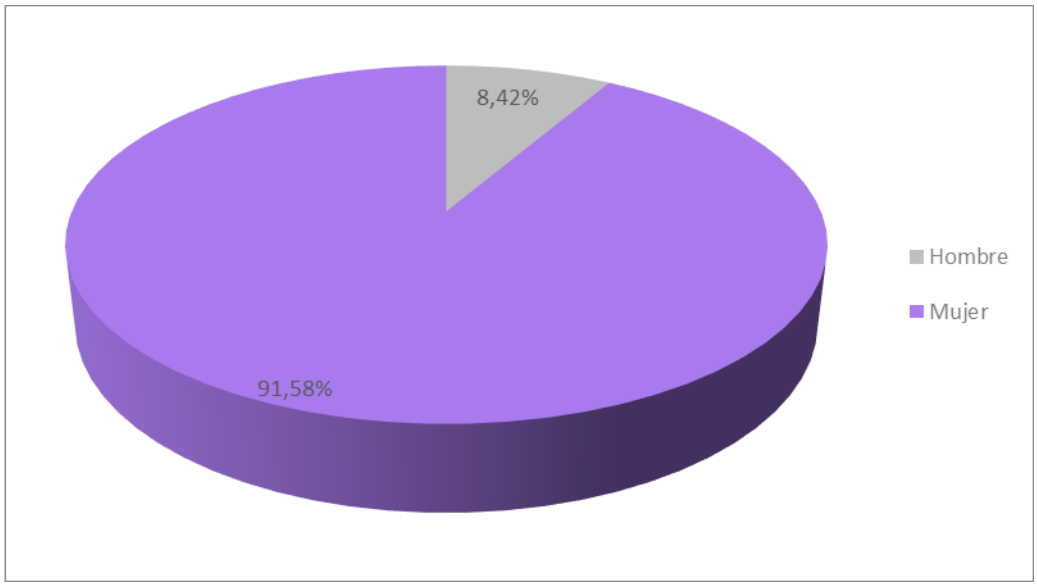
Gráfico 114. Percepción de mi sexo como dificultad: comparativa sexo (%)



De igual modo ocurre con aquellas personas que consideran el hecho de **tener hijos/as pequeños/as como una dificultad** para la inserción laboral (gráfico 115). En este caso tan solo 1 de cada 10 encuestados/as considera este aspecto como una

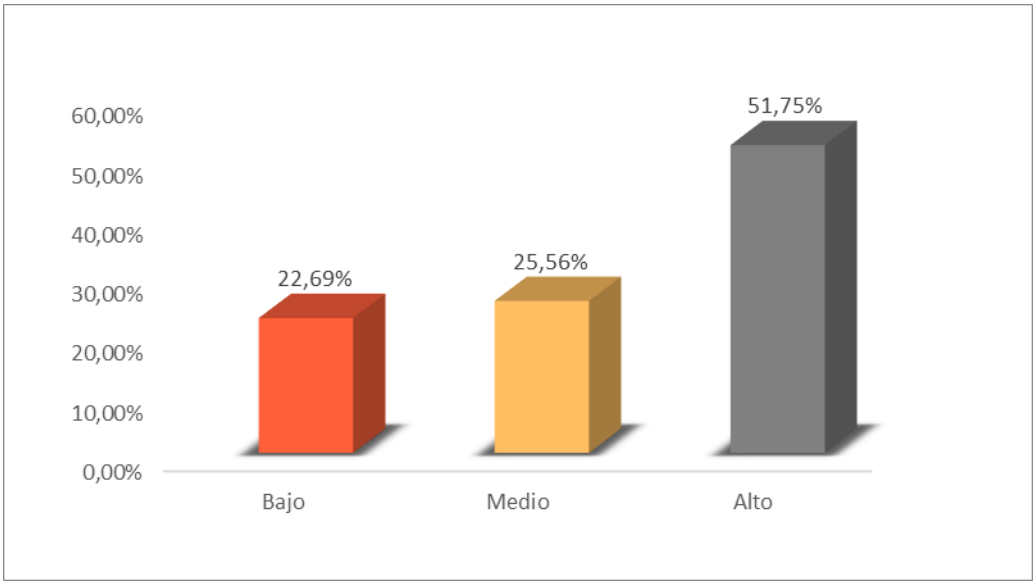
barrera. Ahora bien, de la misma manera que el caso anterior, la amplia mayoría de estas personas son mujeres (91,58%).

Gráfico 115. Percepción de tener hijos/as pequeños como dificultad: comparativa sexo (%)



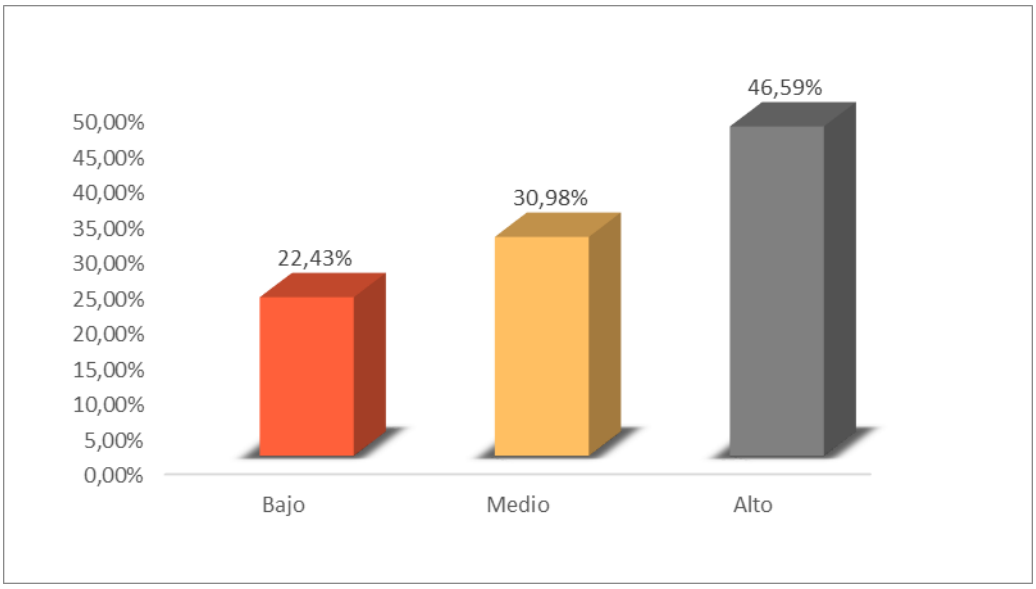
En lo que respecta a los/as encuestados/as que perciben como dificultad **no encontrar un empleo acorde a sus intereses** (gráfico 116), destacamos en esta ocasión que el 51,75% de ellos/as tiene un nivel de estudios alto. Sin embargo, para los/as encuestados/as con estudios de nivel medio y bajo los porcentajes se reducen, representando proporciones del 25,56% y 22,69% respectivamente.

Gráfico 116. Percepción de no encontrar un trabajo acorde a mis intereses como dificultad: comparativa nivel de estudios (%)



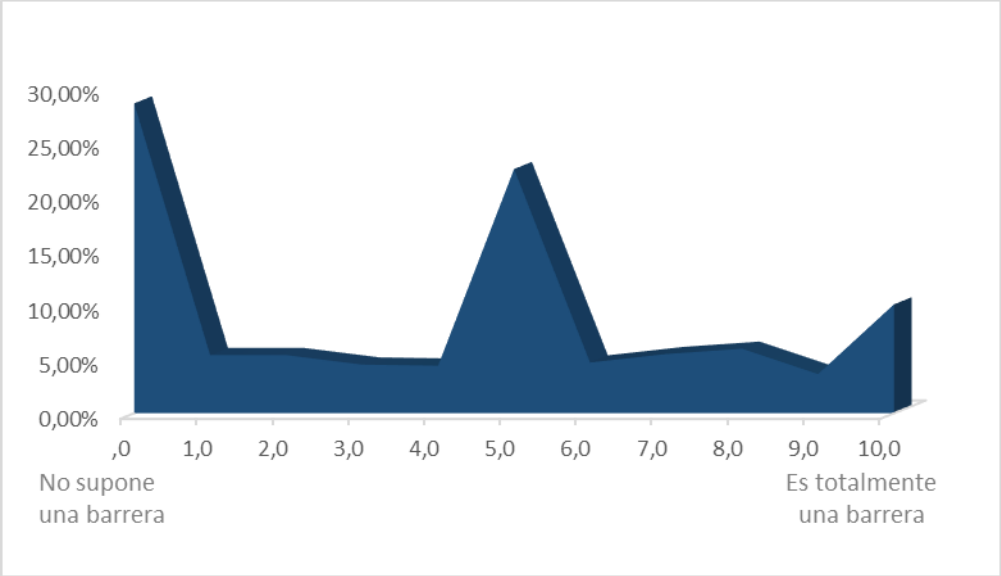
En referencia a la dificultad percibida sobre **haber poca demanda de su profesión**, cuando la analizamos por nivel de estudios (gráfico 117), nos encontramos con una distribución similar a la variable anteriormente explicada. En este sentido, son las personas de nivel de estudios alto aquellas que aglutinan una mayor proporción (46,59%), seguidas de las que tienen un nivel de estudios medio (30,98%) y por último de aquellas que tienen estudios de nivel bajo (22,43%).

Gráfico 117. Percepción de haber poca demanda de mi profesión como dificultad: comparativa nivel de estudios (%)



Por otro lado, respecto a la **percepción de la tecnología como barrera** para el acceso a un empleo, hemos utilizado una escala del 0 al 10, donde 0 no supone una barrera y 10 es totalmente una barrera (gráfico 118). Los resultados obtenidos muestran que los mayores posicionamientos se concentran en los extremos y en el centro. En este sentido, desde el punto de vista de las personas encuestadas, la mayor proporción (28,45%) representa a los/as desempleados/as que no perciben la tecnología como una barrera. En segundo lugar, en un 22,43% de los casos, se encuentran las personas posicionadas en la mitad de la escala, indicando que perciben la tecnología con algo de barrera. Y en tercer lugar, encontraríamos a los/as encuestados/as que muestran que les supone una gran dificultad, aglutinando un 10% del total.

Gráfico 118. Percepción de la tecnología como barrera (distribución de puntuaciones)



Por su parte, hemos obtenido una media para esta variable de 4,15. Esto indica que hay una tendencia hacia no percibir la tecnología como una barrera en mayor medida que a considerarla como una dificultad para el acceso al empleo. Además, en este caso el valor 0 (no supone una barrera) es la posición más repetida. Así mismo, encontramos que el 50% de las personas encuestadas se sitúa entre los valores 5 y 10 de la escala (tabla 72).

Tabla 72. Descriptivos percepción de la tecnología como barrera en el acceso a un empleo			
Media	**Mediana**	**Moda**	**Desviación típica**
4,15	5	0	3,37

*Escala de 0 a 10 donde 0 es "no supone una barrera" y 10 es "supone totalmente una barrera".

A continuación, presentamos la distribución de la percepción de la tecnología atendiendo al sexo, la edad, el nivel de estudios, el tiempo en desempleo y la comunidad autónoma (tabla 73).

En primer lugar, en relación a la edad, observamos que a pesar de que todos los grupos presentan una media inferior a 5 (la tecnología supone algo de barrera para el empleo), existen diferencias significativas entre ellos (*f=9,542; p=0,000*). En este sentido, los **mayores de 44 años perciben la tecnología con mayor grado de problemática**, mientras que las personas entre 30 y 44 años son las que consideran en menor medida que la tecnología les puede suponer una barrera.

En cuanto al nivel educativo, la comparativa entre medias refleja **que las personas con bajo nivel de estudios presentan un promedio superior** al resto de grupos. Son, sin embargo, las personas con un nivel de estudios alto aquellas que perciben en menor medida la tecnología como una dificultad. Dichas diferencias han sido comprobadas a partir de la prueba ANOVA (*f=28,726; p=0,000)*.

Otra de las variables que presenta diferencias, aunque en este caso no sean estadísticamente significativas, es el **tiempo en desempleo**. Como podemos ver en la tabla al contrastar las medias, las personas desempleadas de muy larga duración (más de 2 años) perciben en mayor medida la tecnología como una barrera para acceder al empleo.

Por último, hemos incluido la **comunidad autónoma** como variable a considerar. En esta ocasión, a pesar de que la comparación tampoco llegue a ser significativa, podemos observar diferentes medias. La más elevada se corresponde con Castilla La Mancha, seguida de Extremadura y en última instancia la Región de Murcia.

Tabla 73. Distribución por grupos de la percepción de la tecnología como barrera en el acceso a un empleo	
GRUPO DE EDAD	**MEDIA**
Menos de 30 años	3,72
Entre 30 y 44 años	3,63
Más de 44 años	4,74
NIVEL DE ESTUDIOS	**MEDIA**
Bajo	4,93
Medio	3,55
Alto	3,07
TIEMPO EN DESEMPLEO	**MEDIA**
Entre 1 y 2 años	3,94
Entre 2 y 5 años	4,18
Más de 5 años	4,15
COMUNIDAD AUTÓNOMA	**MEDIA**
Castilla La Mancha	4,56
Extremadura	4,13
Murcia	3,86

4.3.4. Necesidades percibidas para la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas de larga duración

En este apartado, incluimos información referente a las necesidades percibidas por las personas encuestadas para aumentar sus posibilidades de acceder a un empleo, como son el apoyo a la conciliación laboral y familiar, la orientación laboral o la formación reglada. Dichas necesidades serán también desagregadas por variables como el sexo, la edad, el nivel de estudios y la comunidad autónoma.

Por su parte, entendiendo que la formación influye en el acceso a un empleo, también hemos incorporado variables referentes tanto a la disposición formativa que tienen las personas desempleadas de larga duración, como a su grado de acuerdo con la importancia de la formación continua.

4.3.4.1. Necesidades percibidas para la mejora de la empleabilidad

En la siguiente tabla, observamos de mayor a menor importancia la valoración de las necesidades que declaran tener las personas encuestadas para aumentar sus posibilidades de encontrar un empleo. Esto nos puede indicar qué factores resultan relevantes para la mejora de su empleabilidad. Cada uno de los aspectos ha sido valorado del 1 al 5, siendo 1 nada necesario y 5 muy necesario.

Con respecto a los resultados promedio, todos los aspectos han sido calificados entre necesarios y bastante necesarios. En este caso, el **apoyo en la conciliación laboral y familiar es valorado como la mayor necesidad** para posibilitar el acercamiento al mercado laboral, seguido de la **orientación laboral, la formación reglada y las habilidades sociales.**

Tabla 74. Descriptivos percepción de necesidades para mejorar su empleabilidad		
Necesidades	**Media**	**Desviación típica**
Apoyo en la conciliación laboral y familiar	3,91	1,19
Orientación laboral	3,89	1,06
Formación reglada	3,84	1,29
Habilidades sociales	3,83	1,07
Competencias digitales	3,66	1,10
Orientación para emprender	3,58	1,27
Idiomas	3,45	1,27

*Escala de 1 a 5 donde 1 es "nada necesario" y 5 es "muy necesario".

A continuación, mostramos el orden de las necesidades para la mejora de la empleabilidad en función de otras variables como el sexo, la edad, el nivel de estudios y la comunidad autónoma.

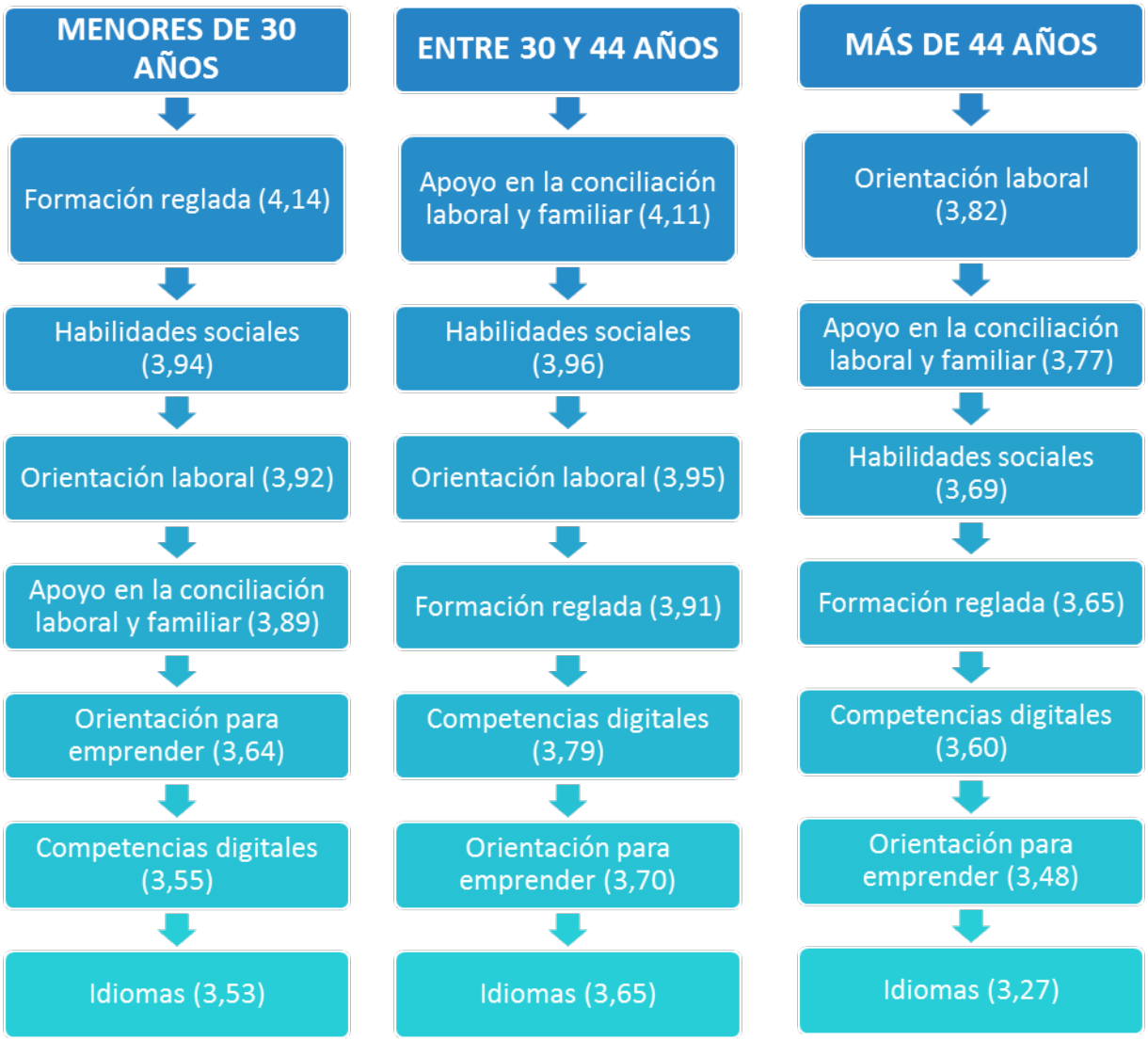
Desagregando los datos por **sexo**, podemos dar cuenta que en general las mujeres perciben un mayor grado de necesidad en todos los aspectos a valorar. Ahora bien, si tenemos en cuenta las necesidades para cada uno de los sexos por separado, el orden es diferente. En este sentido, podemos observar que mientras el **apoyo en la conciliación laboral y familiar se presenta como la primera necesidad percibida por las mujeres, en el caso de los hombres se sitúa en un cuarto puesto**.

En cuanto a las mayores necesidades de los hombres encontramos en primera instancia las habilidades sociales, seguidas de la orientación laboral y de la formación reglada. Estas dos últimas también ocupan un segundo y tercer lugar para el caso de las mujeres.

La **edad** es otra variable que presenta diferencias en las necesidades para la mejora de la empleabilidad. En el caso de las personas menores de 30 años, la formación reglada es el aspecto calificado con el mayor grado de necesidad percibido. Mientras que para aquellos/as que tienen entre 30 y 44 años; y más de 44 años se sitúa en un cuarto lugar.

La primera cuestión calificada con mayor grado de necesidad para las personas entre 30 y 44 años es el apoyo en la conciliación laboral y familiar. Este desciende a un segundo puesto para las personas mayores de 44 años y más aún en el caso de los menores de 30, ocupando un cuarto puesto para estos últimos.

En cuanto a los/as mayores de 44 años, la orientación laboral es la necesidad más acuciante. Aunque cabe mencionar que a pesar de que este aspecto se sitúa en un tercer puesto para el resto de grupos de edad, la media de este aspecto es superior tanto para las personas menores de 30, como para las que comprenden la franja de edad entre 30 y 44 años.



En lo que respecta al **nivel de estudios**, en el caso de las personas con bajo nivel educativo, la orientación laboral es la necesidad percibida como más importante. Para aquellos/as que tienen un nivel de estudios medio, la primera posición la ocupa la formación reglada. Por último, los idiomas se presentan como la necesidad que más destacan las personas con estudios altos. Cabe señalar, sin embargo, que en el caso de aquellos/as con un bajo nivel educativo la necesidad de aprender idiomas se sitúa en último lugar.

Además, parece interesante destacar que las personas encuestadas con un nivel de estudios medio son las que en general consideran que tienen una mayor necesidad de mejorar los aspectos relacionados con su empleabilidad.

Por último, encontramos también diferencias por **comunidad autónoma**. En Castilla La Mancha los aspectos percibidos como más necesarios son la orientación laboral, las habilidades sociales (como la comunicación, el trabajo en equipo, etc.) y la formación reglada.

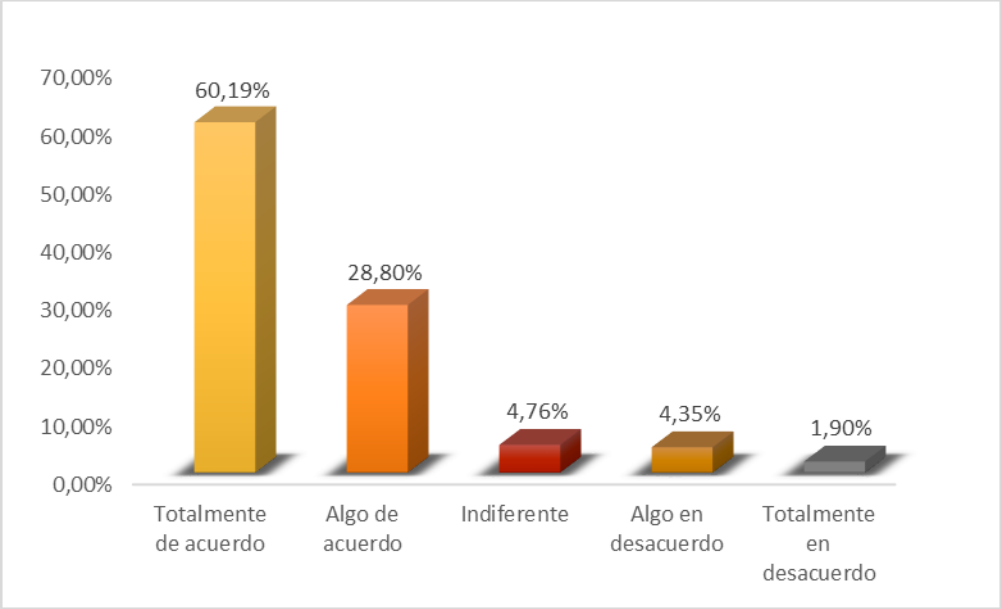
En cuanto a Extremadura, la formación reglada y el apoyo a la conciliación laboral y familiar es la necesidad más valorada. A esta les sigue la formación reglada y la orientación laboral. En lo que respecta a la Región de Murcia, presenta el apoyo a la conciliación como la mayor necesidad percibida. Y son en este último caso, la orientación laboral y el desarrollo de habilidades sociales los aspectos que ocupan una segunda y tercera posición.

4.3.4.2. Disposición a la formación para el acceso a un empleo

Teniendo en cuenta que la formación reglada es la segunda necesidad vista como más importante para la mejora de la empleabilidad, agregamos la información referente a la disposición a formarse que tienen las personas encuestadas.

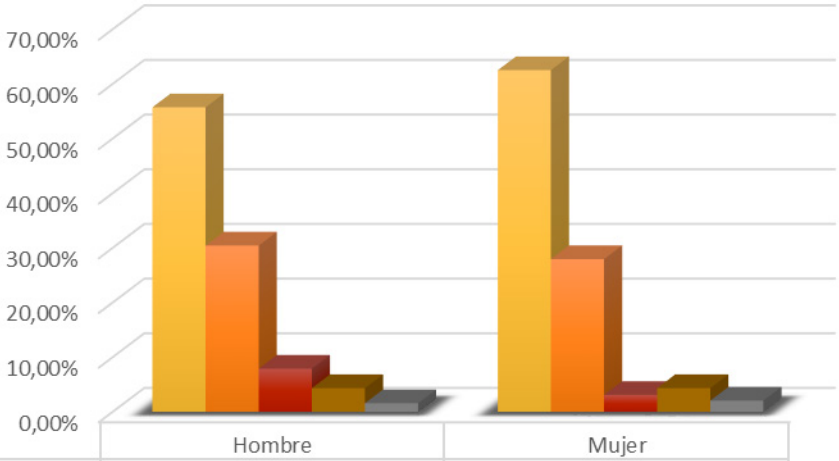
Tal y como podemos ver en el gráfico mostrado a continuación, el **88,99%** de los/as encuestados/as indica que está **de acuerdo con invertir su tiempo en formación para acceder a un empleo**. Solo el 6,25%, manifiesta que está algo en desacuerdo o totalmente en desacuerdo:

Gráfico 119. Disposición a formarse (%)



Cuando analizamos la disposición a formarse y su asociación con el **sexo** (gráfico 120), observamos una diferencia entre grupos estadísticamente significativa (*chi cuadrado=9,881; p=,042*). Esta diferencia radica principalmente en que las mujeres están de acuerdo en invertir su tiempo en formación para acceder a un empleo en mayor medida que los hombres (el 90,48% de las mujeres entrevistadas frente al 86,16% de los hombres entrevistados).

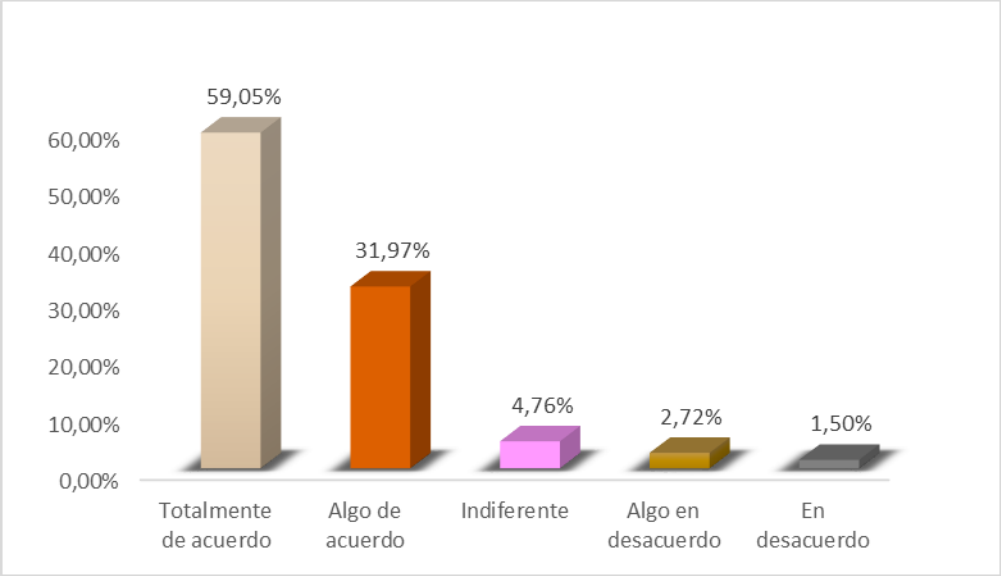
Gráfico 120. Disposición a formarse: comparativa sexo (%)



	Hombre	Mujer
Totalmente de acuerdo	55,73%	62,53%
Algo de acuerdo	30,43%	27,95%
Indiferente	7,91%	3,11%
Algo en desacuerdo	4,35%	4,35%
Totalmente en desacuerdo	1,58%	2,07%

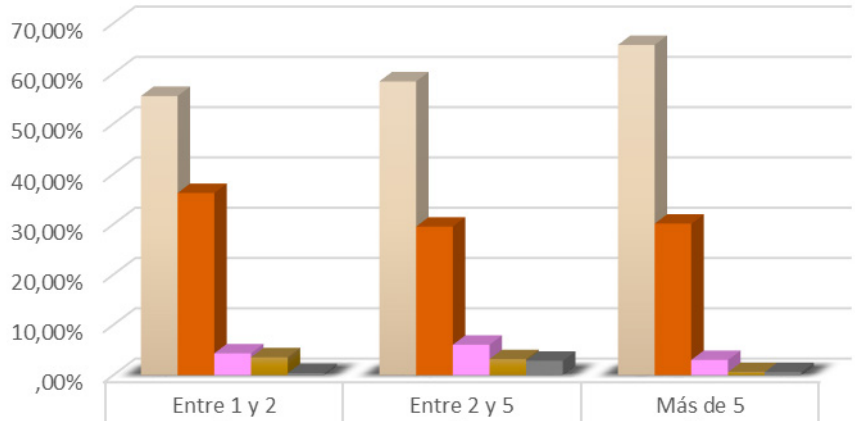
Para finalizar, hemos incluido una variable sobre el **grado de acuerdo con la importancia de la formación continua para acceder a un empleo y mantenerlo** (gráfico 121). Los resultados muestran que la mayoría de las personas encuestadas (6 de cada 10) están totalmente de acuerdo y un 31,97% está algo de acuerdo con la importancia de la formación continua. Mientras que la representación de personas en desacuerdo es muy escasa, concentrando tan solo aproximadamente un 4% del total.

Gráfico 121. Grado de acuerdo con la importancia de la formación continua (%)



Respecto a la relación con otras variables, cabe mencionar que aspectos sociodemográficos como el sexo, la edad, el nivel de estudios o la comunidad autónoma no son estadísticamente significativos. Sin embargo, el tiempo en desempleo sí resulta en esta ocasión relevante, mostrando asociación entre las variables *(chi cuadrado=16,680; p=0,034).* Como podemos observar en el siguiente gráfico, **a mayor tiempo en desempleo el grado de acuerdo con la formación continua aumenta.** En este sentido, las personas que permanecen más de 5 años en situación de desempleo están totalmente de acuerdo en un 65,66% de los casos. Sin embargo, para aquellas que llevan entre 1 y 2 años desempleadas esta proporción se reduce en 10 puntos porcentuales.

Gráfico 122. Grado de acuerdo con la importancia de la formación continua: comparativa tiempo en desempleo (%)



	Entre 1 y 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
Totalmente de acuerdo	55,51%	58,41%	65,66%
Algo de acuerdo	36,22%	29,52%	30,12%
Indiferente	4,33%	6,03%	3,01%
Algo en desacuerdo	3,54%	3,17%	,60%
En desacuerdo	,39%	2,86%	,60%

4.3.5. Expectativas laborales de las personas desempleadas de larga duración

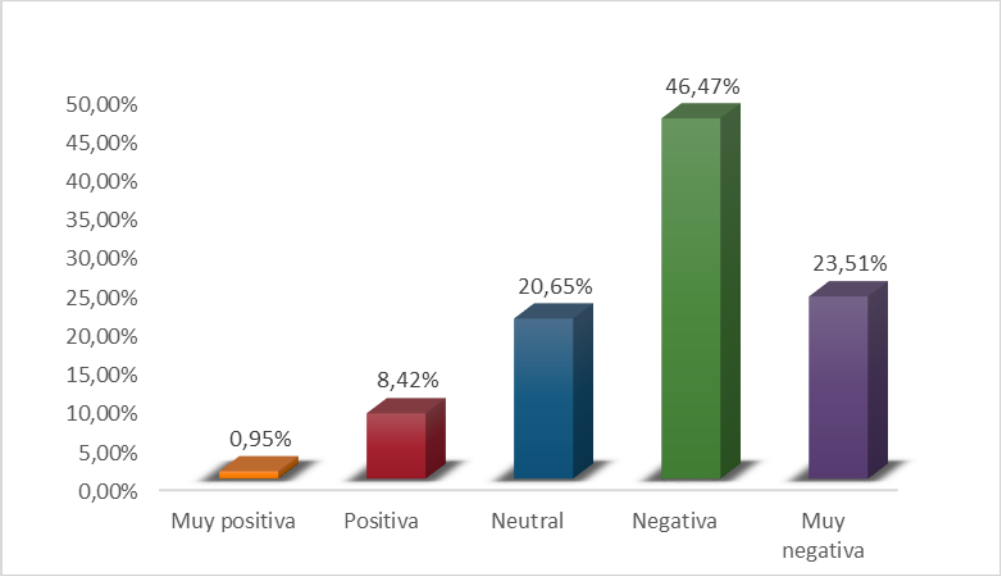
En este punto, presentamos en primer lugar la percepción de la situación laboral de las personas desempleadas de larga duración, incluyendo la edad y el locus de control profesional como variables asociadas.

Posteriormente, mostramos información referente a las expectativas laborales. En primer lugar, haremos referencia al tipo de trabajo (cuenta ajena o propia) y al sector de actividad de preferencia. Seguidamente, hacemos alusión a las expectativas salariales, incluyendo tanto la posible aceptación de un salario más bajo (en comparación con el empleo anterior), como el salario mínimo que estarían dispuestos/as a aceptar. Por último, incluimos datos referentes a las expectativas de encontrar un empleo que sea acorde a su formación. A su vez, con el fin de mostrar mayor información, continuaremos desagregando los datos por variables como el sexo, la edad o la comunidad autónoma.

4.3.5.1. Percepción de la situación laboral actual

Los resultados de la encuesta muestran que la **percepción de la situación laboral de las personas encuestadas es predominantemente negativa**, en un 46,47% de los casos (gráfico 123). En segundo lugar, encontramos a los/as desempleados/as que consideran la situación laboral como muy negativa (23,51%). Seguidamente, un porcentaje del 20,65% aglutina a aquellas personas que perciben la situación de forma neutral. Y por último, la menor proporción de encuestados/as podemos encontrarla entre las personas que atribuyen una valoración positiva o muy positiva, con porcentajes del 8,42% y del 0,95% respectivamente.

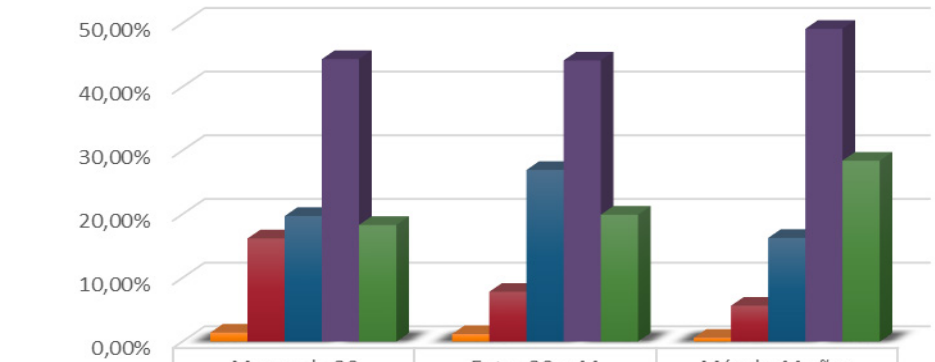
Gráfico 123. Percepción de la situación laboral (%)



En lo que respecta a la edad (gráfico 124), encontramos diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la apreciación de la situación laboral (*chi cuadrado=29,894; p=0,000*). Los datos muestran la influencia de la edad constatando que, **entre las personas mayores de 44 años, hay una tendencia a tener una visión más negativa** en mayor medida que entre aquellas personas que tienen entre 30 y 44 años; y aún más si lo comparamos con el grupo de edad de menores de 30 años. En este sentido, un 77,51% de las personas que tiene más de 44 años considera la situación laboral como mala o muy mala. Esta proporción disminuye para aquellos/as que tienen entre 30 y 44 años (64,06%) y para las personas menores de 30 años (62,68%).

Contrariamente, los/as menores de 30 años, muestran en mayor medida una valoración más positiva (un 17,61% de este colectivo considera la situación laboral como positiva o muy positiva). Sin embargo, este porcentaje desciende para las personas que tienen entre 30 y 44 años (8,98%) y más aún para los/as mayores de 44 años (6,21%).

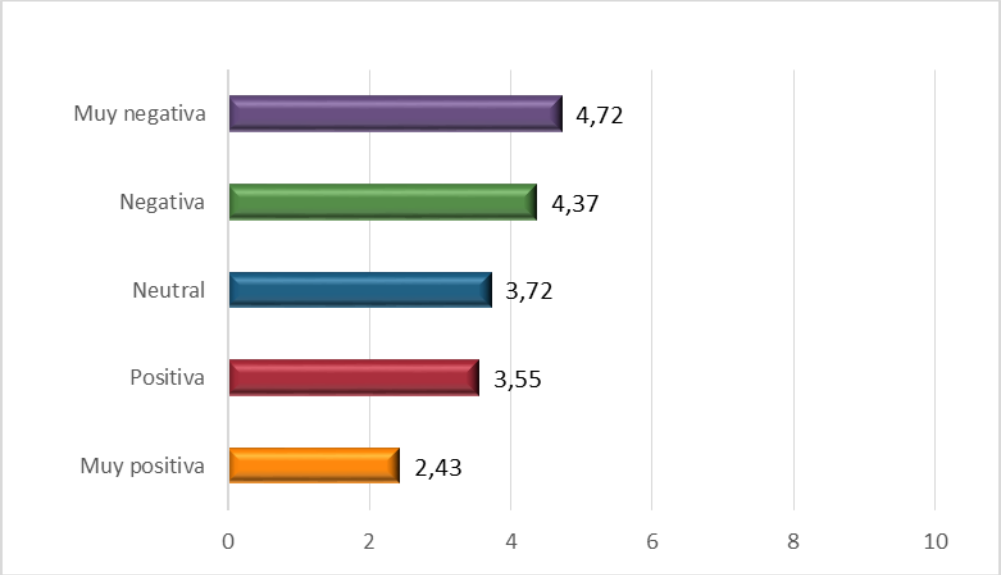
Gráfico 124. Percepción de la situación laboral: comparativa por edad (%)



	Menos de 30 años	Entre 30 y 44 años	Más de 44 años
Muy positiva	1,41%	1,17%	0,59%
Positiva	16,20%	7,81%	5,62%
Neutral	19,72%	26,95%	16,27%
Negativa	44,37%	44,14%	49,11%
Muy negativa	18,31%	19,92%	28,40%

Otra de las variables que tiene relación con la valoración de la situación laboral, es el locus de control profesional (gráfico 125). Como hemos explicado antes, esta variable presenta una medición del 0 al 10, donde 0 supone que la percepción del futuro profesional depende totalmente de ellos/as mismos/as y 10 que depende totalmente de otros/as. Si relacionamos esta, con la valoración de la situación laboral, podemos observar que **las personas con una percepción más negativa, tienen mayor grado de locus de control externo**. Aunque ninguna de las medias supera el 5 (depende tanto de mí como de otros/as), las diferencias entre categorías son estadísticamente significativas (*f=4,992; p=0,001*). De esta manera mientras que la media del locus de control profesional entre las personas que consideran la situación laboral como muy negativa se sitúa en 4,72; entre aquellas otras que la valoran como muy positiva desciende a una media de 2,43.

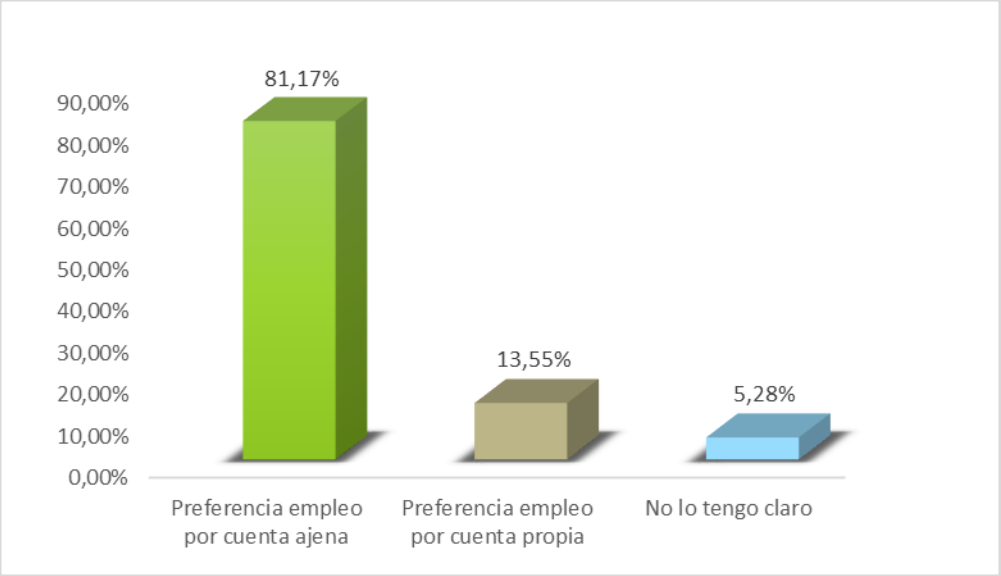
Gráfico 125. Percepción de la situación laboral: comparativa por locus de control profesional (%)



4.3.5.2. Tipo de trabajo y sector de actividad

En cuanto al tipo de trabajo buscado, observamos en el siguiente gráfico que **una amplia mayoría (8 de cada 10) declara tener preferencia por un empleo por cuenta ajena**. Dentro de esta categoría, un 22,90% sostiene que a pesar de preferir tener un empleo como asalariado/a, no le importaría trabajar por cuenta propia. Con respecto a la prioridad de querer trabajar por su cuenta, tan solo un 13,55% de las personas encuestadas se inclinan por esta opción. Mientras que un 5,28% muentra no tenerlo claro.

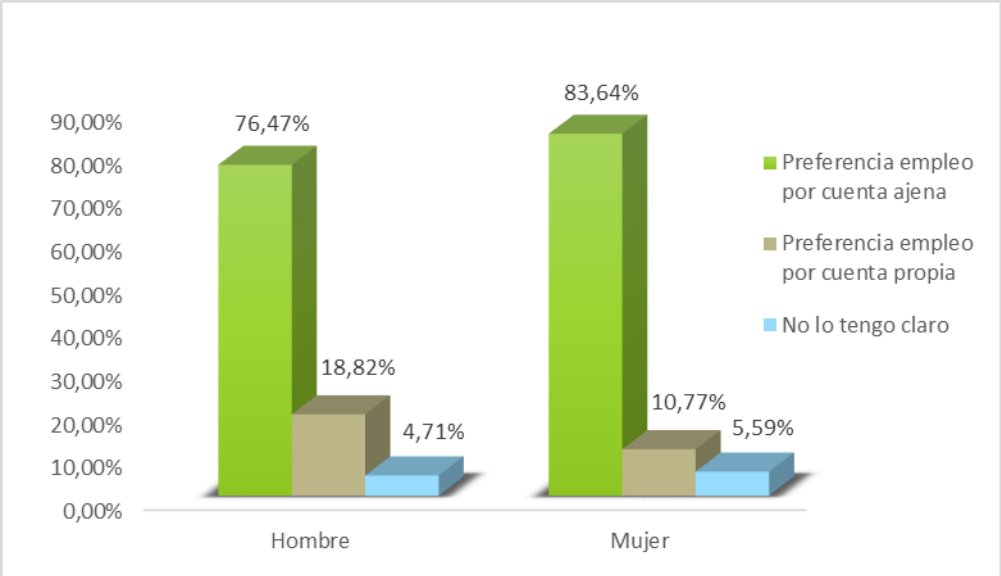
Gráfico 126. Tipo de trabajo (%)



A continuación, presentamos el tipo de trabajo buscado teniendo en cuenta variables sociodemográficas como el sexo, la edad y la comunidad autónoma.

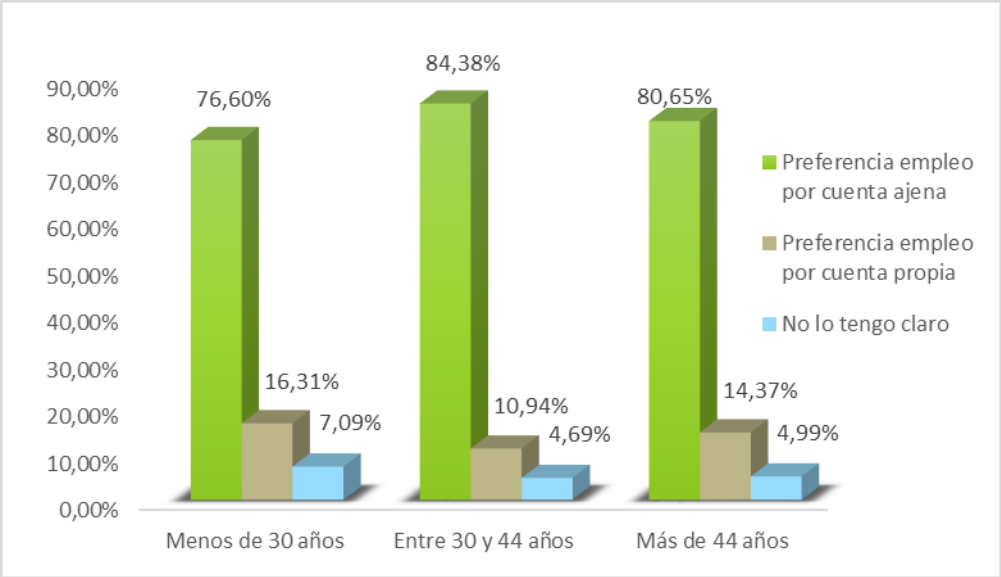
En primer lugar, diferenciando la variable por sexo (gráfico 127), vemos cómo existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres (*chi cuadrado=9,301; p=0,010*). Y que **los hombres son los que tienen preferencia por un empleo por cuenta propia en mayor medida**. Los resultados muestran una proporción del 18,82% de hombres frente a un 10,77% de mujeres.

Gráfico 127. Tipo de trabajo: comparativa sexo (%)



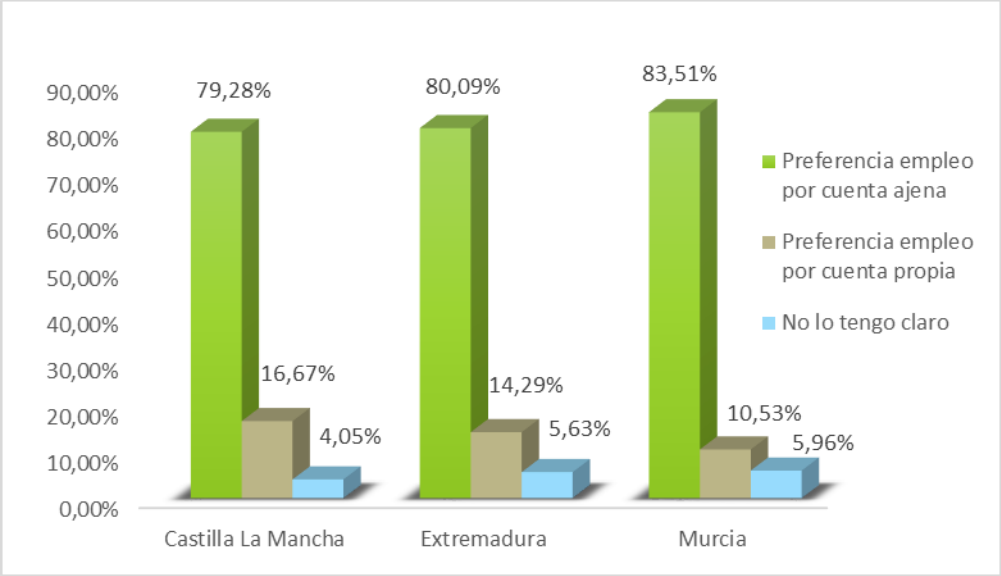
En lo que respecta a la edad, podemos apreciar algunas diferencias, aunque en este caso no lleguen a ser estadísticamente significativas. Tal y como podemos ver en el siguiente gráfico, **el colectivo de edad entre los 30 y 44 años, es el que presenta mayor preferencia hacia encontrar un trabajo por cuenta ajena (84,38%)**. A este grupo de edad le siguen las personas mayores de 44, con una inclinación por el trabajo como asalariado/a del 80,65%. Por último, las personas más jóvenes son las que muestran un menor interés por el empleo por cuenta ajena (76,60%) y más valoran un tipo de trabajo por su cuenta (16,31%). Aun así, para todos los colectivos, el empleo por cuenta ajena continúa siendo el tipo empleo de preferencia.

Gráfico 128. Tipo de trabajo: comparativa edad (%)



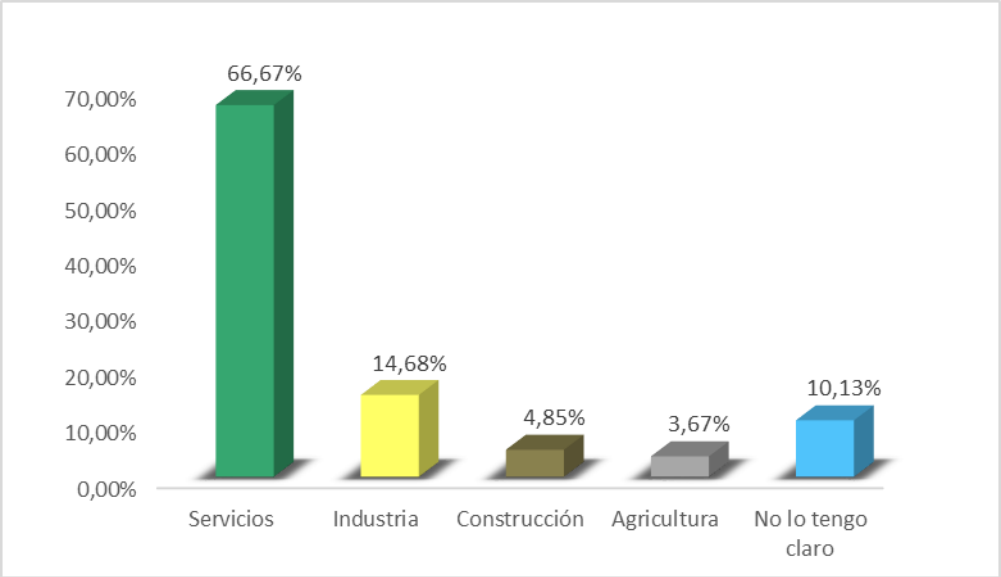
Otra de las variables que hemos tenido en cuenta para desagregar la preferencia por el tipo de trabajo buscado, es la comunidad autónoma (gráfico 129). En este sentido podemos observar algunas diferencias, aunque en este caso no lleguen a ser estadísticamente significativas. Entre las tres comunidades autónomas, **la Región de Murcia es la que representa una menor proporción de personas desempleadas de larga duración que prefieren un empleo por cuenta propia (10,53%).** En segundo lugar, con cuatro puntos porcentuales por encima, encontramos a aquellas personas que representan a Extremadura. Y, por último, Castilla La Mancha se muestra como la comunidad autónoma con un mayor porcentaje de encuestados/as que manifiestan interés por realizar un trabajo por su cuenta (16,67%).

Gráfico 129. Tipo de trabajo: comparativa CCAA (%)



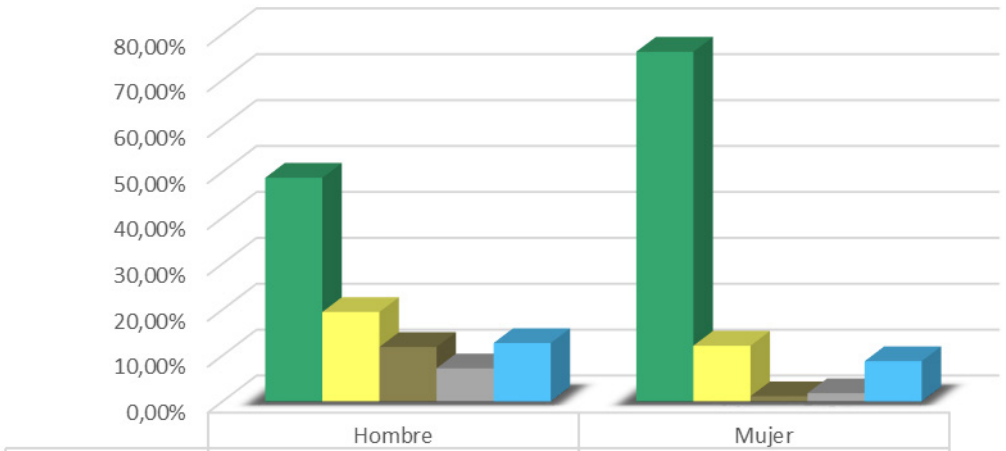
La segunda pregunta que realizamos a las personas desempleadas entorno a sus expectativas laborales, hace referencia al sector de actividad en el que querrían trabajar (gráfico 130). Como podemos observar en el gráfico, **la amplia mayoría de personas encuestadas (66,67%) se sitúa en el sector servicios**. Con porcentajes bastante inferiores encontramos la industria (14,68%), la construcción (4,85%) o la agricultura (3,67%).

Gráfico 130. Sector de actividad (%)



Si tenemos en cuenta el sexo como variable a desagregar (gráfico 131), encontramos una relación estadísticamente significativa (*chi cuadrado=74,476; p=0,000).* En este sentido, observamos que, un **76,18% de las mujeres encuestadas, declaran tener preferencia por conseguir un empleo del sector servicios**. Sin embargo, en el caso de los hombres, a pesar de que este sector continúa siendo el más representativo, aglutina una proporción bastante inferior (48,73%). Esto da lugar a que el resto de sectores de actividad (industria, construcción y agricultura) concentren un mayor porcentaje en los hombres que en las mujeres. Son especialmente la construcción y la agricultura muy poco representativas para estas últimas, con tan solo un 1,12% y un 1,80% respectivamente.

Gráfico 131. Sector de actividad: comparativa sexo (%)

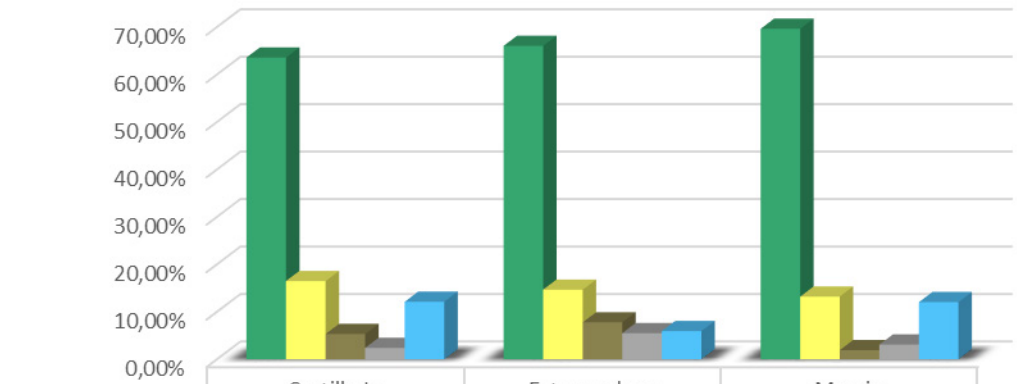


	Hombre	Mujer
Servicios	48,73%	76,18%
Industria	19,49%	12,13%
Construcción	11,86%	1,12%
Agricultura	7,20%	1,80%
No lo tengo claro	12,71%	8,76%

Así mismo, si cruzamos el sector de actividad por comunidad autónoma (gráfico 132), podemos ver que **la mayor representación de personas que se sitúa en el sector servicios se corresponde con la Región de Murcia en un 69,65% de los casos**. A esta comunidad autónoma le sigue Extremadura (66,06%) y por último Castilla La Mancha (63,59%).

Sobre el resto de sectores de actividad, cabe señalar que las personas que quieren encontrar empleo en la industria son más representativas en Castilla La Mancha (16,50%). Mientras que en la construcción y la agricultura los porcentajes más altos los encontramos en Extremadura, con proporciones que señalan un 7,80% y un 5,50% respectivamente del total de esta comunidad autónoma. Del mismo modo que ocurre con la variable sexo, también encontramos diferencias significativas por comunidad autónoma (*chi cuadrado=18,552; p=0,017*).

Gráfico 132. Sector de actividad: comparativa CCAA (%)

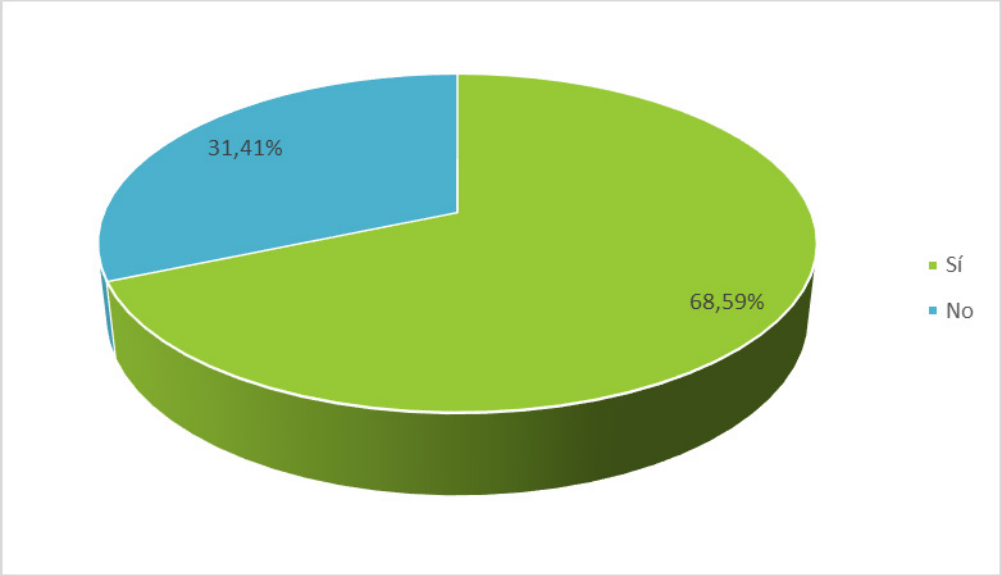


	Castilla La Mancha	Extremadura	Murcia
Servicios	63,59%	66,06%	69,65%
Industria	16,50%	14,68%	13,23%
Construcción	5,34%	7,80%	1,95%
Agricultura	2,43%	5,50%	3,11%
No lo tengo claro	12,14%	5,96%	12,06%

4.3.5.3. Expectativas salariales

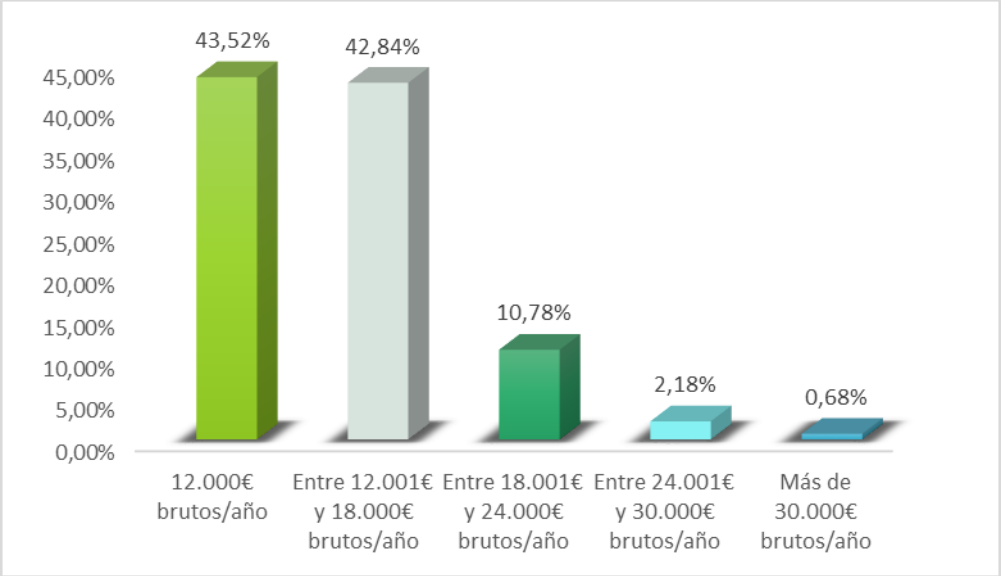
En cuanto a las expectativas económicas, preguntamos a las personas desempleadas si estarían dispuestas a aceptar un salario más bajo en comparación con el que tenían en su empleo anterior (gráfico 133). Los resultados muestran que **la mayoría de los/as encuestados/as sí aceptarían un salario más bajo (68,59%)**.

Gráfico 133. Aceptación de un salario más bajo (%)



En cuanto al salario mínimo por el que aceptarían un empleo a jornada completa (gráfico 134), tal y como se puede observar en el siguiente gráfico, **la gran mayoría de personas (86,36%), se posiciona en los intervalos salariales inferiores a 18.000€ brutos/año.**

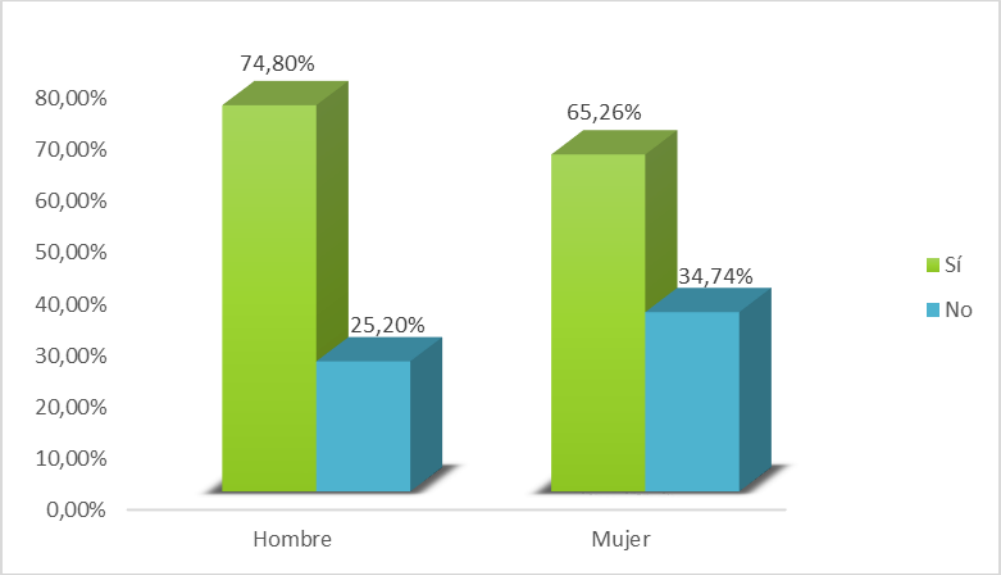
Gráfico 134. Salario que aceptaría (%)



Seguidamente, presentamos las variables relativas a las expectativas salariales teniendo en cuenta el sexo, el nivel de estudios, el tiempo en desempleo y la comunidad autónoma. Resulta pertinente en este caso describir las distribuciones por grupos de las dos variables de manera conjunta por la relación que tienen entre ellas.

En primer lugar, podemos ver la diferencia entre sexos respecto a la aceptación de un salario más bajo (gráfico 135). Lo que muestran los resultados de la encuesta es que **existe una mayor proporción de hombres que de mujeres que aceptarían un salario más bajo**. En concreto un 74,80% de hombres frente a un 65,26% de mujeres, suponiendo además que las diferencias son estadísticamente significativas (*chi cuadrado=6,991; p=0,009*).

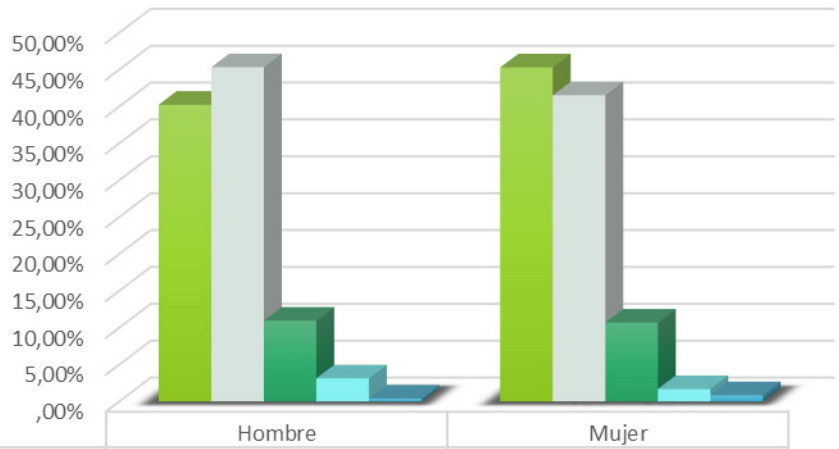
Gráfico 135. Aceptación de un salario más bajo: comparativa sexo (%)



Sin embargo, si observamos el gráfico mostrado a continuación, aunque en este caso no hemos corroborado diferencias estadísticamente significativas, son **las mujeres** aquellas que **en mayor medida aceptarían un empleo con el salario más bajo (una retribución económica de 12.000€).** El 45,28% de las mujeres frente al 40,23% de los hombres**.** Por contraste, son más los hombres (45,31%) que las mujeres (41,51%) los que declaran aceptar un salario que como mínimo se sitúe entre 12.001€ y 18.000€.

Por tanto, **son más las mujeres que no aceptarían un salario más bajo, pero también la proporción es superior para ellas en el caso de aceptar un salario de 12.000€.**

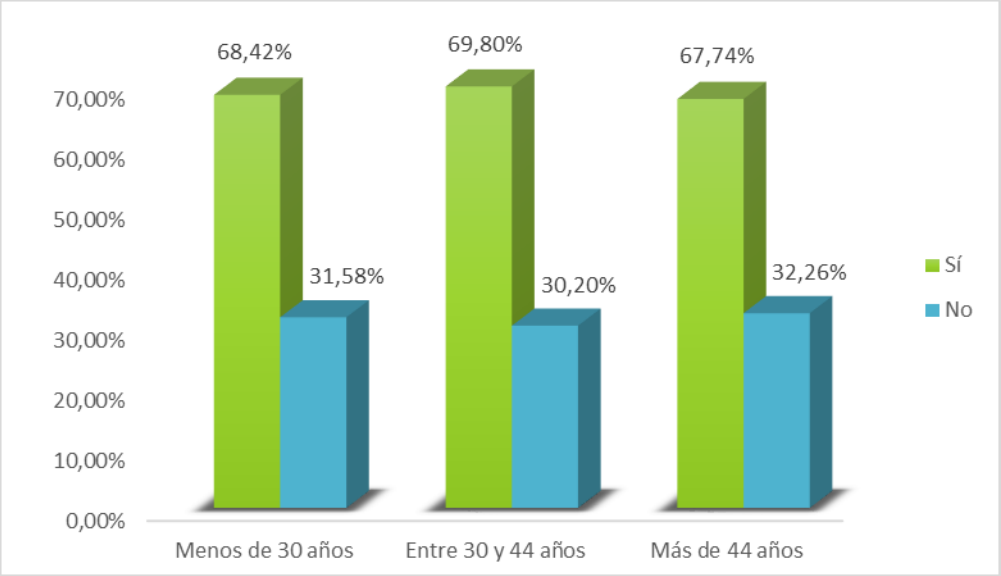
Gráfico 136. Salario que aceptaría: comparativa sexo (%)



	Hombre	Mujer
12.000 €	40,23%	45,28%
Entre 12.001€ y 18.000€	45,31%	41,51%
Entre 18.001€ y 24.000€	10,9%	10,7%
Entre 24.001€ y 30.000€	3,13%	1,68%
Más de 30.000€	,39%	,84%

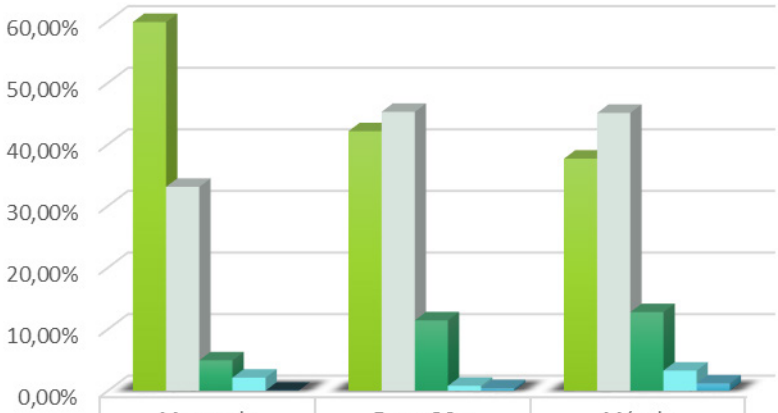
Sobre la **edad** hemos corroborado, tal y como podemos observar en el gráfico, que no existen diferencias entre grupos en cuanto a la aceptación de un empleo con un salario más bajo. Sin embargo, sí encontramos una relación estadísticamente significativa entre la edad y el salario mínimo aceptado.

Gráfico 137. Aceptación de un salario más bajo: comparativa edad (%)



En el gráfico 138, **observamos que, a menor edad, el salario mínimo aceptado es inferior**, mostrando además diferencias significativas por grupos edad (*chi cuadrado=27,803; p=0,001*). De esta manera, 6 de cada 10 personas menores de 30 años declara aceptar un salario correspondiente a 12.000€. Sin embargo, para los otros dos grupos de edad, la mayor proporción (45%) declara que aceptaría un salario mínimo entre los 12.001€ y 18.000€. Además, podemos observar que las personas mayores de 44 años son las que en menor medida aceptarían un salario de 12.000€; en este caso solo concentran un 37,69% de los casos.

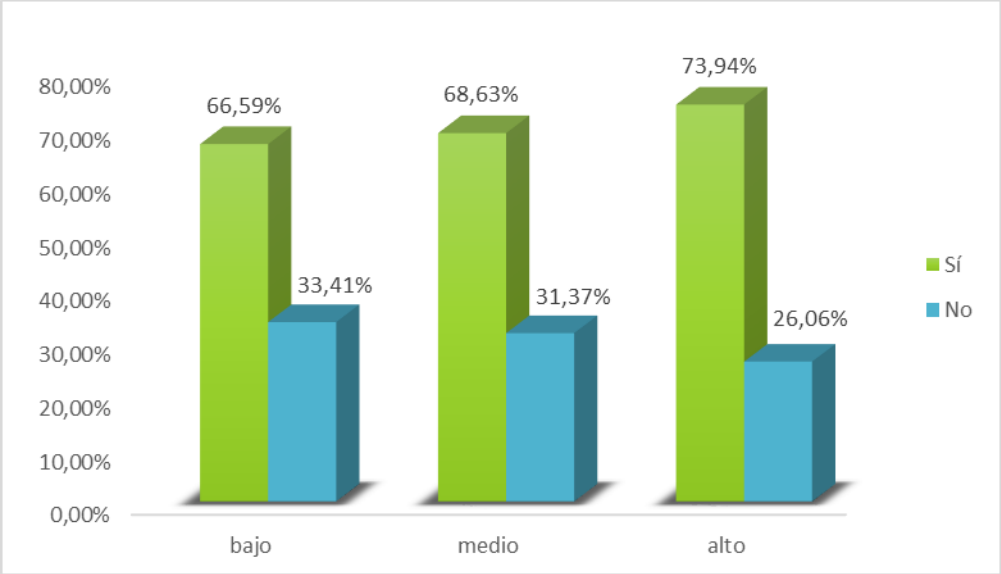
Gráfico 138. Salario que aceptaría: comparativa edad (%)



	Menos de 30 años	Entre 30 y 44 años	Más de 44 años
12.000 €	59,86%	42,13%	37,69%
Entre 12.001€ y 18.000€	33,10%	45,28%	45,10%
Entre 18.001€ y 24.000€	4,93%	11,42%	12,76%
Entre 24.001€ y 30.000€	2,11%	0,79%	3,26%
Más de 30.000€	0,00%	0,39%	1,19%

En cuanto al nivel de estudios, encontramos una situación similar. Por un lado, en lo que respecta a la aceptación de un salario más bajo (gráfico 139), observamos que, **a mayor nivel de estudios, existe un mayor porcentaje de personas desempleadas que aceptarían un salario más bajo**. En este sentido, el 73,94% de las personas con estudios altos admitirían un salario inferior, mientras que en el caso de los/as encuestados/as con bajo nivel de estudios su proporción es menor (66,59%).

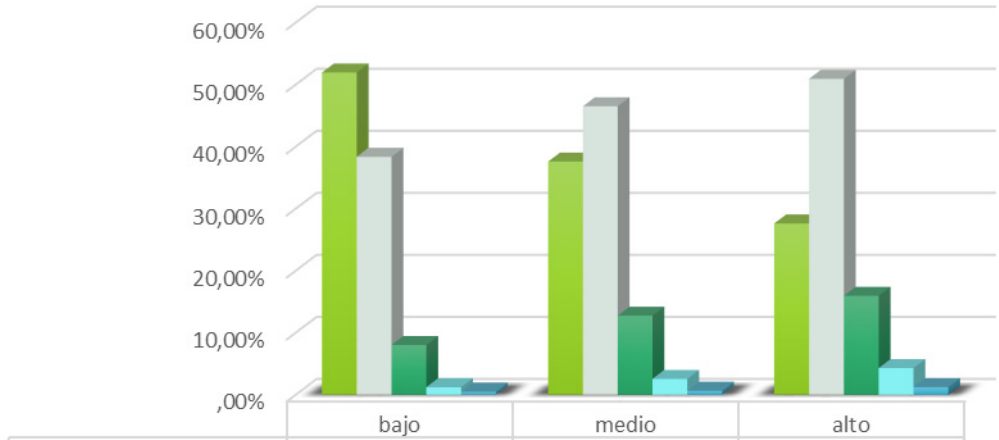
Gráfico 139. Aceptación de un salario más bajo: comparativa nivel de estudios (%)



En lo que respecta al salario mínimo (gráfico 140), **son las personas con bajo nivel de estudios aquellas que aceptarían en mayor medida un salario más bajo**. En concreto la mayor proporción de estas personas (51,94%) aceptaría 12.000€, mientras que a mayor nivel de estudios la aceptación de este salario es inferior, concentrando porcentajes del 37,58% para las personas con un nivel de estudios medio y del 27,61% para aquellas con estudios altos. De manera inversa en el caso de estos dos últimos colectivos, los mayores porcentajes se sitúan en la aceptación de un empleo con un intervalo salarial entre 12.001€ y 18.000€. Entre las personas con nivel de estudios medio, un 46,50% se posiciona en este último intervalo. Y de igual modo encontramos aquí la mayor proporción (50,92%) entre aquellos/as encuestados/as con cualificación alta. Cabe señalar que, además la relación entre salario aceptado y nivel de estudios es estadísticamente significativa (*chi cuadrado=36,072; p=0,000*).

De manera que del mismo modo que ocurría con la variable sexo, **a menor nivel de estudios la aceptación de un salario más bajo es menor, porque a su vez este colectivo aceptaría en mayor medida un empleo con una retribución económica de 12.000€.**

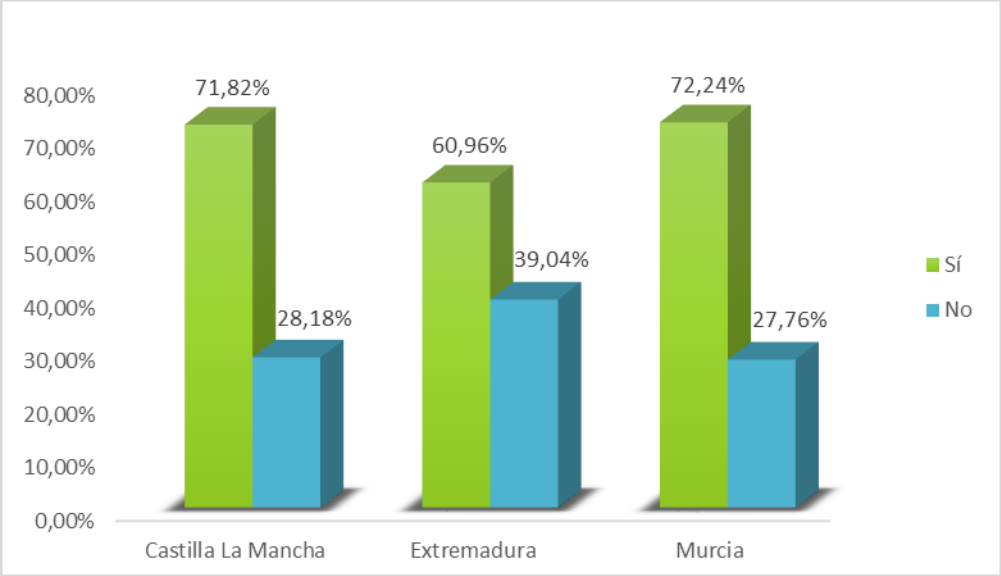
Gráfico 140. Salario que aceptaría: comparativa nivel de estudios (%)



	bajo	medio	alto
12.000 €	51,94%	37,58%	27,61%
Entre 12.001€ y 18.000€	38,35%	46,50%	50,92%
Entre 18.001€ y 24.000€	8,01%	12,74%	15,95%
Entre 24.001€ y 30.000€	1,21%	2,55%	4,29%
Más de 30.000€	,49%	,64%	1,23%

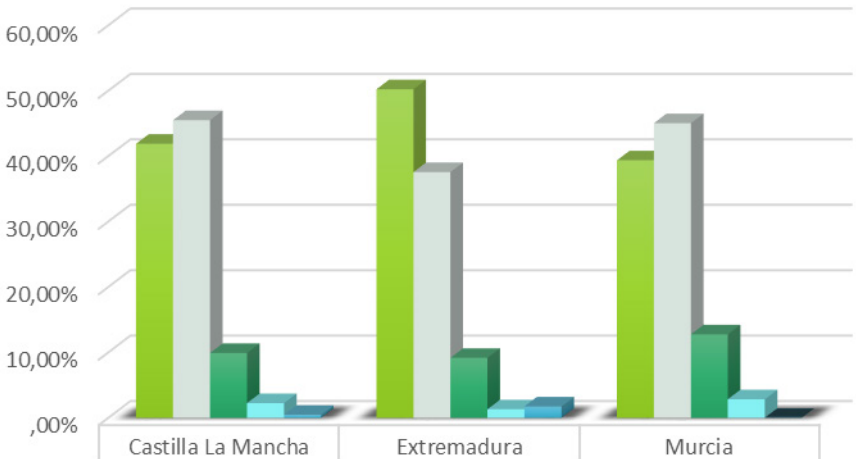
Por otro lado, si tenemos en cuenta el desglose de la aceptación de un salario más bajo por comunidad autónoma (gráfico 141), también encontramos una relación estadísticamente significativa *(chi cuadrado=8,956; p=0,011)*. En este caso, las mayores diferencias podemos verlas entre la Región de Murcia y Castilla La Mancha frente a **Extremadura, encontrando para esta última comunidad autónoma una menor proporción de personas que aceptarían un salario más bajo que el de su empleo anterior** (60,96%). Sin embargo, para los casos de la Región de Murcia y Castilla La Mancha, esta aceptación llega a concentrar aproximadamente a un 70% de las personas encuestadas para cada una de las comunidades autónomas.

Gráfico 141. Aceptación de un salario más bajo: comparativa CCAA (%)



Si contrastamos estos últimos datos con los resultados que mostramos en el siguiente gráfico, podemos ver que **la comunidad autónoma con un mayor número de personas que aceptaría un salario de 12.000€ es Extremadura (50,22%).** Aunque, para Castilla La Mancha y Murcia los porcentajes más elevados (entorno al 45%) se sitúan en la aceptación de un salario que está comprendido entre los 12.001€ y 18.000€.

Gráfico 142. Salario que aceptaría: comparativa CCAA (%)

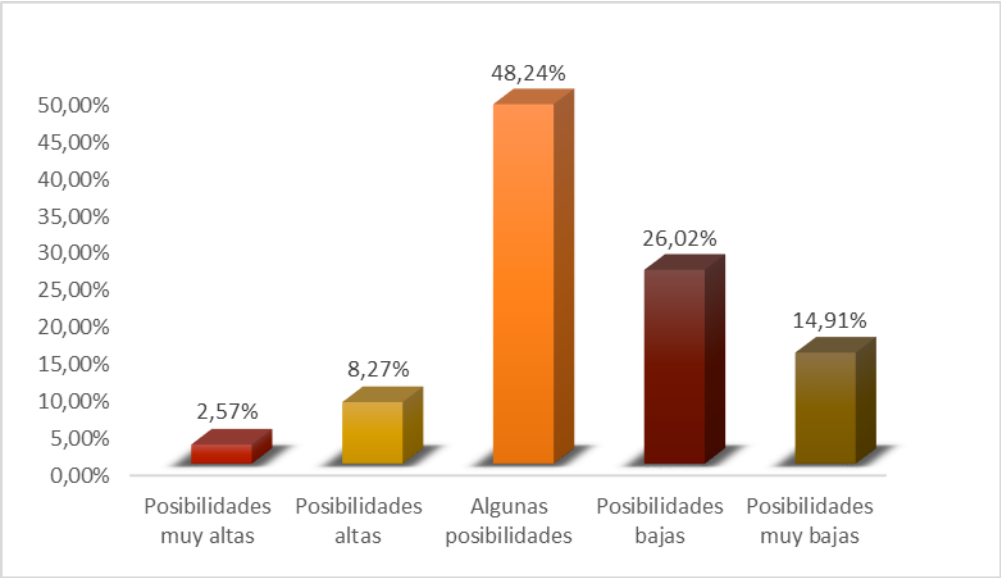


	Castilla La Mancha	Extremadura	Murcia
12.000 €	41,89%	50,22%	39,36%
Entre 12.001€ y 18.000€	45,50%	37,55%	45,04%
Entre 18.001€ y 24.000€	9,91%	9,17%	12,77%
Entre 24.001€ y 30.000€	2,25%	1,31%	2,84%
Más de 30.000€	,45%	1,75%	,00%

4.3.5.4. Expectativas de encontrar un empleo acorde a la formación

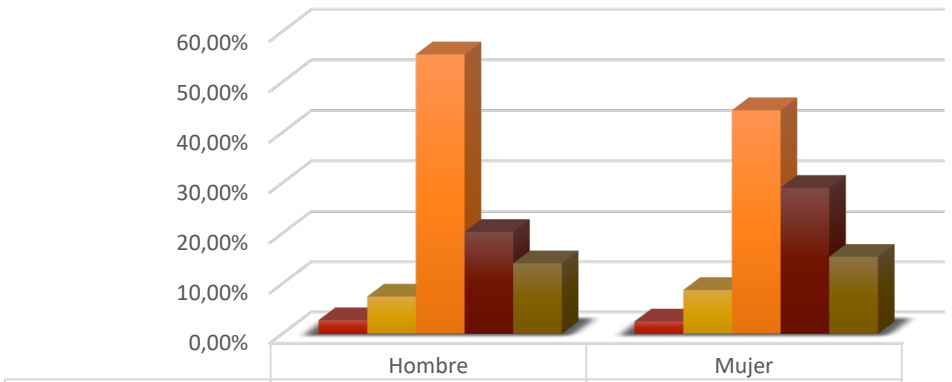
Con respecto a la visión que tienen las personas entrevistadas de encontrar un empleo que esté relacionado con su formación (gráfico 143), **solo 1 de cada 10 considera que tiene posibilidades altas o muy altas**. El mayor porcentaje de encuestados/as (48,24%) valora que puede tener alguna posibilidad y el **40,93% tiene una visión más pesimista**, indicando que sus posibilidades son bajas o muy bajas.

Gráfico 143. Encontrar un empleo acorde a mi formación (%)



Cuando diferenciamos por la variable sexo (gráfico 144), podemos observar que existen diferencias estadísticamente significativas respecto a la percepción de encontrar un empleo acorde a su formación (*chi cuadrado=9,712; p=,046*). Dichas diferencias se traducen en una **percepción más negativa por parte de las mujeres**, considerando el 44,40% de ellas que sus posibilidades son bajas o muy bajas (10 puntos porcentuales más que la valoración que realizan los hombres de dichas categorías). Cabe destacar que hemos valorado la posibilidad de la influencia del nivel formativo, pero no ha resultado ser significativa.

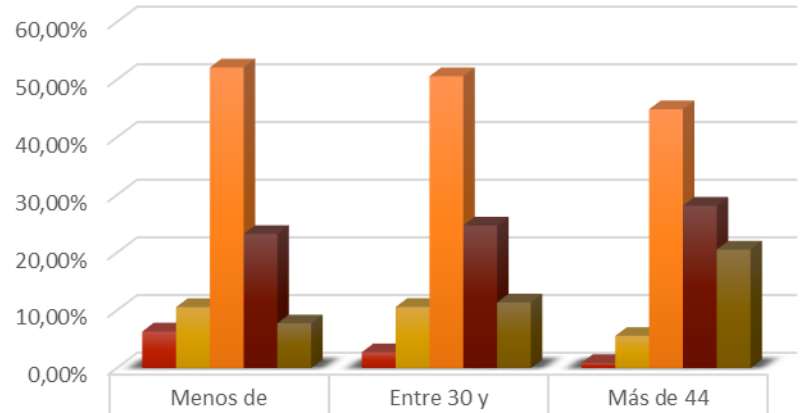
Gráfico 144. Encontrar un empleo acorde a mi formación: comparativa sexo (%)



	Hombre	Mujer
Posibilidades muy altas	2,73%	2,49%
Posibilidades altas	7,42%	8,71%
Algunas posibilidades	55,47%	44,40%
Posibilidades bajas	20,31%	29,05%
Posibilidades muy bajas	14,06%	15,35%

Respecto a la edad (gráfico 145), también encontramos una asociación estadísticamente significativa (*chi cuadrado=34,184; p=0,000*). **A mayor edad, la percepción de encontrar un empleo acorde a su formación es más negativa**. En este sentido, casi la mitad de las personas encuestadas mayores de 44 años (el 48,68%), percibe que sus posibilidades son bajas o muy bajas. Para los/as entrevistados de 30 a 44 años disminuye este porcentaje, considerándolo solo el 36,08%. En el caso de las personas menores de 30 años, son el 30,99% las que manifiestan que sus posibilidades de acceder a un empleo acorde a su formación son bajas o muy bajas.

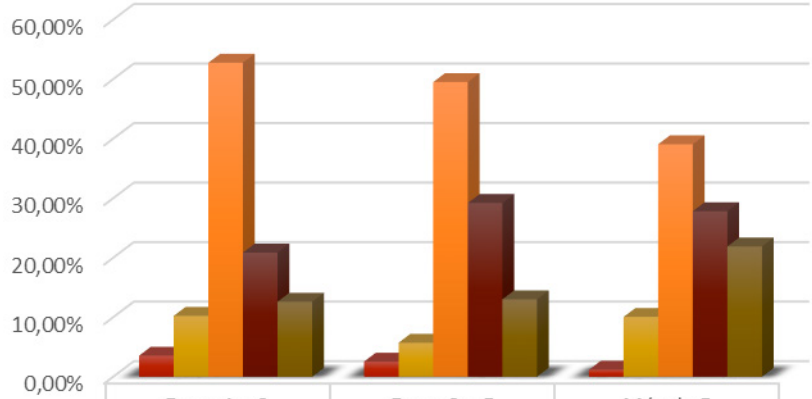
Gráfico 145. Encontrar un empleo acorde a mi formación: comparativa edad (%)



	Menos de 30 años	Entre 30 y 44 años	Más de 44 años
Posibilidades muy altas	6,34%	2,75%	0,88%
Posibilidades altas	10,56%	10,59%	5,57%
Algunas posibilidades	52,11%	50,59%	44,87%
Posibilidades bajas	23,24%	24,71%	28,15%
Posibilidades muy bajas	7,75%	11,37%	20,53%

Si tenemos en cuenta la duración del desempleo (gráfico 146), podemos observar que, **a mayor tiempo transcurrido, la visión de encontrar un empleo acorde a su formación es más negativa** (*chi cuadrado=21,897; p=,005*). A su vez, al analizar el porcentaje de encuestados/as que valoran dicha posibilidad como muy baja, apenas existen diferencias entre aquellas que llevan entre 1 y 2 años; y entre 2 y 5 años (12,60% y 13,02% respectivamente). No obstante, de las personas que llevan más de 5 años en situación de desempleo, este porcentaje aumenta, provocando que 1 de cada 5 considere que las posibilidades de encontrar un empleo acorde a su formación sean muy bajas.

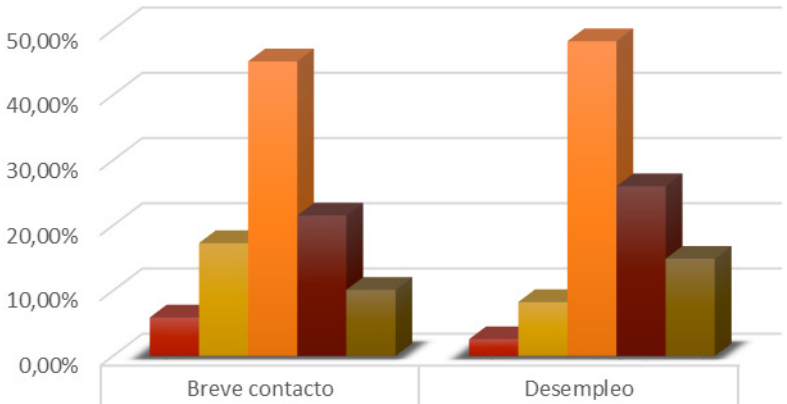
Gráfico 146. Encontrar un empleo acorde a mi formación: comparativa tiempo en desempleo (%)



	Entre 1 y 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
Posibilidades muy altas	3,54%	2,54%	1,18%
Posibilidades altas	10,24%	5,71%	10,06%
Algunas posibilidades	52,76%	49,52%	39,05%
Posibilidades bajas	20,87%	29,21%	27,81%
Posibilidades muy bajas	12,60%	13,02%	21,89%

Para finalizar con este apartado, incluimos la asociación existente entre la percepción de encontrar un empleo acorde a la formación y el haber estado en desempleo de manera ininterrumpida o no. En este sentido, la asociación entre ambas variables es estadísticamente significativa: (*chi cuadrado=24,679; p=,000*). Tal y como se muestra en el gráfico 147, la **percepción de encontrar empleo acorde con su formación, es más negativa para aquellos/as encuestados/as que han estado en situación de desempleo de larga duración de manera ininterrumpida** (2 de cada 5 considera que sus posibilidades son bajas o muy bajas).

Gráfico 147. Encontrar un empleo acorde a mi formación: comparativa DLD vs entrada/salida (%)



	Breve contacto mercado laboral	Desempleo ininterrumpido
Posibilidades muy altas	5,91%	2,57%
Posibilidades altas	17,30%	8,27%
Algunas posibilidades	45,15%	48,24%
Posibilidades bajas	21,52%	26,02%
Posibilidades muy bajas	10,13%	14,91%

4.3.6. Percepción de la red de apoyos, salud mental e inclusión social de las personas desempleadas de larga duración

En este apartado, incluimos en primer lugar la información relativa a la **percepción de la red de apoyos** con la que cuentan las personas que han sido encuestadas. A su vez, analizamos las diferencias existentes por variables de carácter sociodemógrafico como la edad, comunidad autónoma y tiempo en desempleo (entrada y salida). Además, también se muestra cuáles son sus grupos principales de apoyo.

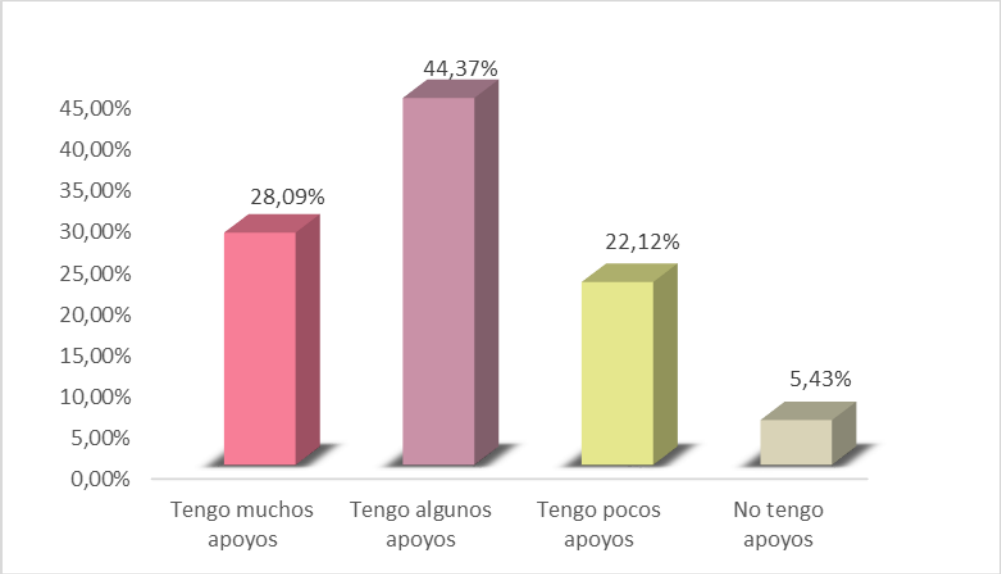
En segundo lugar, hacemos referencia a la percepción de **salud mental**. Concretamente, sobre las **evidencias existentes de depresión** en las personas encuestadas. Para aportar mayor información, añadimos las diferencias encontradas en función de la frecuencia de búsqueda de empleo, la percepión de la red de apoyos, las comunidades autónomas y el haber tenido breves contactos con el mercado laboral o no.

En tercer lugar, mostramos la percepción que tienen los/as encuestados/as sobre su **grado de inclusión en la sociedad** y su asociación con la percepción de la red de apoyos y de la salud mental. Por último, explicamos la visión que tienen sobre moverse, tanto en el presente como en el futuro, hacia una mayor inclusión o exclusión social.

4.3.6.1. Percepción de la red de apoyos

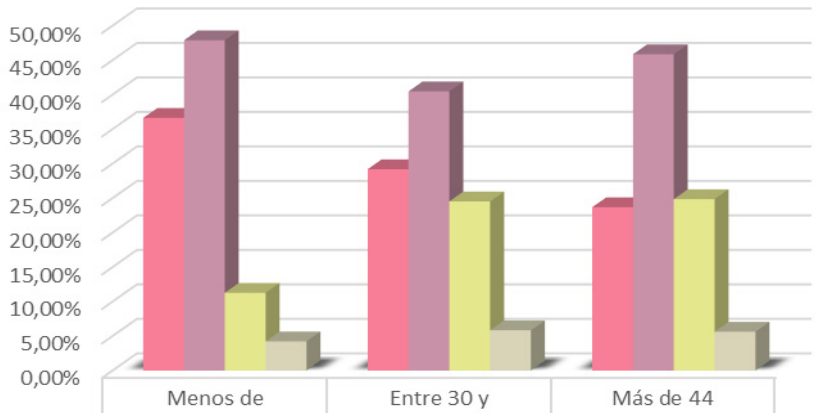
En relación a la **percepción de la red de apoyos por parte de las personas encuestadas** (gráfico 148), 7 de cada de 10 considera que tiene muchos o algún apoyo. No obstante, el 27,55%, indica que tiene pocos o ningún apoyo.

Gráfico 148. Apoyos percibidos (%)



Cuando analizamos la variable apoyos percibidos por grupos de **edad** (gráfico 149), encontramos diferencias estadísticamente significativas (*chi cuadrado=17,436; p=0,008*). Los datos muestran la influencia de la edad, constatando que las personas **menores de 30 años, perciben que tienen mayor red de apoyo** que el resto de grupos de edad. En este sentido, el 36,62% manifiesta que tiene muchos apoyos. Para las personas encuestadas de edades comprendidas entre los 30 y 44 años, este porcentaje disminuye, constituyendo un 29,18% del total. Por último, cabe indicar que el porcentaje minoritario de esta categoría es el de las personas de más de 44 años, ya que solo el 23,67% considera que tiene muchos apoyos.

Gráfico 149. Apoyos percibidos: comparativa edad (%)

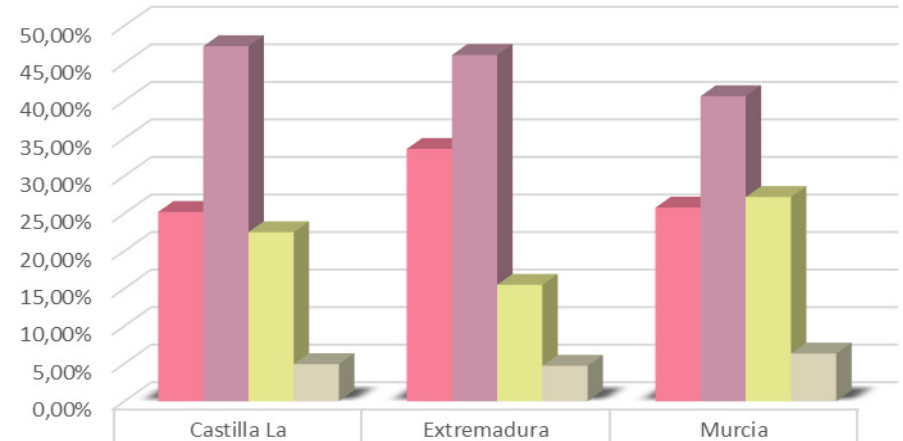


	Menos de 30 años	Entre 30 y 44 años	Más de 44 años
Tengo muchos apoyos	36,62%	29,18%	23,67%
Tengo algunos apoyos	47,89%	40,47%	45,86%
Tengo pocos apoyos	11,27%	24,51%	24,85%
No tengo apoyos	4,23%	5,84%	5,62%

Por otro lado, también encontramos diferencias estadísticamente significativas en la percepción de la red de apoyos en función de la **comunidad autónoma** (*chi cuadrado=13,833; p=0,032*). Tal y como mostramos en el gráfico 150, las personas encuestadas de Extremadura manifiestan en mayor medida tener muchos apoyos (el 33,62%). Con porcentajes inferiores en esta categoría, encontramos Murcia (25,80%) y Castilla La Mancha (25,23%).

Contrariamente, el 33,57% de encuestados/as de Murcia expone que tiene pocos o ningún apoyo. Para Castilla La Mancha, este porcentaje se reduce al 27,47%. Por su parte, son las personas encuestadas de Extremadura las que expresan en menor medida contar con pocos o ningún apoyo (solo 2 de cada 10).

Gráfico 150. Apoyos percibidos: comparativa CCAA (%)

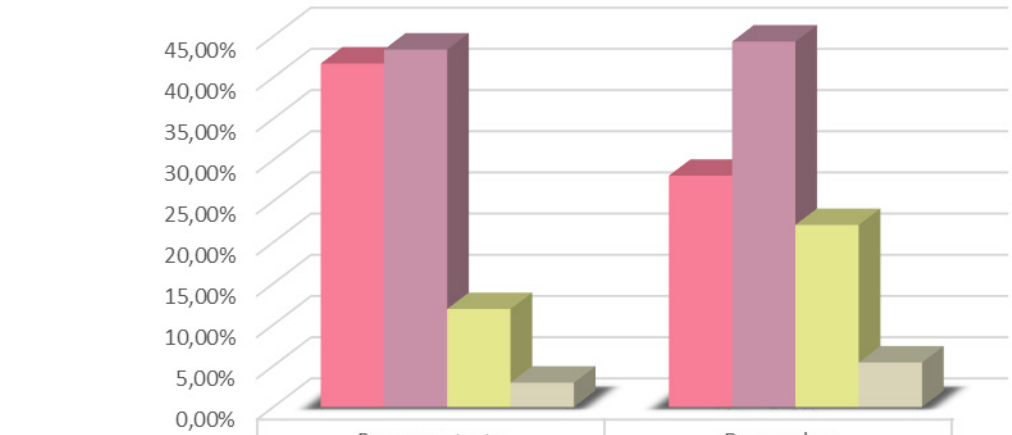


	Castilla La Mancha	Extremadura	Murcia
Tengo muchos apoyos	25,23%	33,62%	25,80%
Tengo algunos apoyos	47,30%	46,12%	40,64%
Tengo pocos apoyos	22,52%	15,52%	27,21%
No tengo apoyos	4,95%	4,74%	6,36%

Además del sexo y la comunidad autónoma, hemos encontrado diferencias estadísticamente significativas de la percepción de la red de apoyos entre las personas que llevan en desempleo de larga duración de manera ininterrumpida y aquellas que han tenido breves contactos con el mercado laboral: *chi cuadrado=22,211; p=0,000*. Dicha diferencia se traduce en que las **personas que han estado de manera ininterrumpida en desempleo de larga duración, perciben que tienen una menor red de apoyos en comparación con el otro grupo** (gráfico 151). De esta manera, el 41,70% de las personas que han tenido breves contactos con el mercado laboral, manifiestan tener muchos apoyos. Para las personas encuestadas que han estado de manera ininterrumpida, este porcentaje se reduce al 28,09%.

Por otro lado, el 27,55% de los/as encuestados/as que han permanecido en desempleo de manera ininterrumpida, percibe que tiene pocos o ningún apoyo. En el caso de las personas que han tenido contacto con el mercado laboral, este porcentaje disminuye considerablemente, siendo solo el 14,89% las que manifiestan tener pocos o ningún apoyo.

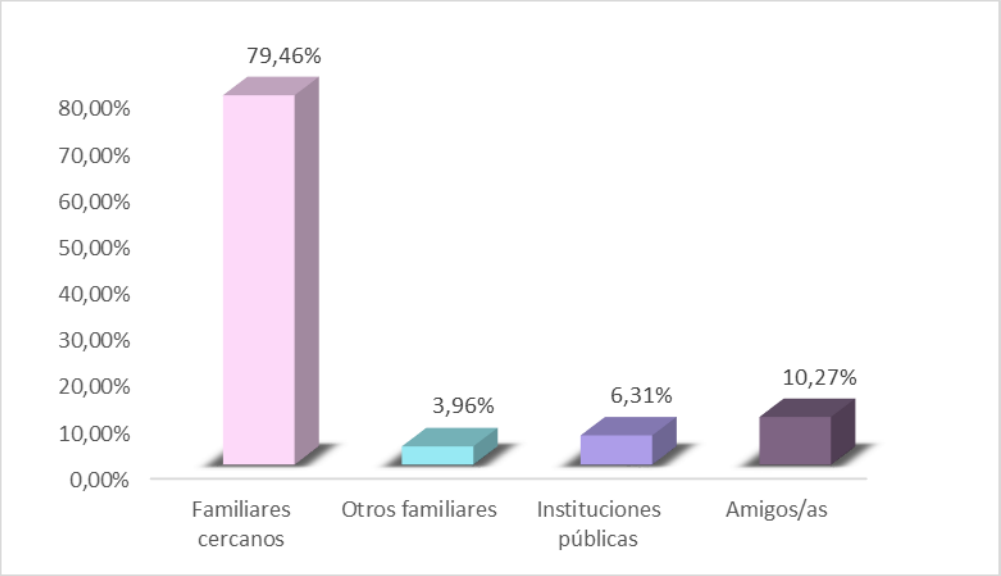
Gráfico 151. Apoyos percibidos: comparativa DLD vs entrada/salida (%)



	Breve contacto mercado laboral	Desempleo ininterrumpido
Tengo muchos apoyos	41,70%	28,09%
Tengo algunos apoyos	43,40%	44,37%
Tengo pocos apoyos	11,91%	22,12%
No tengo apoyos	2,98%	5,43%

Para finalizar este apartado, incluimos cuáles son los **grupos principales de apoyo** para las personas encuestadas (gráfico 152). En este sentido 4 de cada 5 encuestados/as considera que los familiares cercanos es su grupo principal de apoyo (es decir, sus padres, madres, hijos/as o pareja). En porcentajes inferiores, se encontrarían los/as amigos/as (10,27%), las instituciones públicas (6,31%) y otros familiares (3,96%).

Gráfico 152. Grupo principal de apoyo (%)

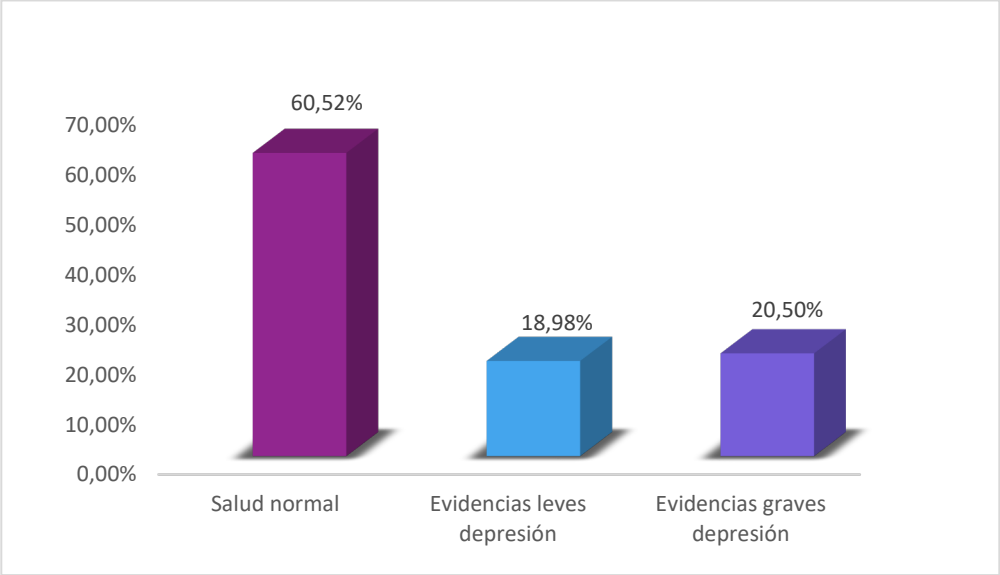


4.3.6.2. Escala de salud mental (evidencias de depresión)

Dentro de la encuesta realizada a personas desempleadas de larga duración, incluimos una adaptación de la escala de salud mental propuesta por David Golberg (1988). Dicha escala, pretende evaluar el **grado de salud mental auto-percibida**. Los ítems medidos, hacen referencia a la concentración, la pérdida de sueño por las preocupaciones, la sensación de utilidad, la toma de decisiones, la sensación de agobio o tensión, etc. El resultado de la escala, permite detectar evidencias leves o graves de depresión.

En relación a ello, tal y como mostramos en el siguiente gráfico, prácticamente 2 de cada 5 encuestados/as presenta alguna evidencia de depresión (el 20,50% evidencia grave de depresión y el 18,98% evidencia leve de depresión).

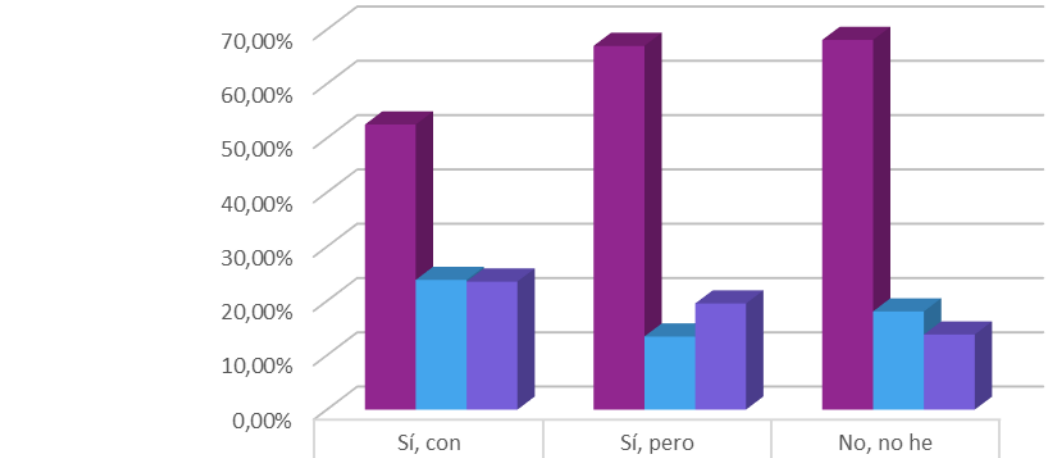
Gráfico 153. Percepción de la salud mental (%)



Cuando analizamos la asociación entre la frecuencia de búsqueda de empleo y las evidencias de depresión (gráfico 154), encontramos diferencias estadísticamente significativas (*chi cuadrado=19,234; p=0,001).* Esto se traduce en que **las personas que manifiestan estar buscando empleo con mucha intensidad, muestran mayor evidencia de depresión** en comparación con aquellas que declaran buscar trabajo poco a poco o no haber buscado en las últimas semanas. De esta manera, casi la mitad (47,48%) de las personas que expresan que están buscando empleo con mucha intensidad, tiene

evidencias de depresión. En el caso de las personas que exponen que buscan empleo, pero más poco a poco, o que no han buscado empleo en las últimas semanas, el porcentaje se reduce a un 33,01% y 31,92% respectivamente.

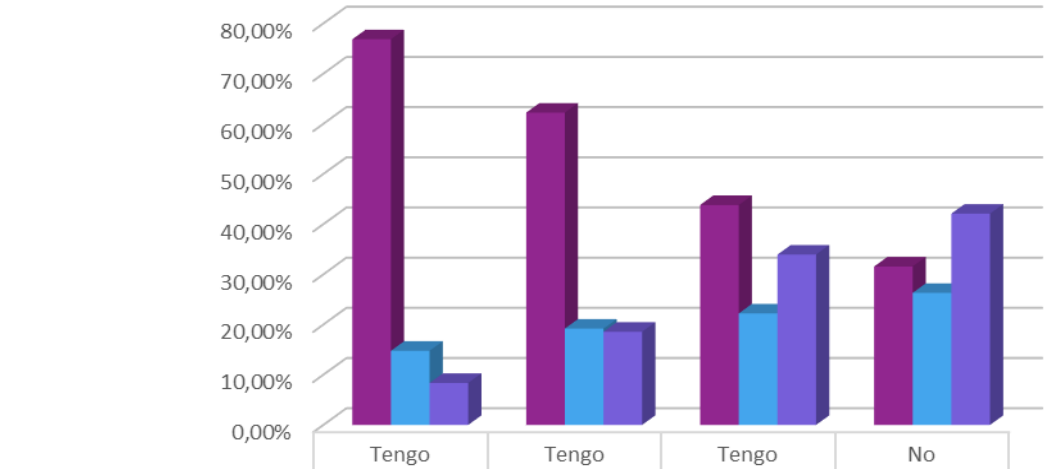
Gráfico 154. Percepción de salud mental: comparativa frecuencia búsqueda de empleo (%)



	Sí, con mucha intensidad	Sí, pero voy poco a poco	No, no he buscado trabajo
Salud normal	52,52%	66,99%	68,09%
Evidencias leves depresión	23,90%	13,46%	18,09%
Evidencias graves depresión	23,58%	19,55%	13,83%

Por otro lado, respecto a cómo afecta la percepción de la red de apoyos en las evidencias de depresión, hemos corroborado una asociación estadísticamente significativa (*chi cuadrado=63,950; p=0,000).* En este sentido, **a menor percepción de tener una red de apoyos, mayor es la evidencia de depresión**. El gráfico 155, muestra cómo en el caso de las personas que manifiestan que tienen muchos apoyos, solo el 23,15% tiene evidencias de depresión. Contrariamente, para el grupo que indica que no tiene apoyos, este porcentaje aumenta hasta el 68,43% (un 42,11% de evidencias graves de depresión).

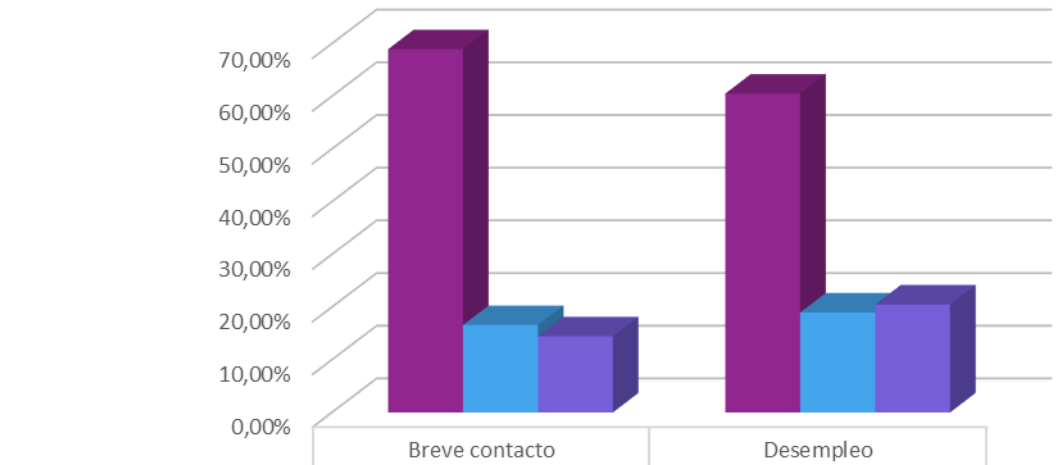
Gráfico 155. Percepción de salud mental: comparativa red de apoyos (%)



	Tengo muchos apoyos	Tengo algunos apoyos	Tengo pocos apoyos	No tengo apoyos
Salud normal	76,85%	62,23%	43,83%	31,58%
Evidencias leves depresión	14,78%	19,20%	22,22%	26,32%
Evidencias graves depresión	8,37%	18,58%	33,95%	42,11%

También encontramos diferencias, en lo que respecta a las evidencias de depresión, entre aquellas personas que han estado en situación ininterrumpida de desempleo de larga duración, y aquellas otras que han tenido breves contactos con el mercado laboral. En el gráfico 156, observamos **que las personas encuestadas que han estado en situación de desempleo de manera ininterrumpida, presentan mayores evidencias de depresión**. El 39,48%, según la escala utilizada en la encuesta, muestra evidencias de leves o graves de depresión. Para las personas que han tenido breves contactos con el mercado laboral, este porcentaje es inferior, siendo solo el 31,07% de ellas. Cabe señalar que las diferencias mostradas son estadísticamente significativas (*chi cuadrado=19,234; p=0,001).*

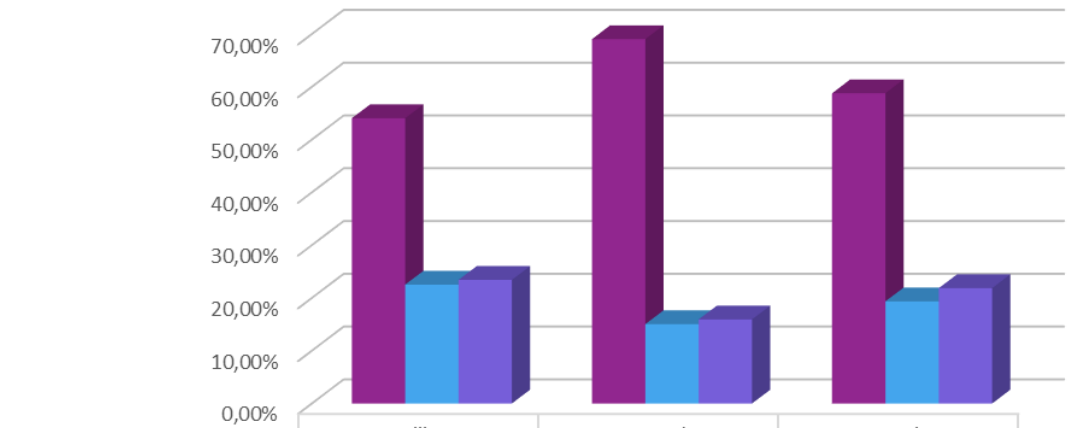
Gráfico 156. Percepción de salud mental: comparativa DLD vs entrada/salida (%)



	Breve contacto mercado laboral	Desempleo ininterrumpido
Salud normal	68,94%	60,52%
Evidencias leves depresión	16,60%	18,98%
Evidencias graves depresión	14,47%	20,50%

Para finalizar este apartado, incluimos las diferencias estadísticamente significativas *(chi cuadrado=11,190; p=0,025)* encontradas en cuanto a las evidencias de depresión por comunidad autónoma (gráfico 157). En este sentido, la población encuestada de Castilla La Mancha es la que tiene una mayor evidencia de depresión (un 45,94% del total de la comunidad). Con un porcentaje muy similar, están los/as encuestados/as de Murcia (el 41,21% del total de la Región presenta evidencias de depresión). En el caso de las personas encuestadas de **Extremadura, estas son las que menores evidencias de depresión muestran**: solo el 30,97% del total de los/as encuestados/as de la Comunidad Autónoma. Cabe señalar, tal y como hemos explicado en el epígrafe anterior, que las personas encuestadas de Extremadura eran las que mayor red de apoyos percibían en comparación con las otras dos comunidades autónomas; y que, a su vez, hemos encontrado una asociación entre la percepción de la red de apoyos y las evidencias de depresión.

Gráfico 157. Percepción de la salud mental: comparativa CCAA (%)

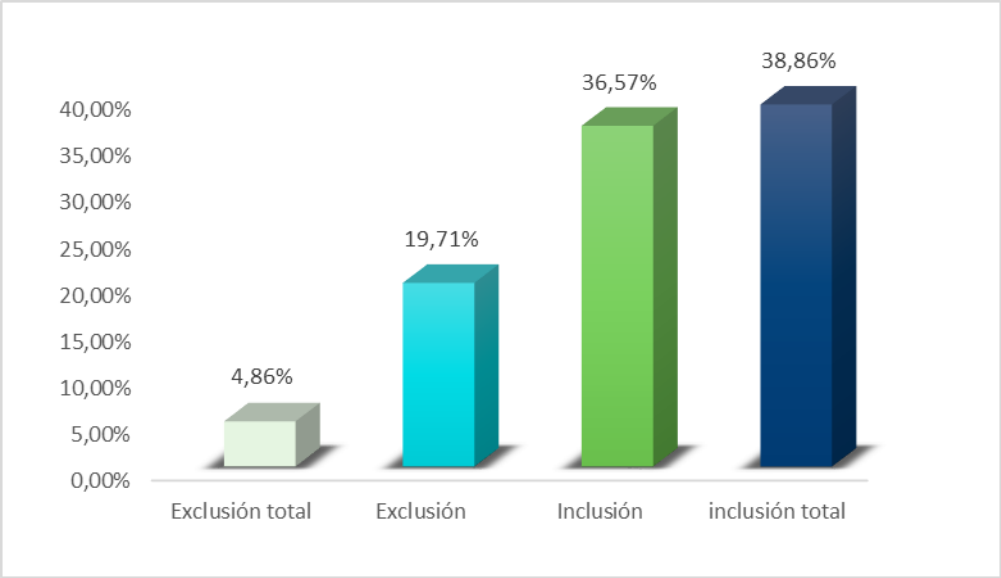


	Castilla La Mancha	Extremadura	Murcia
Salud normal	54,05%	69,03%	58,78%
Evidencias leves depresión	22,52%	15,04%	19,35%
Evidencias graves depresión	23,42%	15,93%	21,86%

4.3.6.3. Percepción de la inclusión social (oneness)

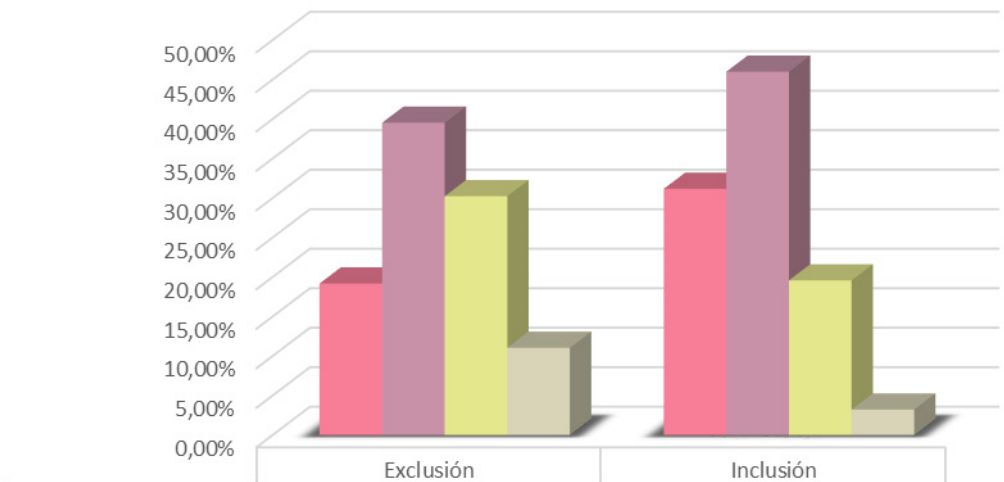
Otra de las variables incluidas en la encuesta es la percepción que tienen las personas con respecto a la relación que mantienen con la sociedad. Como podemos observar en el gráfico 158, **3 de cada 4 personas encuestadas se siente incluida**. No obstante, existe un 24,57% que considera que se encuentra algo o totalmente excluida.

Gráfico 158. Percepción de la inclusión (oneness) %



Principalmente, hemos encontrado dos variables asociadas con la percepción de la inclusión. Para facilitar la explicación de los resultados obtenidos, a pesar de que dicha percepción es gradual (mayor o menor inclusión), la hemos recodificado en dos categorías: inclusión o exclusión. La primera variable con asociación estadísticamente significativa *(chi cuadrado=22,211; p=0,000)* es la percepción de tener una red de apoyos (gráfico 159). Esta asociación se traduce en que **las personas que se sienten en mayor medida incluidas, consideran que tienen una mayor red de apoyos que las que se perciben en una situación de exclusión en la sociedad**. En este sentido, el 77,19% de los/as que percibe una mayor situación de inclusión, manifiesta tener muchos o algunos apoyos. Para las personas que consideran que tienen una mayor situación de exclusión, este porcentaje se reduce al 58,72%.

Gráfico 159. Percepción de inclusión: comparativa percepción de apoyos (%)

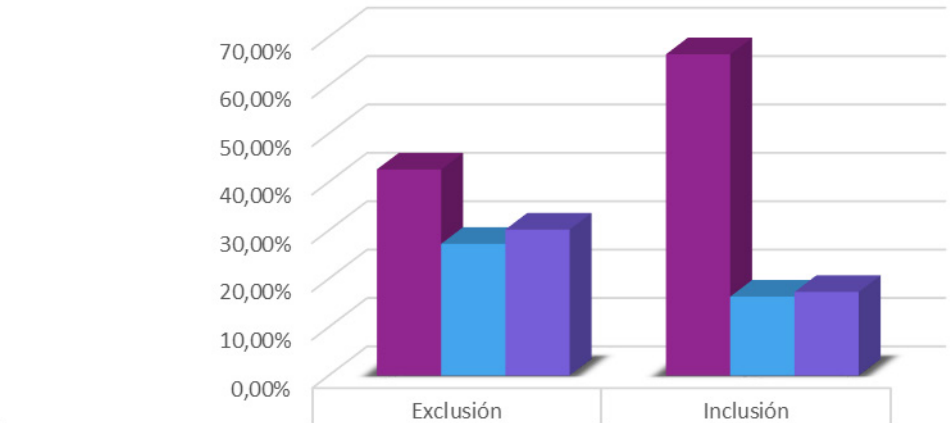


	Exclusión	Inclusión
Tengo muchos apoyos	19,19%	31,18%
Tengo algunos apoyos	39,53%	46,01%
Tengo pocos apoyos	30,23%	19,58%
No tengo apoyos	11,05%	3,23%

La segunda variable con asociación estadísticamente significativa (*chi cuadrado= 30,327; p= 0,000*) es la percepción de la salud mental. Tal y como mostramos en el gráfico 160, **las personas que se sienten más incluidas en la sociedad tienen menores evidencias de depresión en comparación con las que se sienten más excluidas**. De este último grupo, el 57,40% presenta evidencias leves o graves de depresión. En el caso de

las personas encuestadas que se perciben en mayor medida incluidas, este porcentaje se reduce considerablemente (solo el 33,58% presenta evidencias leves o graves de depresión).

Gráfico 160. Percepción de la inclusión: comparativa salud mental (%)

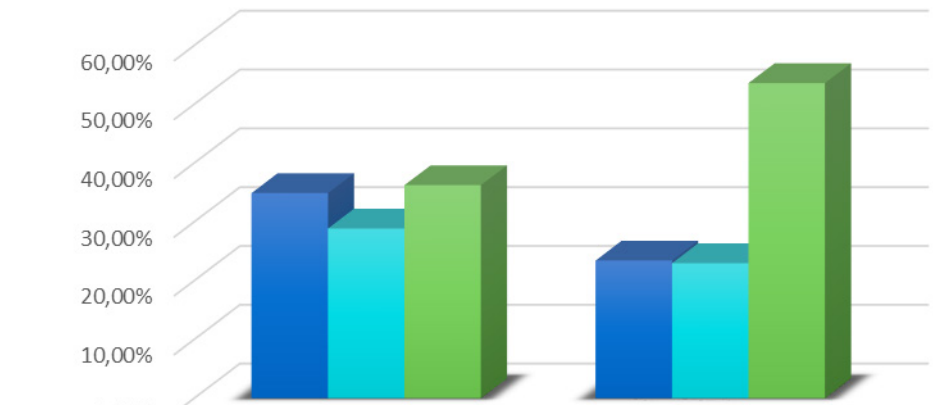


	Exclusión	Inclusión
Salud normal	42,60%	66,41%
Evidencias leves depresión	27,22%	16,31%
Evidencias graves depresión	30,18%	17,27%

Además de cuál era la percepción que tenían respecto a su relación con la sociedad, preguntamos a las personas encuestadas si consideran que desde **su posición actual se están moviendo hacia una mayor inclusión o exclusión social** (gráfico 161). En el caso de aquellas que se perciben en una mayor situación de inclusión, la mitad considera que no se está moviendo, el 23,42% que se está acercando aún más hacia una situación de inclusión y el 22,97% se siente cada vez más excluido/a.

Por otro lado, de los/as encuestados/as que se perciben en una mayor situación de exclusión, el 36,24% expresa que no se está moviendo, el 34,90% que se está acercando a una situación de inclusión y el 28,86% se siente cada vez más excluido/a.

Gráfico 161. Percepción de moverse en la actualidad (%)

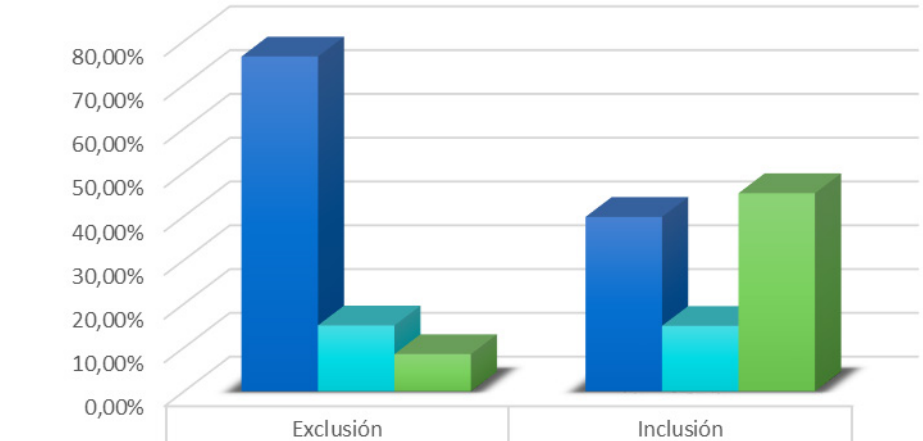


	Exclusión	Inclusión
Hacia dentro	34,90%	23,42%
Hacia fuera	28,86%	22,97%
No me muevo	36,24%	53,60%

Por último, incluimos la información relativa a la **percepción que tienen respecto a moverse en el futuro hacia una mayor situación de inclusión o exclusión social** (gráfico 162). De aquellas que se perciben en una mayor situación de inclusión, el 45,24% considera que no se va a mover, el 39,83% que se va a acercar aún más hacia una situación de inclusión y el 14,94% siente que cada vez estará más excluido/a.

Respecto, a los/as encuestados/as que se perciben en una mayor situación de exclusión, 3 de cada 4 tiene una visión optimista, ya que espera acercarse a una situación de inclusión. Solo un 15,03% considera que estará más excluido/a y un 8,50% que se quedará en la misma situación en la que se encuentra ahora.

Gráfico 162. Percepción de moverse en el futuro (%)



	Exclusión	Inclusión
Hacia dentro	76,47%	39,83%
Hacia fuera	15,03%	14,94%
No moverme	8,50%	45,24%

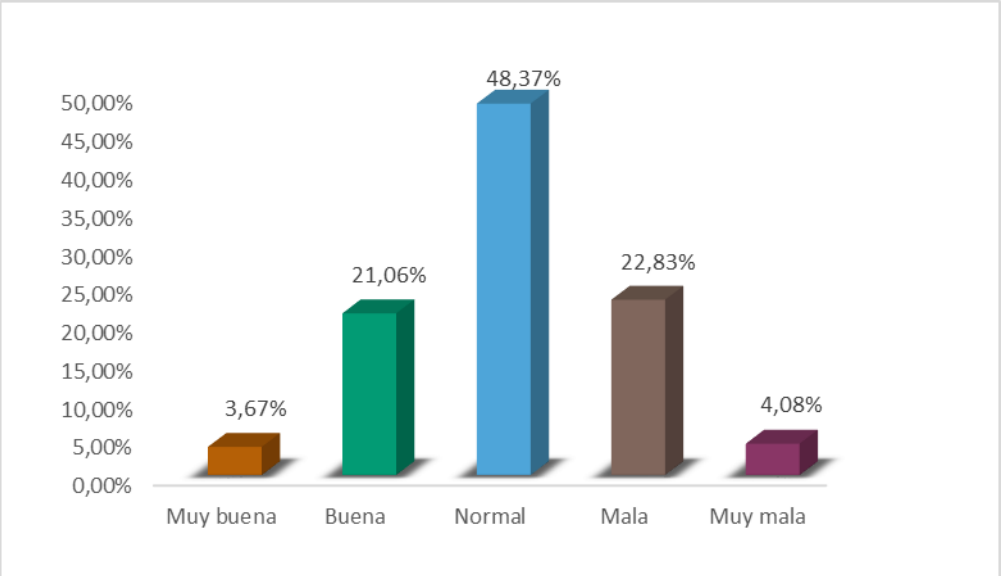
4.3.7. Valoración de la calidad de vida y situación personal futura de las personas desempleadas de larga duración

En este apartado, incluimos los resultados obtenidos respecto a la valoración que realizan las personas encuestadas de su calidad de vida y de la percepción que tienen sobre cómo será su situación personal futura. Además, aportamos las diferencias encontradas en cuanto a variables como el sexo, la edad, la comunidad autónoma y el haber estado de manera ininterrumpida en situación de desempleo, o por el contrario, haber tenido breves contactos con el mercado laboral.

4.3.7.1. Valoración de la calidad de vida

En relación a la valoración que realizan las personas encuestadas sobre **su calidad de vida** (gráfico 163), el grupo mayoritario (el 48,37% del total), considera que es normal. Seguidamente, el 26,91%, percibe que su calidad de vida es mala o muy mala. En último lugar, con un 24,73%, se encuentran las personas que consideran que su calidad de vida es buena o muy buena.

Gráfico 163. Valoración de la calidad de vida (%)

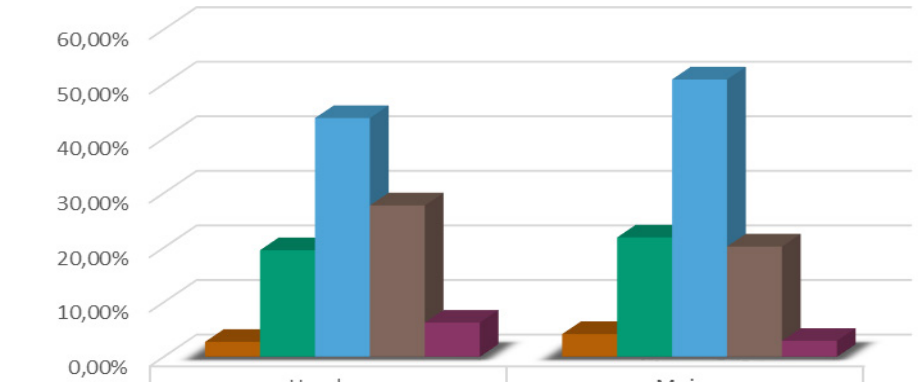


En lo que respecta al sexo, encontramos diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la valoración de la calidad de vida (*chi cuadrado=11,795; p=0,019*). **Los datos muestran que los hombres perciben peor su calidad de vida en**

comparación con las mujeres (gráfico 164). En este sentido, el 33,98% de los hombres indica que su calidad de vida es mala o muy mala. En el caso de las mujeres, este porcentaje disminuye considerablemente (solo el 23,13% de las mujeres manifiesta que su calidad de vida es mala o muy mala).

Contrariamente, las mujeres muestran en mayor medida una valoración buena o muy buena (el 26,05% del total del colectivo). No obstante, este porcentaje desciende para los hombres (el 22,26%).

Gráfico 164. Valoración de la calidad de vida: comparativa sexo (%)



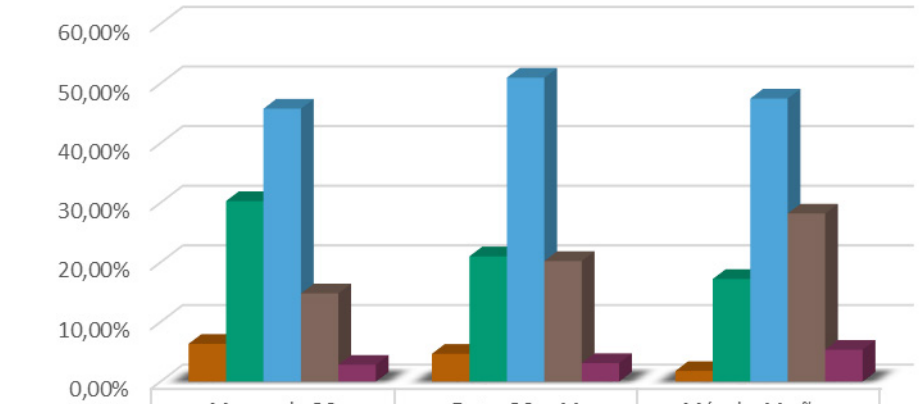
	Hombre	Mujer
Muy buena	2,73%	4,17%
Buena	19,53%	21,88%
Normal	43,75%	50,83%
Mala	27,73%	20,21%
Muy mala	6,25%	2,92%

En cuando a la edad, tal y como mostramos en el gráfico 165, a **mayor edad, más negativa es la valoración realizada de la calidad de vida**. El 33,53% de las personas encuestadas de más de 44 años, expresan que su calidad de vida es mala o muy mala. Para aquellos/as encuestados/as de entre 30 y 44 años, este porcentaje se reduce al 23,34%. En el caso los/as menores de 30, solo el 17,61% valora su calidad de vida como mala o muy mala.

Por otro lado, son las personas menores de 30 años aquellas que valoran en mayor proporción su calidad de vida como buena o muy buena (el 36,62% del total del grupo de edad). De los/as encuestados/as de edades comprendidas entre los 30 y 44

años, solo valoran su calidad de vida como buena o muy buena el 25,68%. Este porcentaje es muy inferior en las personas de más de 44 años (18,99% del total del grupo). Cabe señalar que las diferencias encontradas respecto a la valoración de la calidad de vida por grupos de edad, son estadísticamente significativas (*chi cuadrado=26,937; p=0,001*).

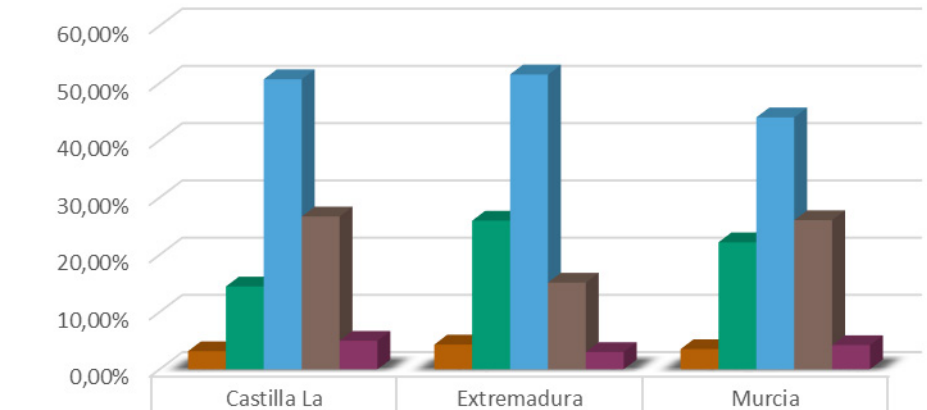
Gráfico 165. Valoración de la calidad de vida: comparativa edad (%)



	Menos de 30 años	Entre 30 y 44 años	Más de 44 años
Muy buena	6,34%	4,67%	1,78%
Buena	30,28%	21,01%	17,21%
Normal	45,77%	50,97%	47,48%
Mala	14,79%	20,23%	28,19%
Muy mala	2,82%	3,11%	5,34%

En relación a la comunidad autónoma (gráfico 166), encontramos diferencias estadísticamente significativas respecto a la valoración de la calidad de vida (*chi cuadrado=19,421; p=0,013*). **Las personas encuestadas extremeñas, son las que realizan una valoración más positiva de su calidad de vida.** En este sentido, el 30,30% percibe su calidad de vida como buena o muy buena. A ellas les siguen los murcianos/as encuestados/as, con un 25,70% del total. En último lugar, estarían las personas encuestadas de Castilla La Mancha, ya que solo el 17,65% valora su calidad de vida como buena o muy buena.

Gráfico 166. Valoración de la calidad de vida: comparativa CCAA (%)

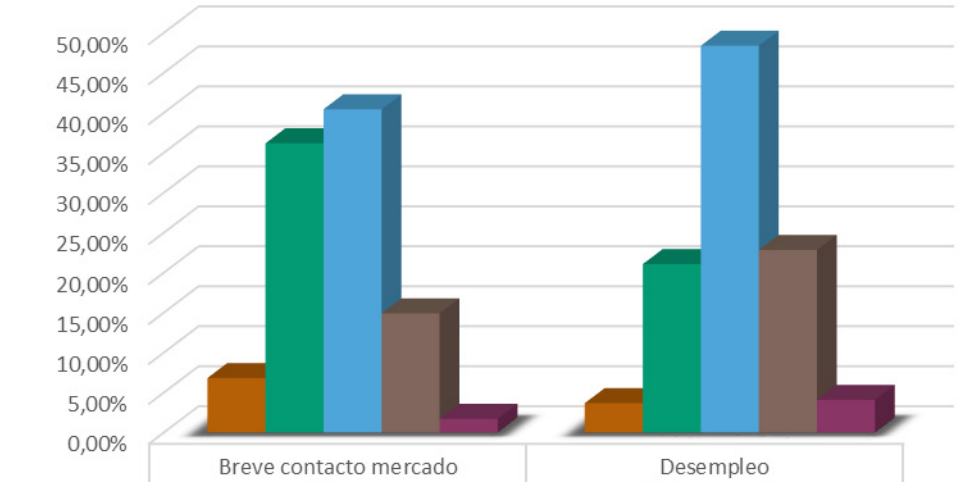


	Castilla La Mancha	Extremadura	Murcia
Muy buena	3,17%	4,33%	3,52%
Buena	14,48%	25,97%	22,18%
Normal	50,7%	51,5%	44,0%
Mala	26,70%	15,15%	26,06%
Muy mala	4,98%	3,03%	4,23%

Para finalizar este epígrafe, señalamos las diferencias encontradas respecto a la valoración de la calidad de vida entre las personas que han estado de manera ininterrumpida en situación de desempleo y aquellas otras que han tenido breves contactos con el mercado laboral (gráfico 167). **Los datos muestran cómo las personas que han estado de manera ininterrumpida en situación de desempleo, perciben más negativa su calidad de vida**. Esto se traduce en que el 26,91% de ellas la valora como mala o muy mala frente a solo el 16,59% de los/as encuestados/as que han tenido breves contactos con el mercado laboral.

Contrariamente, el 42,98% de las personas que han tenido breves contactos con el mercado laboral, indica que su calidad de vida es buena o muy buena. Para las personas que han estado de manera ininterumpida, este porcentaje disminuye al 24,73%. Cabe señalar que las diferencias mostradas en estas variables son estadísticamente significativas *(chi cuadrado=31,069; p=0,013).*

Gráfico 167. Valoración de la calidad de vida: comparativa DLD vs entrada/salida (%)

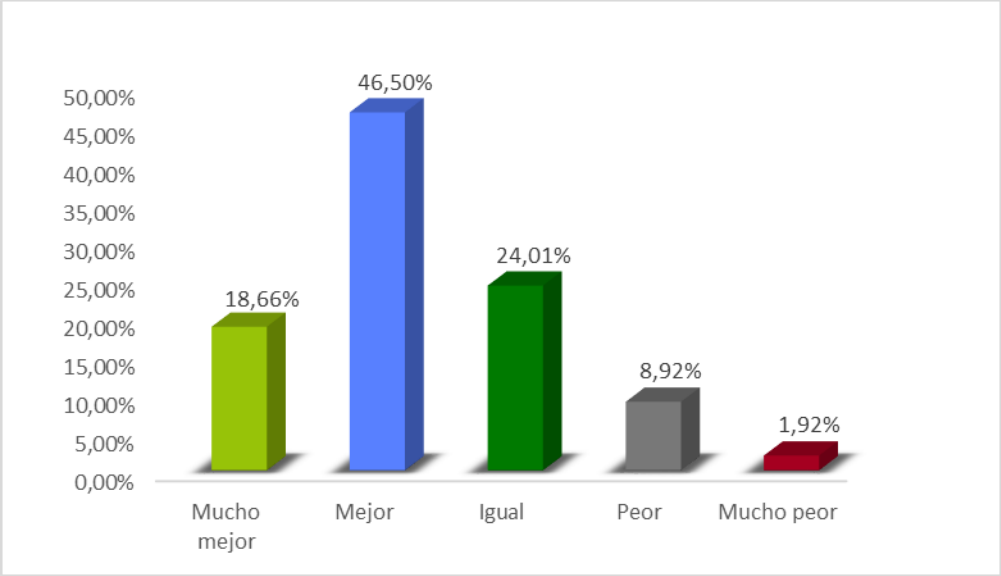


	Breve contacto mercado laboral	Desempleo ininterrumpido
Muy buena	6,81%	3,67%
Buena	36,17%	21,06%
Normal	40,43%	48,37%
Mala	14,89%	22,83%
Muy mala	1,70%	4,08%

4.3.7.2. Percepción de la situación personal futura

Para finalizar, mostramos la información referente a la percepción que tienen las personas encuestadas sobre cómo será su situación personal futura (gráfico 168). En relación a ello, cabe señalar que la mayoría tiene una visión optimista, ya que 6 de cada 10 considera que será mejor o mucho mejor. Por otro lado, se encuentran los/as encuestados/as que creen que su situación personal no será diferente a la actual (24,01%). En último lugar, solo un 10,84% considera que será peor o mucho peor.

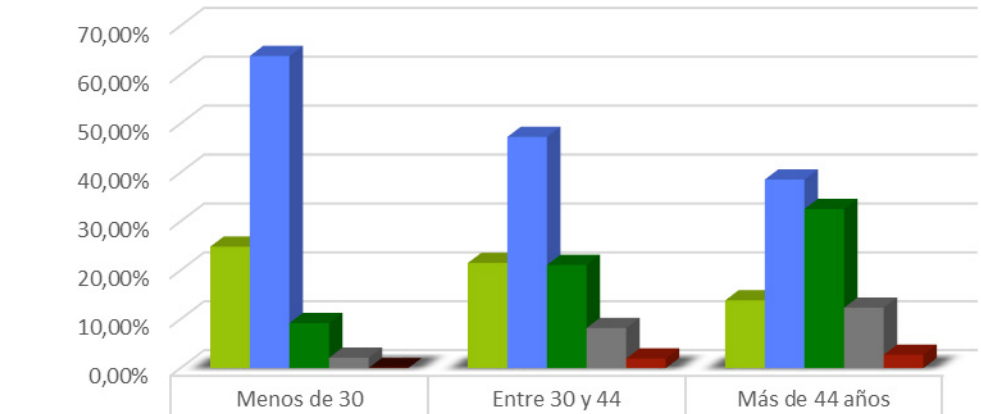
Gráfico 168. Situación personal futura (%)



En el gráfico que mostramos a continuación, encontramos las diferencias respecto a la percepción de la situación personal futura por grupo de edad. Estas son estadísticamente significativas *(chi cuadrado=61,126; p=0,000)*. Y podemos corroborar que, **a menor edad, más optimismo respecto a cómo será la situación personal futura**. El 88,65% de los/as menores de 30, considera que esta será mejor o mucho mejor. En el caso de las personas entre 30 y 44 años, este porcentaje disminuye al 68,75%. De las personas de más de 44 años, el 52,41% percibe que su situación futura será mejor o mucho mejor.

Por otro lado, el 15,06% de los/as encuestados/as de más de 44 años, considera que su situación personal futura será peor o mucho peor. Este porcentaje se reduce para las personas de entre 30 y 44 años al 10,15% y aún más para los/as menores de 30 (solo el 2,13% percibe que su situación personal futura será peor o mucho peor).

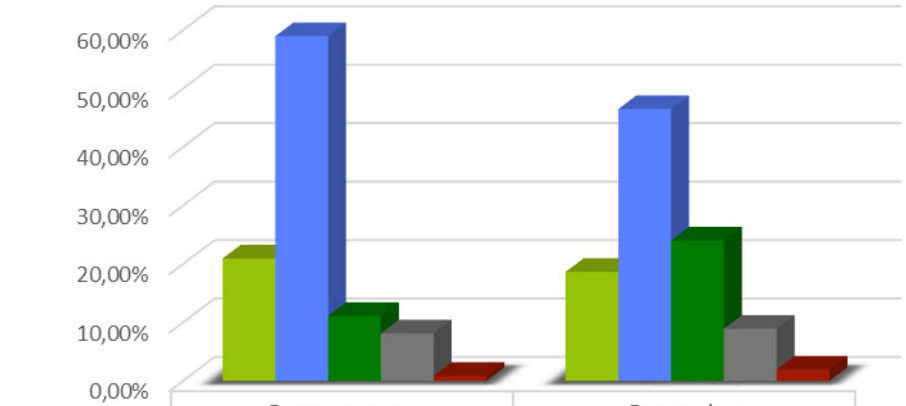
Gráfico 169. Percepción de la situación personal futura: comparativa edad (%)



	Menos de 30 años	Entre 30 y 44 años	Más de 44 años
Mucho mejor	24,82%	21,48%	13,86%
Mejor	63,83%	47,27%	38,55%
Igual	9,22%	21,09%	32,53%
Peor	2,13%	8,20%	12,35%
Mucho peor	0,00%	1,95%	2,71%

Por último, incluimos las diferencias estadísticamente significativas *(chi cuadrado=21,495; p=0,000*) entre la valoración que realizan de su situación personal futura las personas que llevan de manera ininterrumpida en situación de desempleo y las que han tenido breves contactos con el mercado laboral (gráfico 170). Estas últimas, perciben con **mayor optimismo su situación personal futura que las que han estado de manera interrumpida en situación de desempleo**. En este sentido, 8 de cada 10 encuestados/as que han tenido breves contactos con el mercado laboral, considera que su situación personal futura será mejor o mucho mejor. En el caso de las personas que no han tenido este acercamiento al mercado de trabajo, solo 6 de cada 10 percibe su situación personal futura como mejor o mucho mejor.

Gráfico 170. Percepción de la situación personal futura: comparativa DLD vs entrada/salida (%)



	Breve contacto mercado laboral	Desempleo ininterrumpido
Mucho mejor	20,94%	18,66%
Mejor	58,97%	46,50%
Igual	11,11%	24,01%
Peor	8,12%	8,92%
Mucho peor	,85%	1,92%

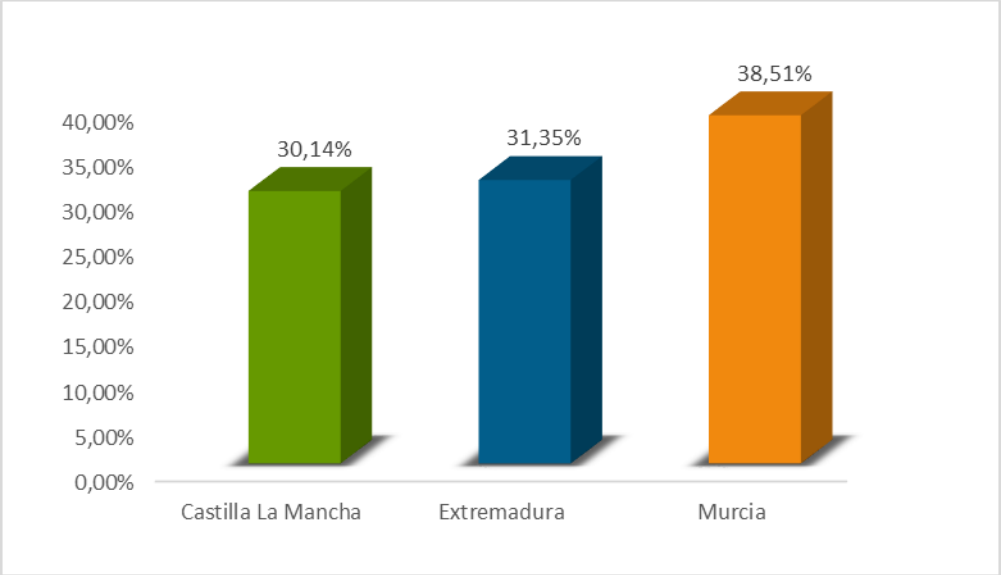
4.3.8. Descripción de la muestra

La encuesta se ha llevado a cabo en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo de Castilla La Mancha, Extremadura y la Región de Murcia. Esta se ha realizado a partir de una muestra de 740 personas desempleadas de larga duración.

A continuación, describimos las características de la población estudiada en función de variables sociodemográficas y laborales.

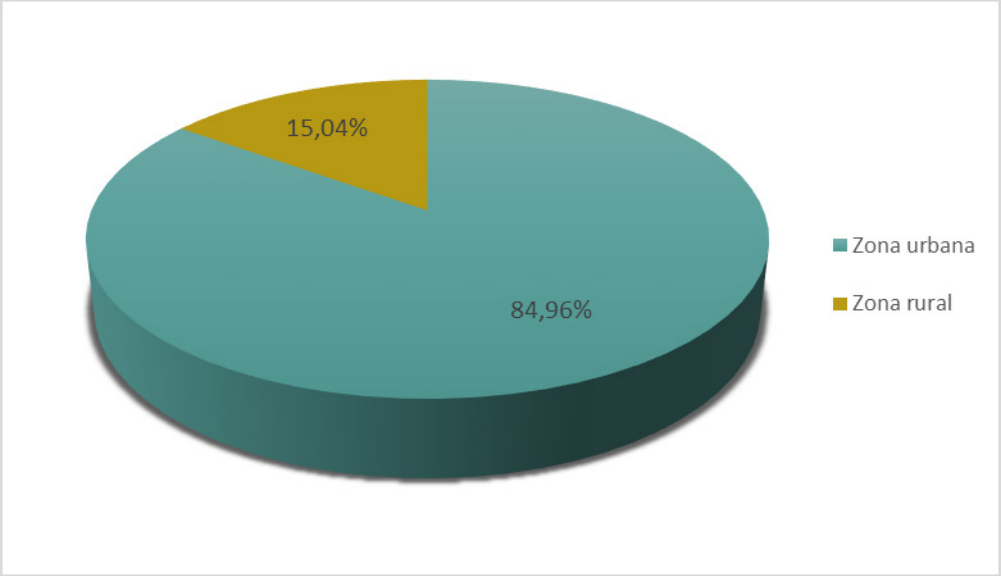
En primer lugar, en cuanto a la proporción obtenida de cada una de las **comunidades autónomas**, tal y como mostramos en el siguiente gráfico, un 38,51% de las personas encuestadas pertenecen a la Región de Murcia, seguida de Extremadura en un 31,35% de los casos y de Castilla La Mancha con un 30,14%.

Gráfico 171. Descripción de la muestra por comunidades autónomas (%)



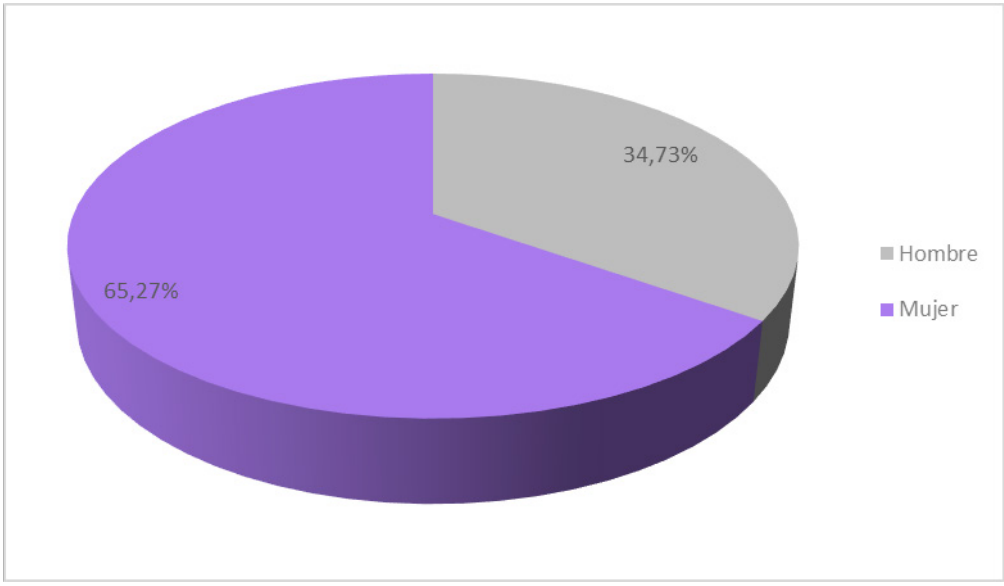
En referencia a la **población residente en zonas rurales o urbanas** (gráfico 172), la muestra se distribuye con una amplia mayoría de personas que habitan en espacios urbanos en un 84,96% de ocasiones, frente a tan solo un 15,04% de encuestados/as que habitan en un espacio rural.

Gráfico 172. Descripción de la muestra por espacios rural y urbano (%)



Con respecto a la distribución de la muestra por **sexo** (gráfico 173), el peso que adquieren las mujeres se corresponde con un porcentaje del 65,27%; mientras que los hombres representan una proporción inferior, reduciéndose a un 34,73% de los casos.

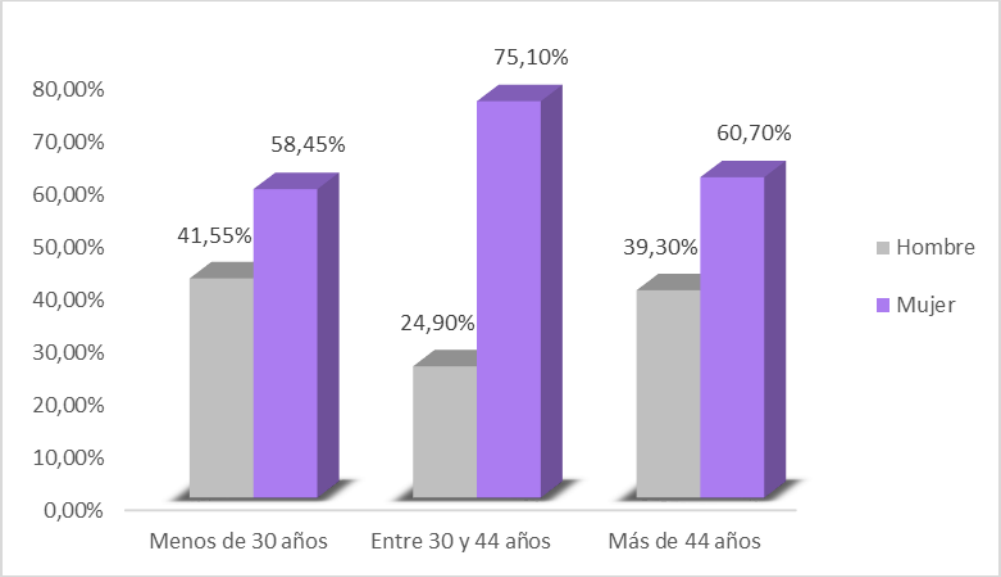
Gráfico 173. Descripción de la muestra por sexo (%)



En cuanto a la **edad**, tal y como mostramos en el siguiente gráfico, también encontramos diferencias si tenemos en cuenta que el 46,08% de las personas encuestadas tienen más de 44 años. Sin embargo, para los grupos de menor edad la proporción decrece, aglutinando un 34,73% de la muestra la franja de edad

comprendida entre 30 y 44 años. Así mismo, el porcentaje es inferior para los menores de 30 años, representado un 19,19% del total de entrevistados/as.

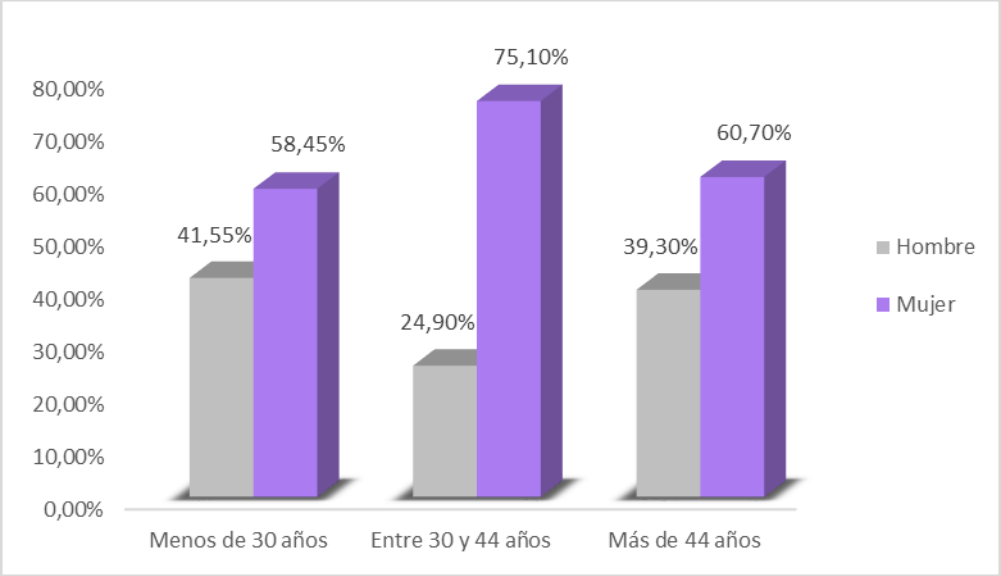
Gráfico 174. Descripción de la muestra por edad (%)



Además, si dividimos a su vez los **grupos de edad por sexo** (gráfico 175), podemos apreciar algunas diferencias con respecto a la distribución general. El dato más sobresaliente en cuanto a las diferencias por sexo, se corresponde con las personas desempleadas de larga duración de edades comprendidas entre los 30 y 44 años. En este colectivo, apreciamos que el 75,10% son mujeres frente a un 24,90% de hombres.

Por su parte, aunque en todos los grupos de edad la proporción de mujeres es superior, las menores diferencias por sexo las podemos encontrar entre las personas menores de 30 años; siendo en este último caso un 58,45% de mujeres y un 41,55% de hombres.

Gráfico 175. Descripción de la muestra por edad y sexo (%)

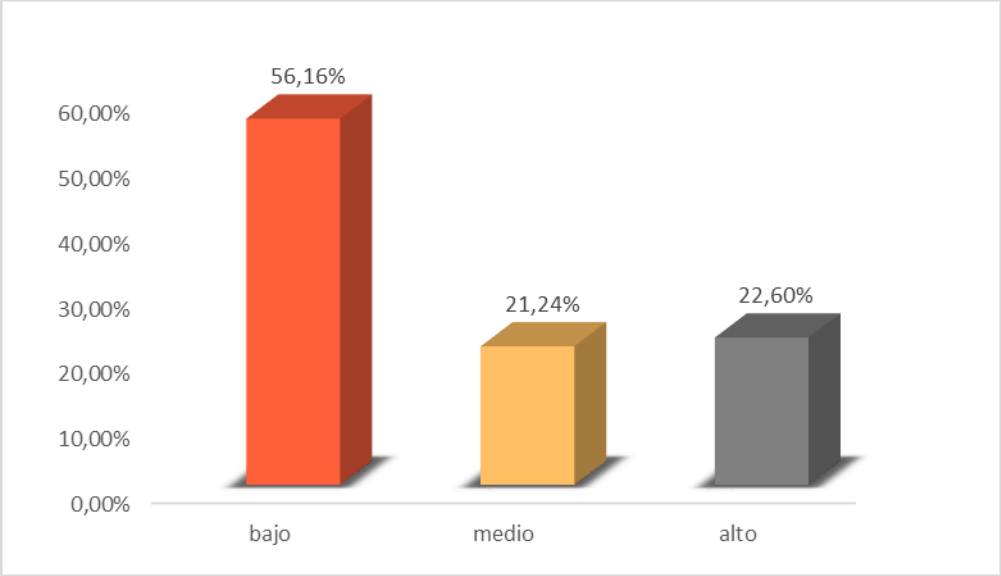


Continuando con el **nivel de estudios** (gráfico 176) de la población encuestada, el porcentaje más elevado (56,16%) hace referencia al de aquellas personas que tienen un grado de cualificación bajo. Entre las personas que forman parte de esta categoría, encontramos a aquellas que no tienen estudios, que han finalizado la educación primaria, secundaria o tienen certificados de profesionalidad de niveles 1 y 2, o equivalentes.

En segundo lugar, con un porcentaje bastante inferior (22,60%), encontramos a aquellos/as encuestados/as con un nivel de estudios alto. En este colectivo podemos encontrar a personas que tienen estudios finalizados de formación profesional de grado superior o equivalentes y a titulados/as universitarios/as.

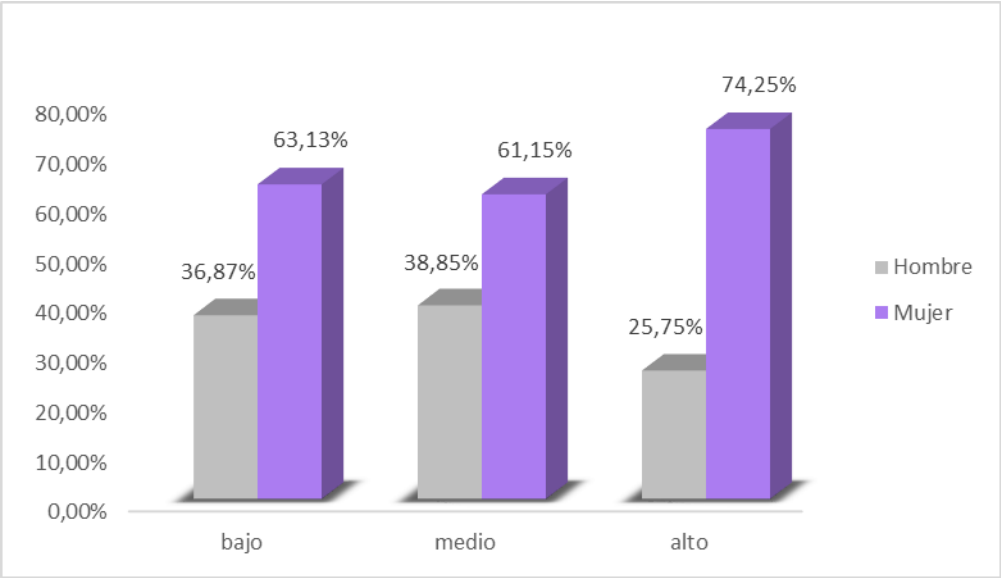
Por último, en un 21,24% de los casos, encontramos a las personas que tienen un nivel de estudios medio. Esta categoría representa a la población encuestada con título de bachillerato, formación profesional de grado medio o equivalentes.

Gráfico 176. Descripción de la muestra por nivel de estudios (%)



Si a su vez tenemos en cuenta el **nivel de estudios por sexo** (gráfico 177), podemos apreciar que para todos los niveles hay un mayor número de mujeres. Sin embargo, las mayores diferencias se encuentran entre las personas con estudios superiores, ya que para este colectivo la proporción de mujeres constituye un 74,25% de los casos, frente a un 25,75% de hombres.

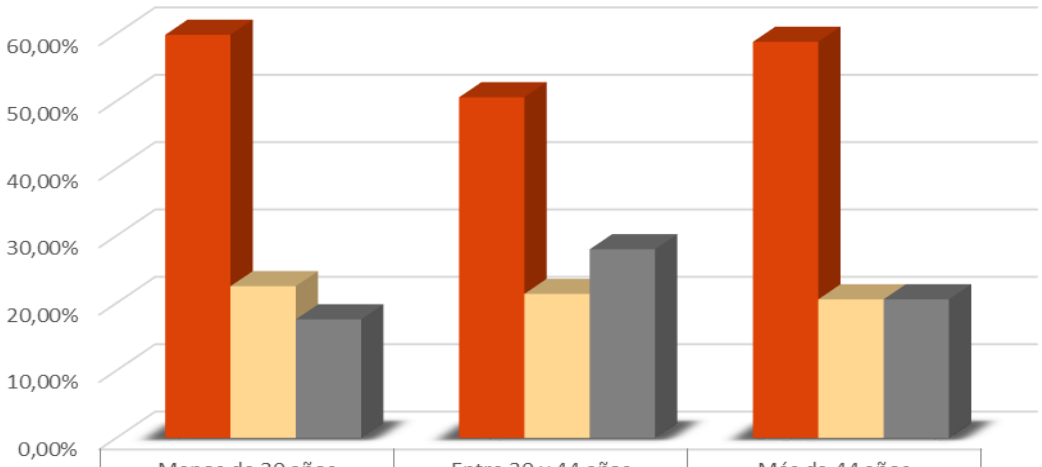
Gráfico 177. Descripción de la muestra por nivel de estudios y sexo (%)



Por otra parte, al describir la muestra por **edad y nivel de estudios** (gráfico 178) observamos que entre las personas menores de 30 años encontramos la menor proporción de desempleados/as con un nivel de estudios alto (17,61%). Sin embargo, este porcentaje aumenta 11 puntos porcentuales para el caso de aquellas personas que tienen entre 30 y 44 años.

En contraposición, la categoría correspondiente a los/as menores de 30 años, concentra un mayor número de personas con bajo nivel de estudios (59,86%). Un porcentaje similar se corresponde con el de aquellos/as encuestados/as que tienen más de 44 años (58,82%), mientras que para el rango de edad intermedia la proporción disminuye situándose en un 50,58%. A pesar de ello, cabe señalar que para los tres grupos, el nivel bajo de estudios continúa siendo la pauta mayoritaria.

Gráfico 178. Descripción de la muestra por edad y nivel de estudios (%)

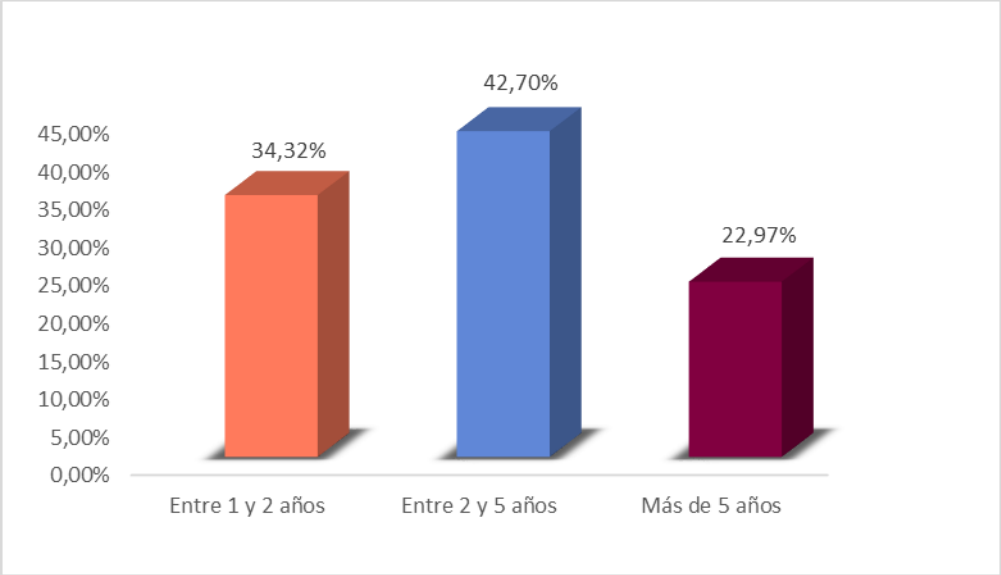


	Menos de 30 años	Entre 30 y 44 años	Más de 44 años
bajo	59,86%	50,58%	58,82%
medio	22,54%	21,40%	20,59%
alto	17,61%	28,02%	20,59%

Con respecto a la distribución de la muestra en función del **tiempo transcurrido sin empleo**, tal y como observamos en el siguiente gráfico, la mayor proporción de personas (42,70%) lleva entre 2 y 5 años en condición de desempleado/a. El siguiente porcentaje (34,32%) se corresponde con el de aquella población que ha permanecido entre 1 y 2 años en esta situación. Por último, en menor medida (22,97%), encontramos

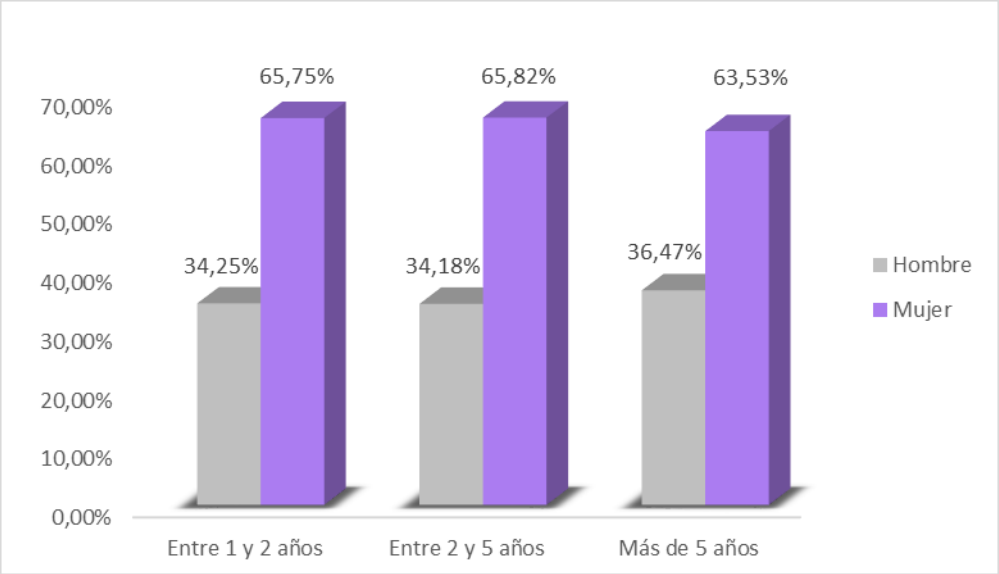
la representación de las personas que concentran una mayor duración como desempleados/as (más de 5 años).

Gráfico 179. Descripción de la muestra por tiempo en desempleo (%)



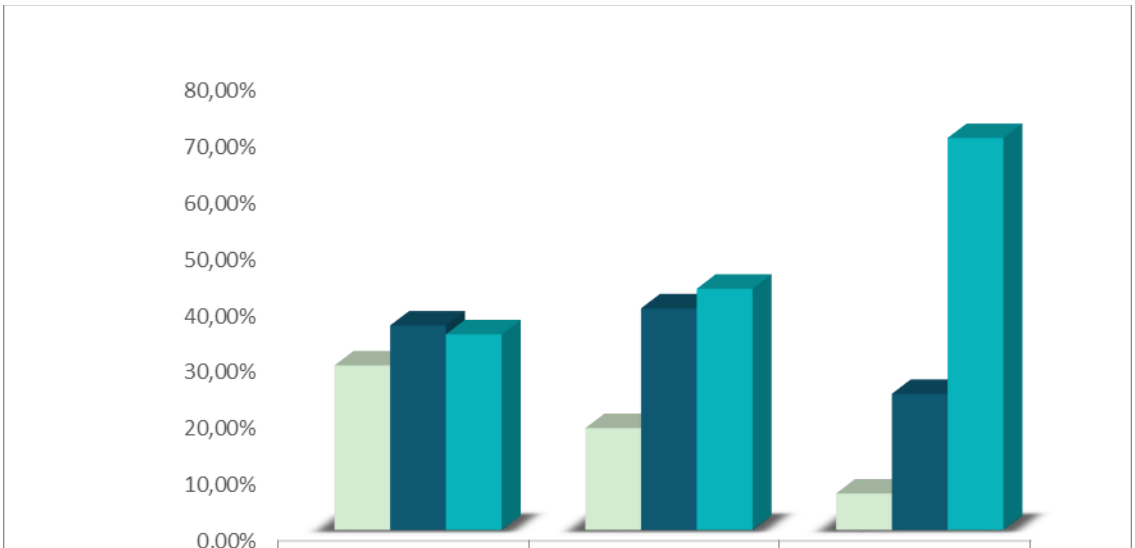
A su vez, el tiempo en desempleo lo hemos desagregado por **el sexo y la edad de los/las encuestados/as** (gráfico 180). En cuanto a la primera de las variables, si nos fijamos en la duración como desempleados/as, apenas podemos observar diferencias en su distribución por sexo. En este sentido, mientras que las mujeres son mayoría para todas las categorías de tiempo en desempleo (entorno a un 65%), los hombres por el contrario tienen una representación del 35% aproximadamente.

Gráfico 180. Descripción de la muestra por tiempo en desempleo y sexo (%)



Por otro lado, si nos referimos **al tiempo en desempleo en su distribución por edad** (gráfico 181), podemos observar que las mayores diferencias en esta variable se encuentran entre los que llevan más de 5 años en desempleo; ya que dentro de esta categoría el 69,41% de las personas tienen más de 44 años, mientras que solo encontramos un 6,47% con menos de 30 años.

Gráfico 181. Descripción de la muestra por tiempo en desempleo y edad (%)

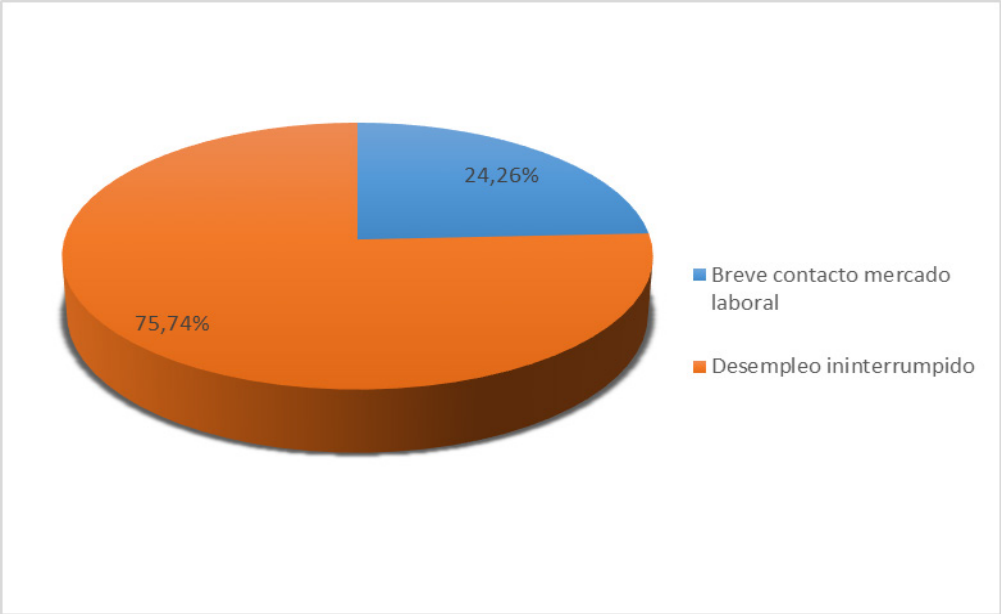


	Entre 1 y 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
Menos de 30 años	29,13%	18,04%	6,47%
Entre 30 y 44 años	36,22%	39,24%	24,12%
Más de 44 años	34,65%	42,72%	69,41%

Una vez descrita la muestra con 740 encuestados/as por tiempo en desempleo, tendremos en cuenta también a aquellas personas que, durante el último año y medio, llevan al menos 365 días en situación de desempleo. Este tipo de perfil, a partir de la información que tenemos respecto al colectivo objeto de estudio, hemos decidido considerarlo como personas desempleadas de larga duración, aunque hayan podido entrar y salir de manera corta e intermitente al mercado laboral. En este sentido, poder comparar este grupo, con los 740 encuestados/as que permanecen durante todo el periodo en situación de desempleo, permitirá ver si hay alguna diferencia significativa entre ambos respecto a las variables estudiadas en los sucesivos bloques.

En este caso, **al agregar a un nuevo colectivo, disponemos de una muestra mayor, aglutinando a un total de 1.043 personas**. Tal y como mostramos en el siguiente gráfico, su distribución para nuestro estudio se corresponde con un 75,74% de desempleados/as de larga duración de manera ininterrumpida y un 24,26% de personas que entran y salen del mercado de trabajo.

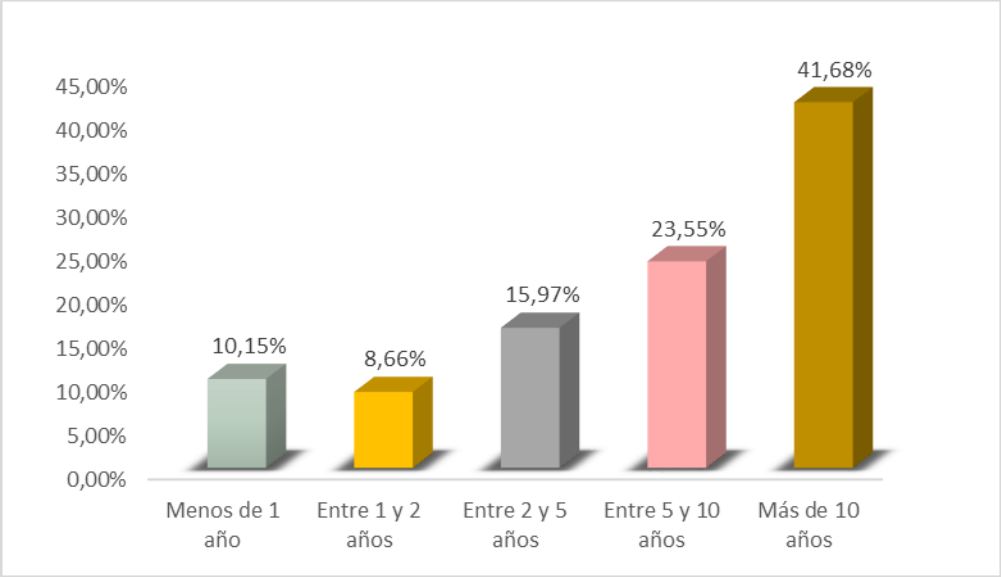
Gráfico 182. Descripción de la muestra DLD vs entrada/salida (%)



Otra de las variables a tener en cuenta para la descripción de la muestra, es la **experiencia laboral** de las personas desempleadas. Como podemos apreciar en el gráfico mostrado a continuación, 4 de cada 10 encuestados/as han trabajado en el

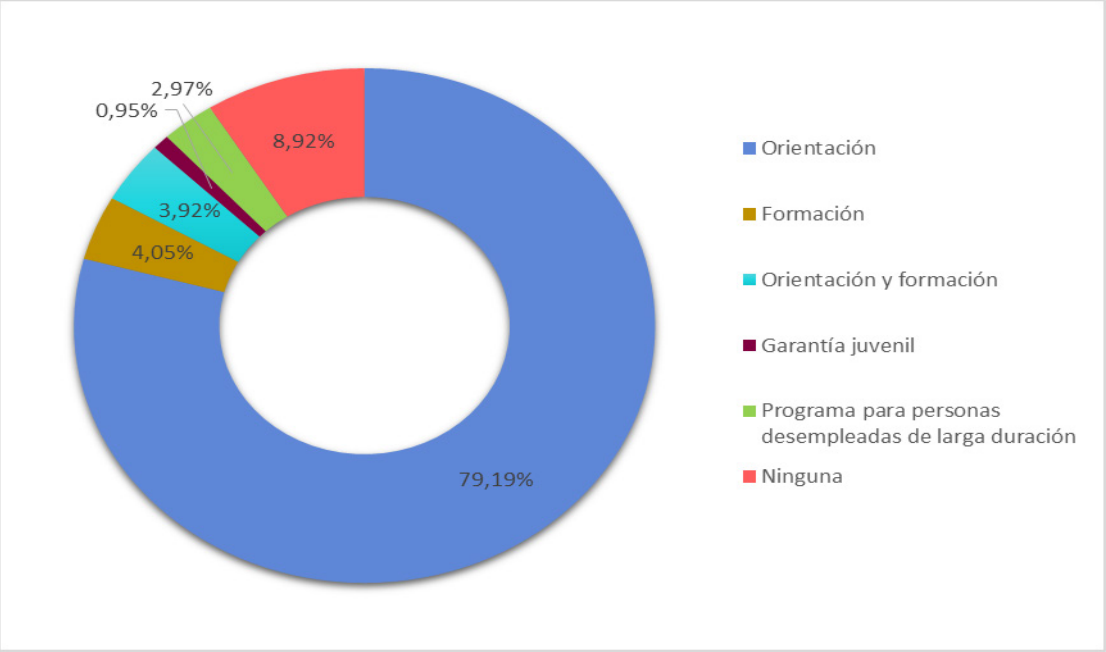
mercado laboral más de 10 años. El resto de categorías tienen una representación bastante inferior, concentrando todas ellas un 58,33% de los casos.

Gráfico 183. Descripción de la muestra por experiencia laboral (%)



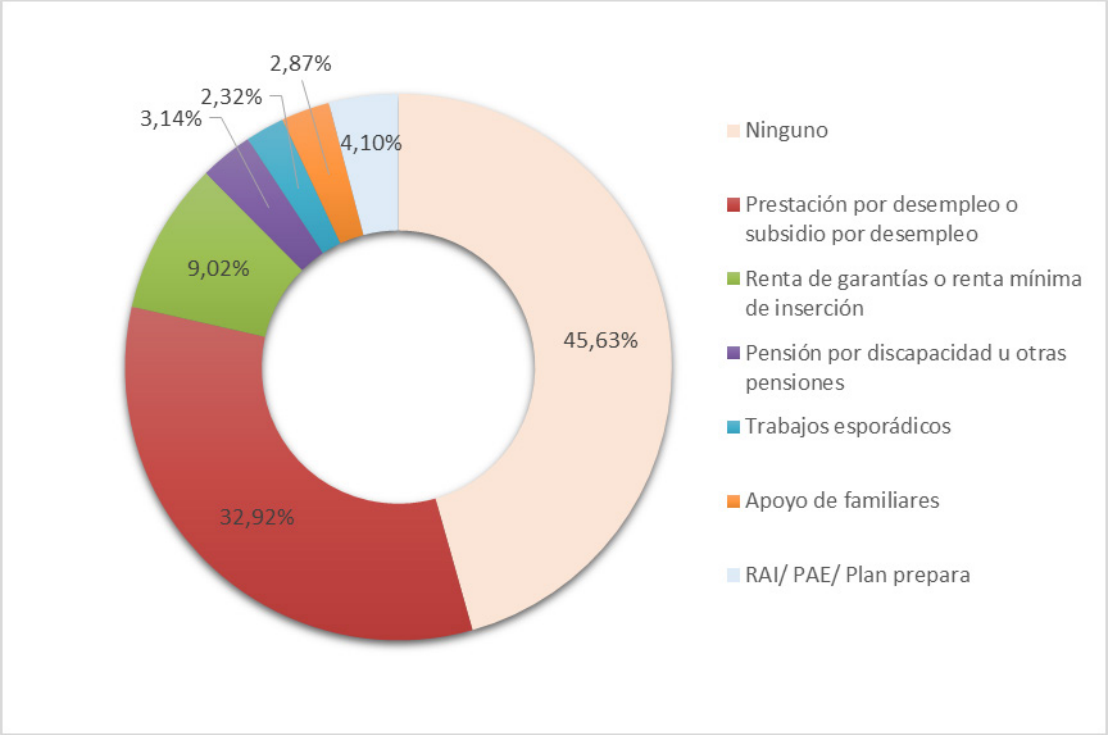
En cuanto al **tipo de política pública de empleo** en la que participan (gráfico 184), una amplia mayoría de la muestra recibe orientación laboral (79,19%), mientras que tan solo un 11,89% de las personas encuestadas participan en políticas activas de formación, de garantía juvenil, realizan al mismo tiempo orientación y formación o están inscritos/as en un programa para personas desempleadas de larga duración. Por su parte, el 8,92% restante, manifiesta no formar parte de ninguno de los anteriores.

Gráfico 184. Descripción de la muestra por participación en políticas activas de empleo (%)



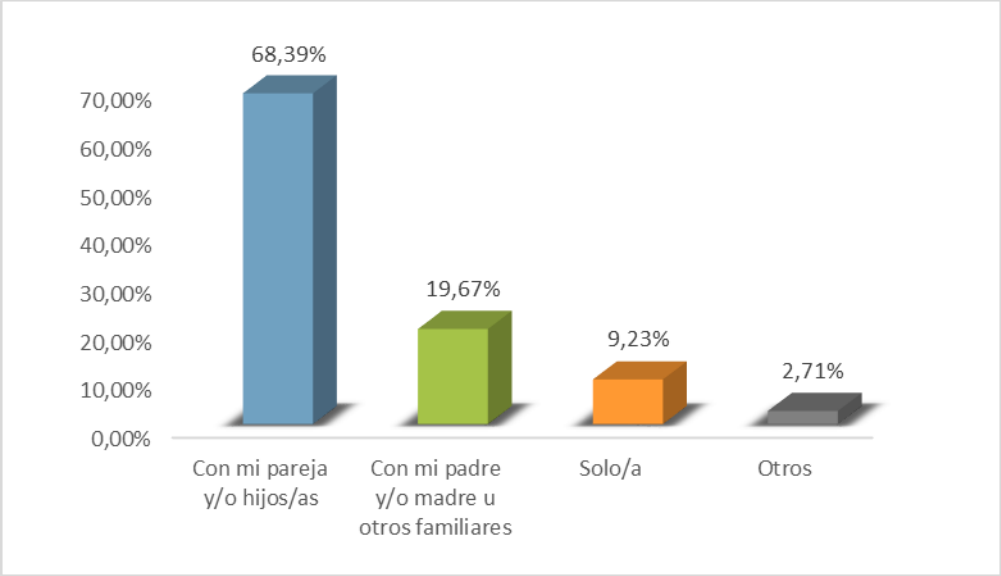
Respecto a los **ingresos percibidos** (gráfico 185), la muestra se distribuye con un 45,63% de personas que manifiestan no recibir ningún tipo de ingreso. El porcentaje sucesivo (32,92%) se corresponde con el de aquellas personas que están cobrando una prestación o subsidio por desempleo. Con una proporción bastante inferior (9,02%), se encuentran los/as entrevistados/as que perciben renta de garantías o renta mínima de inserción. Así mismo, el 12,43% restante, concentra las categorías de trabajos esporádicos (economía sumergida), apoyo de familiares, pensión por discapacidad u otras pensiones, Renta Activa de Inserción (RAI), Programa de Activación para el Empleo (PAE) y Plan Prepara.

Gráfico 185. Descripción de la muestra por ingresos (%)



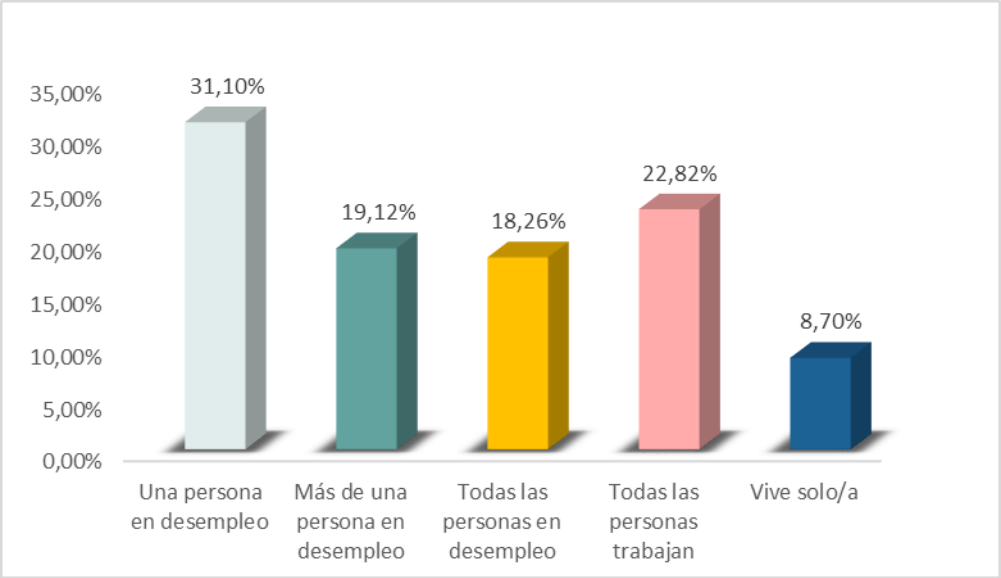
Por último, hemos tenido en cuenta variables relativas a la **situación de convivencia de las personas encuestadas y a la situación laboral familiar**. Con respecto a la primera de ellas (gráfico 186), el 68,39% de la muestra vive con su pareja y/o sus hijos/as. Un porcentaje bastante inferior (19,67%) es el que representa a las personas que residen con su padre y/o madre u otros familiares. Así mismo, un pequeño porcentaje (9,23%), manifiesta vivir solo/a y el 2,71% restante se corresponde con aquellos/as que tienen una situación de convivencia diferente a las anteriores; como puede ser compartir vivienda con amigos/as u otras personas.

Gráfico 186. Descripción de la muestra por situación de convivencia (%)



En relación a la **situación laboral familiar** (gráfico 187), cabe señalar que en el 68,48% de los casos, los/las encuestados/as convive con al menos una persona en desempleo (sin incluir a las personas encuestadas). Mientras que tan solo un 22,82% convive en un hogar donde todas las personas, a excepción suya, tienen un empleo.

Gráfico 187. Descripción de la muestra por situación laboral familiar (%)

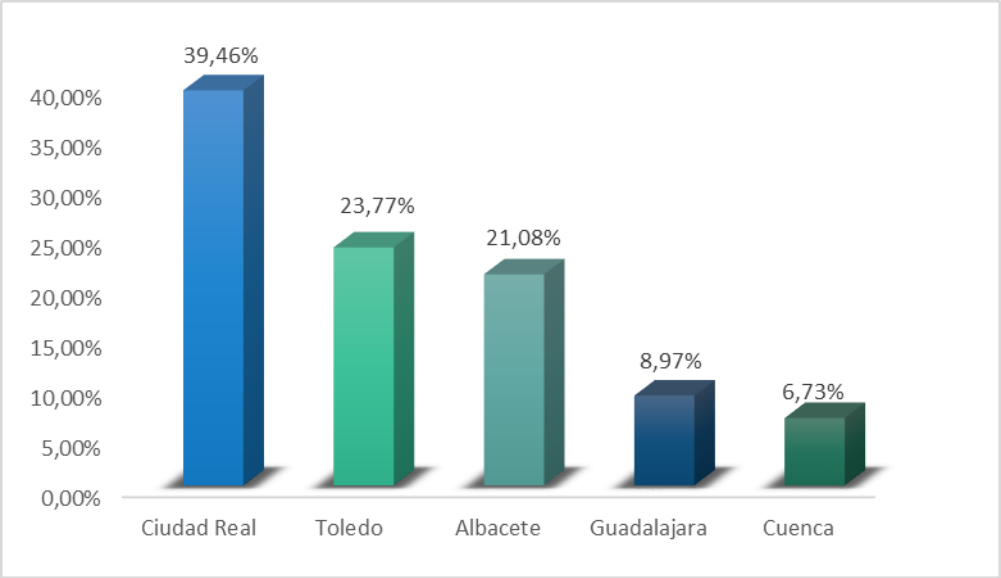


4.3.8.1. Descripción de la muestra de Castilla La Mancha

En este punto describimos la muestra de las personas desempleadas de larga duración de Castilla La Mancha tomando en consideración variables sociodemográficas y laborales. La encuesta ha sido administrada en colaboración con el Servicio Público de Empleo de dicha comunidad autónoma. Está formada por **un total de 223 personas desempleadas de larga duración.**

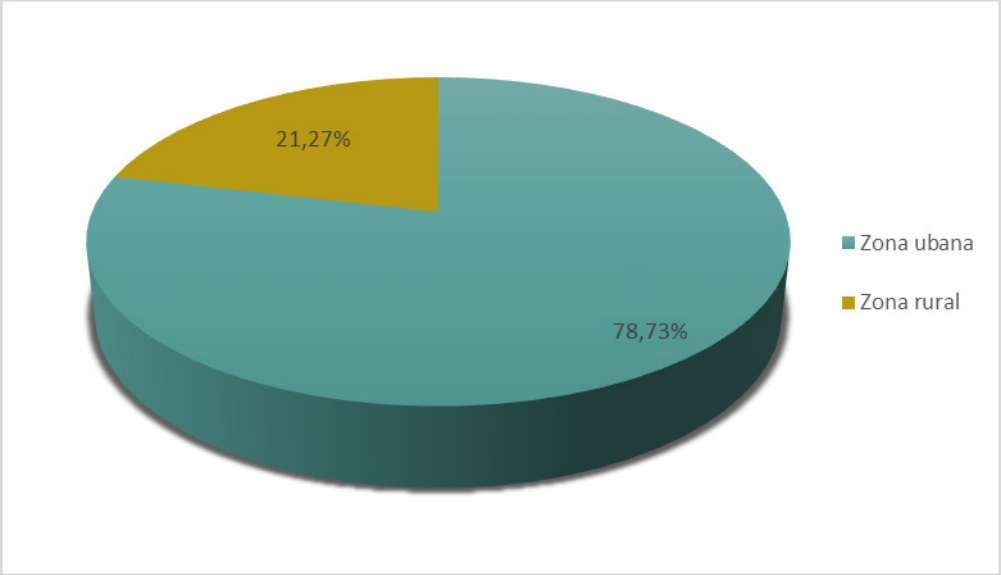
En primer lugar, con respecto a la **descripción de la muestra por provincias** de la Comunidad Autónoma (gráfico 188), cabe señalar que es Ciudad Real la que aglutina el mayor número de personas encuestadas, con un 39,46%. Los siguientes porcentajes se corresponden con Toledo (23,77%) y Albacete (21,08%). En último lugar, se situarían Guadalajara y Cuenca que representan el 15,70% restante.

Gráfico 188. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por provincias (%)



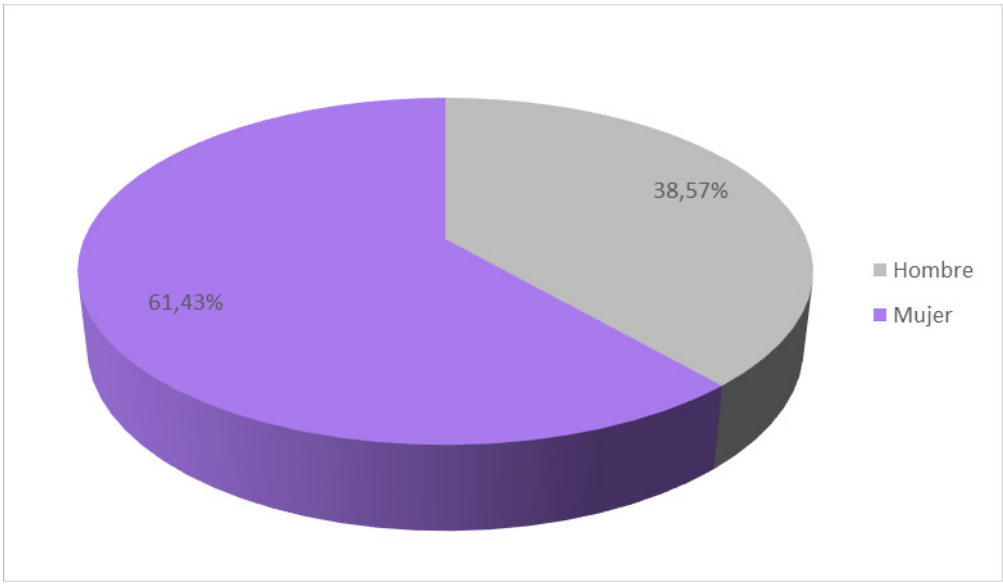
En relación al porcentaje de población **por espacio rural y urbano** de Castilla La Mancha (gráfico 189), el 78,73% de la muestra reside en un espacio urbano frente a solo el 21,27% que lo hace en zona rural.

Gráfico 189. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por espacios rural y urbano (%)



En lo que respecta a la descripción de la muestra por **sexo** (gráfico 190), el grupo mayoritario lo forman las mujeres con un 61,43%, frente a los hombres que representan el 38,57% (137 mujeres y 86 hombres).

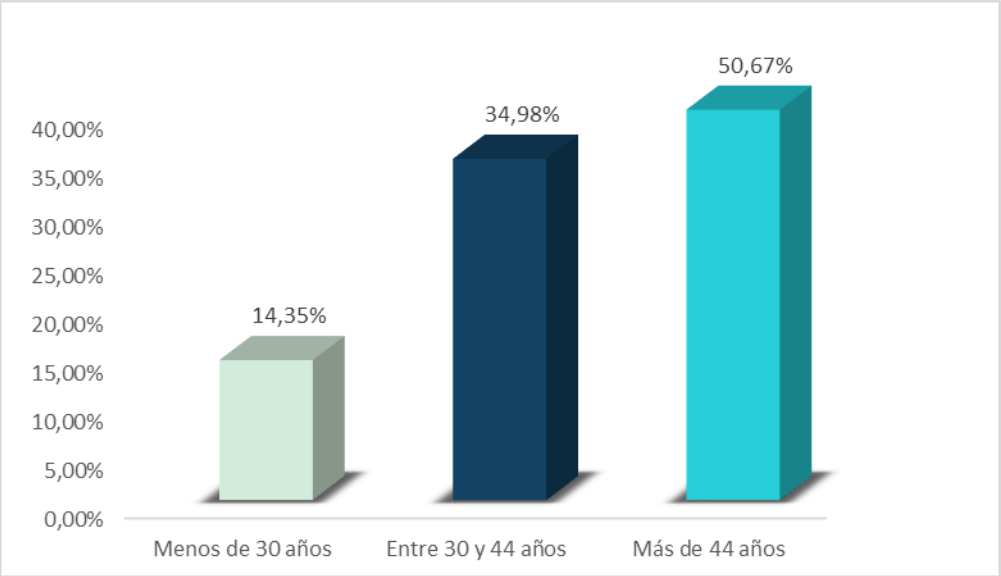
Gráfico 190. Descripción de la muestra en Castilla La mancha por sexo (%)



Por otra parte, si desagregamos la muestra por **rango de edad**, tal y como observamos en el siguiente gráfico, obtenemos que la mitad de la población encuestada en Castilla La Mancha tiene 44 o más años. El siguiente grupo de edad, está formado por

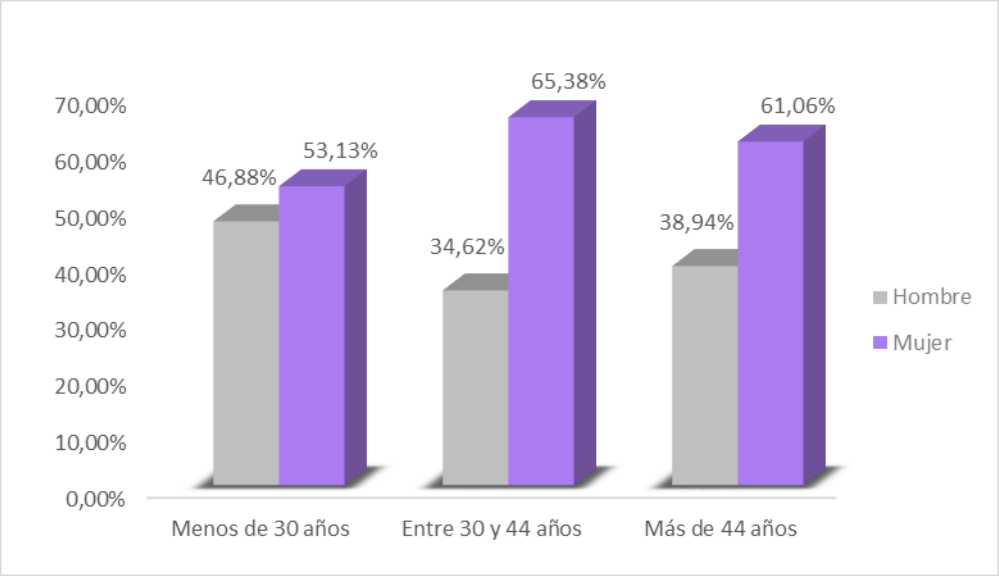
las personas de 30 a 44 años; aglutinando el 34,98% del total. En el caso de los/as encuestados/as menores de 30 años, el porcentaje disminuye considerablemente, representado el 14,35% del total de la muestra de Castilla La Mancha.

Gráfico 191. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por edad (%)



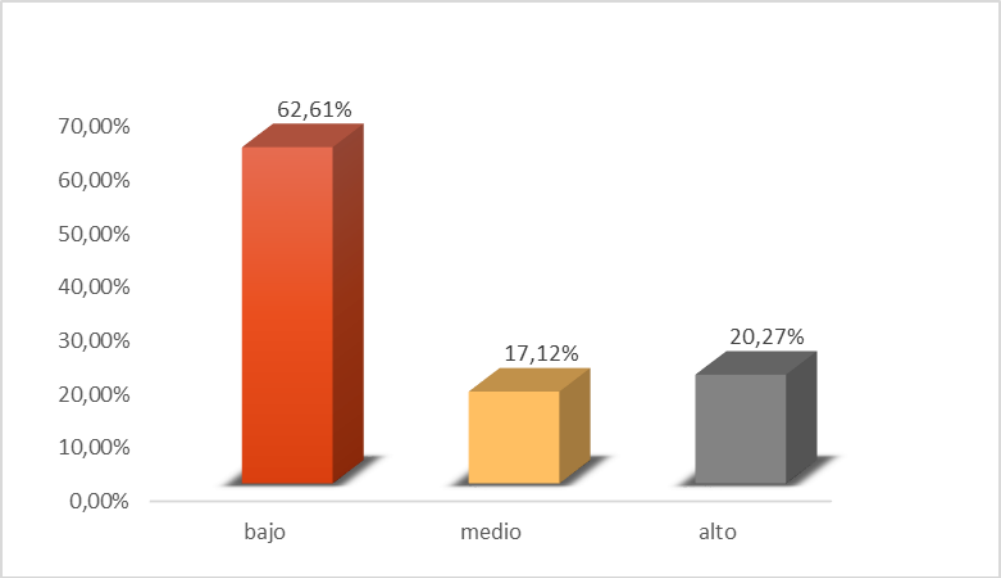
En el análisis de **la variable sexo por grupos de edad**, observamos que las mujeres son el porcentaje más alto en todas las categorías (gráfico 192). No obstante, en esta comunidad autónoma, la mayor diferencia la encontramos entre los 30 y 44 años. En este grupo de edad, el 65,38% de las personas encuestadas desempleadas de larga duración son mujeres. En el grupo de personas de más de 44 años, también nos encontramos con una diferencia respecto a la variable sexo de 22,12 puntos porcentuales. En el caso de los/as menores de 30 años, las diferencias disminuyen considerablemente; siendo solo de 6,25 puntos porcentuales.

Gráfico 192. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por edad y sexo (%)



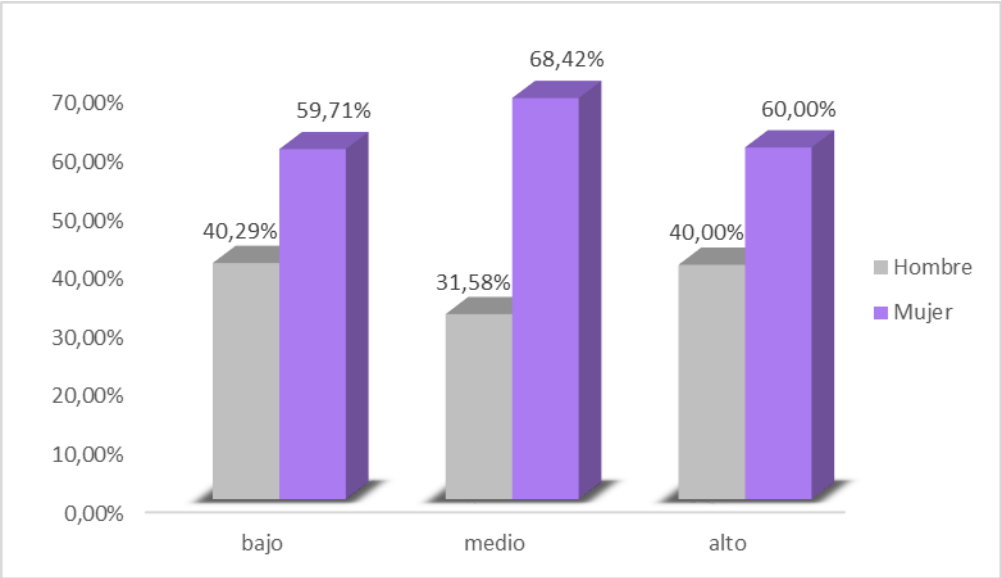
Continuando con la descripción de la muestra en Castilla La Mancha por **nivel de estudios**, el 62,61% de los/as encuestados/as tiene una cualificación baja (gráfico 193). Esta categoría englobaría a aquellas personas que o bien no tienen estudios, o bien han finalizado los estudios primarios y de secundaria. Así mismo, también se incluiría a la población que tiene certificados de profesionalidad de los niveles 1 y 2, o equivalentes. Con porcentajes inferiores, están las personas encuestadas con nivel de estudios medio (17,12%) y alto (20,27%). Estas dos últimas categorías, concentran un 37,39% del total.

Gráfico 193. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por nivel de estudios (%)



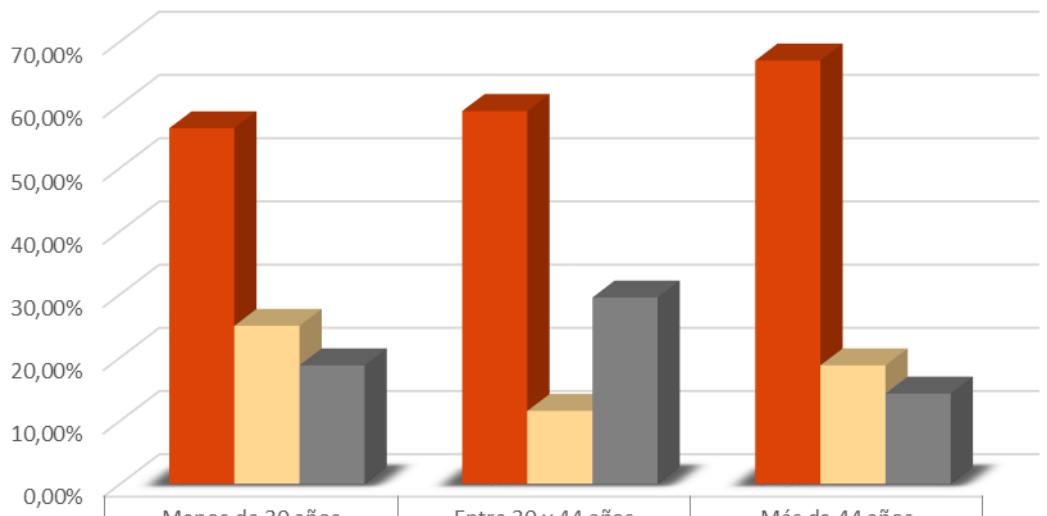
En lo referente a **la distribución de la muestra por nivel de estudios y sexo** (gráfico 194), podemos apreciar que es en la categoría de nivel de estudios medio donde existe la mayor diferencia por sexo; ya que está formada por el 68,42% de mujeres frente a un 31,58% de hombres. Por otro lado, para los niveles de estudios bajo y alto, la proporción de mujeres disminuye a 6 de cada 10 casos en cada una de las categorías.

Gráfico 194. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por nivel de estudios y sexo (%)



En cuanto al desglose de la **muestra por edad y nivel de estudios** (gráfico 195) cabe señalar que en el caso de todos los grupos de edad, predomina un nivel de estudios bajo. A pesar de ello, sí podemos encontrar algunas diferencias: entre las personas que tienen más de 44 años, el 66,96% tiene estudios bajos; mientras que esta categoría se reduce en torno a 10 puntos porcentuales para los rangos de edad entre 30 y 44; y menores de 30 años. Por su parte, dentro del intervalo medio de edad, encontramos la mayor proporción de encuestados/as con estudios altos (29,49%), reduciéndose considerablemente para los/as menores de 30 años y para las personas mayores de 44.

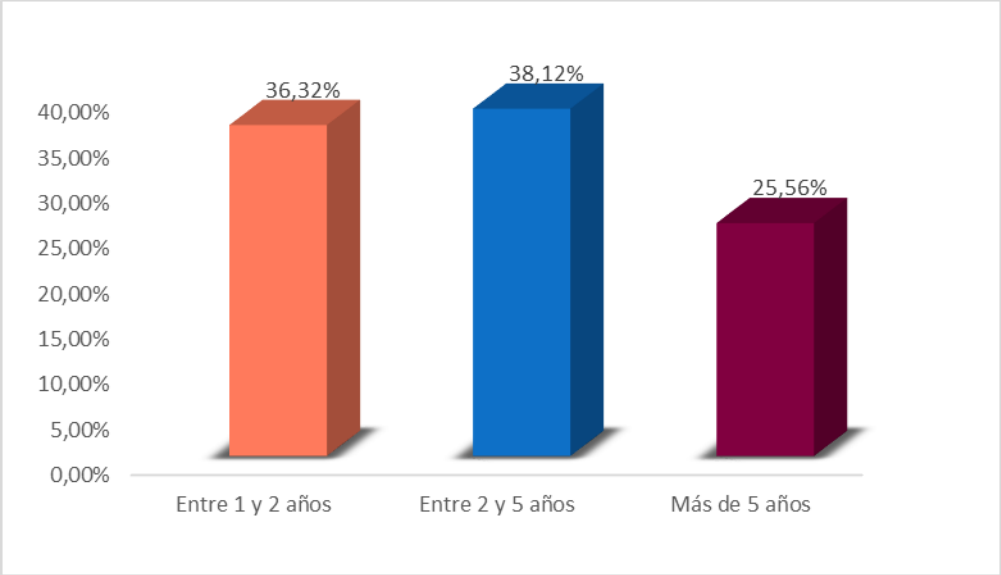
Gráfico 195. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por edad y nivel de estudios (%)



	Menos de 30 años	Entre 30 y 44 años	Más de 44 años
bajo	56,25%	58,97%	66,96%
medio	25,00%	11,54%	18,75%
alto	18,75%	29,49%	14,29%

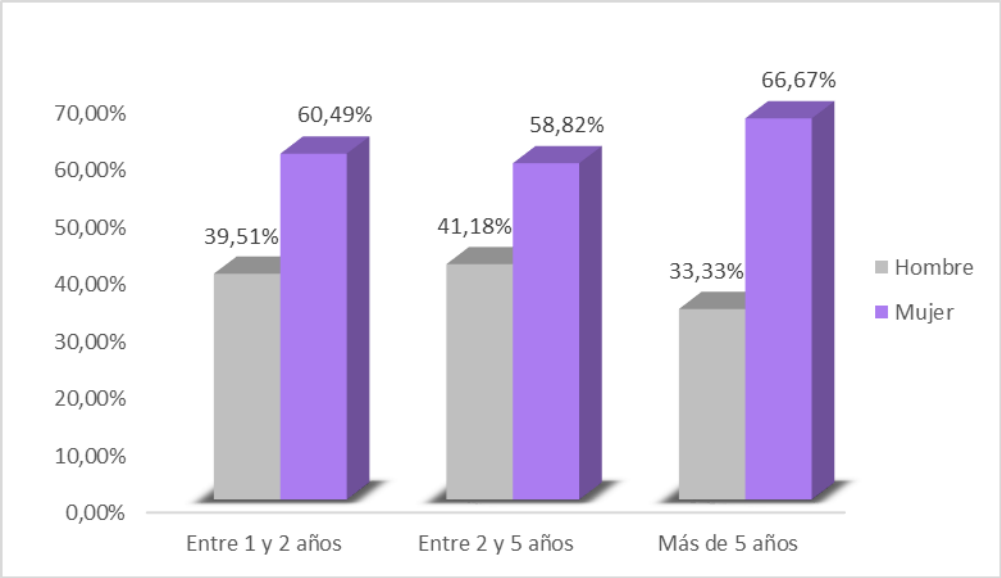
Por otro lado, al analizar **la muestra por tiempo en desempleo**, podemos ver en el siguiente gráfico, que el grupo mayoritario lleva entre 2 y 5 años en desempleo (38,12%), seguido de aquellos/as encuestados/as que llevan entre 1 y 2 años (36,32%). En último lugar, se encuentran las personas que llevan más de 5 años en dicha situación, formando el 25,56% del total de la muestra de Castilla La Mancha.

Gráfico 196. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por tiempo en desempleo (%)



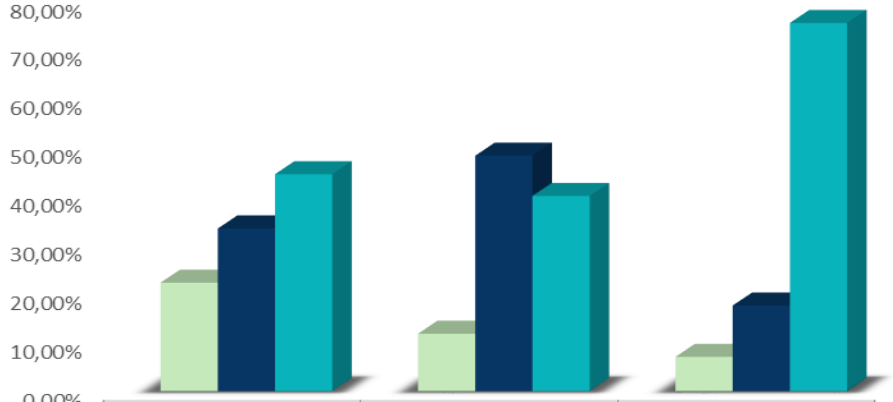
En lo referente al **tiempo en desempleo desagregado por sexo**, las mujeres vuelven a ser el grupo mayoritario en todas las categorías (gráfico 197). Es en aquellas personas que llevan más de 5 años en situación de desempleo donde encontramos las mayores diferencias (de un total de 33,34 puntos porcentuales).

Gráfico 197. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por tiempo en desempleo y sexo (%)



En lo que respecta al **tiempo en desempleo desagregado por edad**, observamos que las mayores diferencias se encuentran en el grupo que lleva más de 5 años en situación de desempleo (gráfico 198). Dentro de esta categoría, el 75,44% de los/as encuestados/as en Castilla La Mancha tiene más de 44 años, seguido del 17,54% que tiene entre 30 y 44 años y el 7,02% formado por las personas menores de 30 años.

Gráfico 198. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por tiempo en desempleo y edad (%)

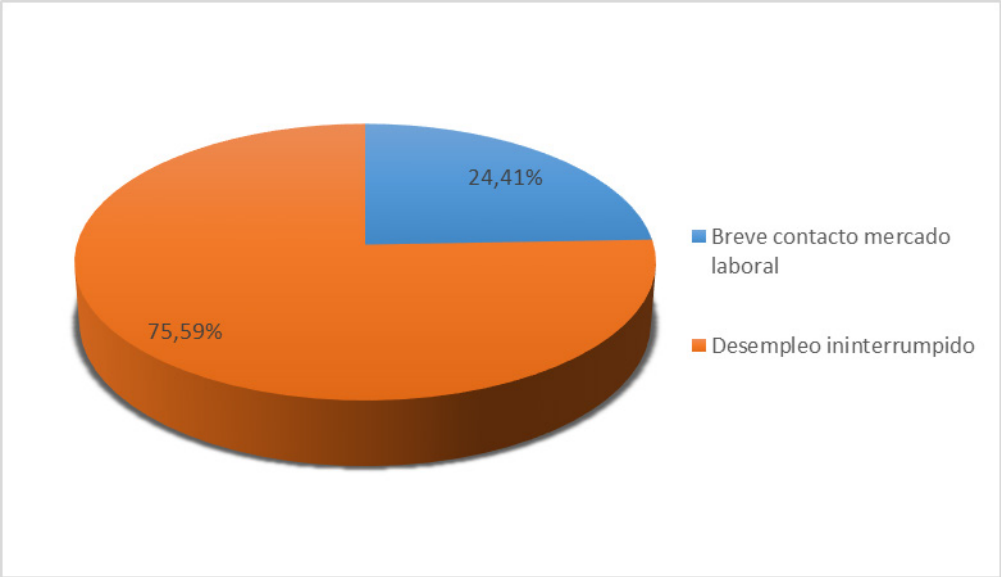


	Entre 1 y 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
Menos de 30 años	22,22%	11,76%	7,02%
Entre 30 y 44 años	33,33%	48,24%	17,54%
Más de 44 años	44,44%	40,00%	75,44%

Una vez descrita la muestra con los 223 encuestados/as en Castilla La Mancha por tiempo en desempleo, tendremos en cuenta también a aquellas personas que, durante el último año y medio, llevan al menos 365 días en situación de desempleo (Gráfico 199). Este tipo de perfil, a partir de la información que tenemos respecto al colectivo objeto de estudio, hemos decidido considerarlo como personas desempleadas de larga duración; aunque han podido entrar y salir de manera corta e intermitente al mercado laboral. En este sentido, poder comparar este grupo, con los encuestados/as que permanecen durante todo el periodo en situación de desempleo, ha permitido ver las diferencias significativas entre ambos respecto a las variables estudiadas.

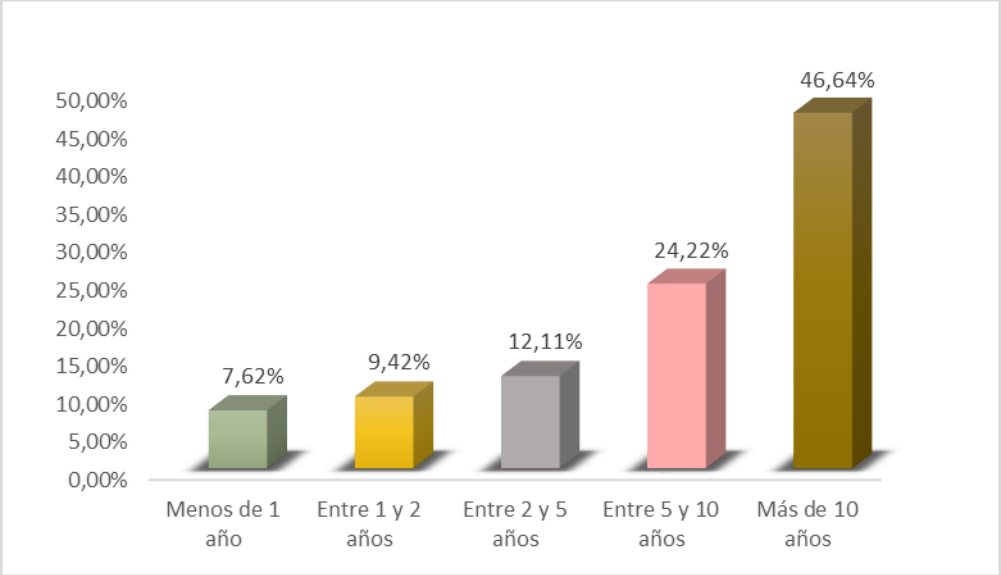
En este caso, al agregar a un nuevo colectivo, disponemos de una muestra mayor en Castilla La Mancha, **aglutinando a un total de 75,59% de desempleados/as de larga duración de manera ininterrumpida** y a un 24,41% de personas que entran y salen del mercado de trabajo.

Gráfico 199. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha DLD vs entrada/salida (%)



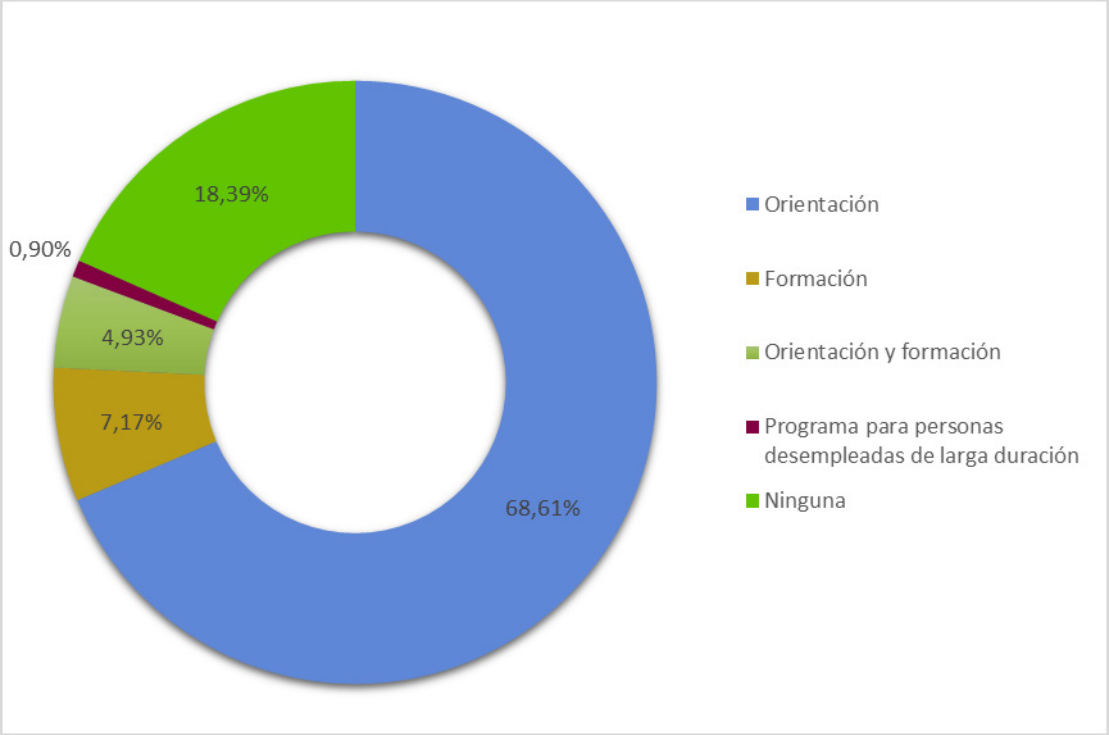
Otra de las variables a tener en cuenta para la descripción de la muestra, es **la experiencia laboral** (gráfico 200). En Castilla La Mancha, el 46,64% de la población encuestada tiene más de 10 años de experiencia. El siguiente porcentaje más alto lo conforman aquellas que tienen entre 5 y 10 años (un 24,22% del total). El resto de categorías tienen proporciones inferiores; por lo que las personas encuestadas, cuya experiencia laboral es de menos de un año, entre 1 y 2 años y entre 2 y 5 años, aglutinan el 29,15% del total de la muestra de Castilla La Mancha.

Gráfico 200. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por experiencia laboral (%)



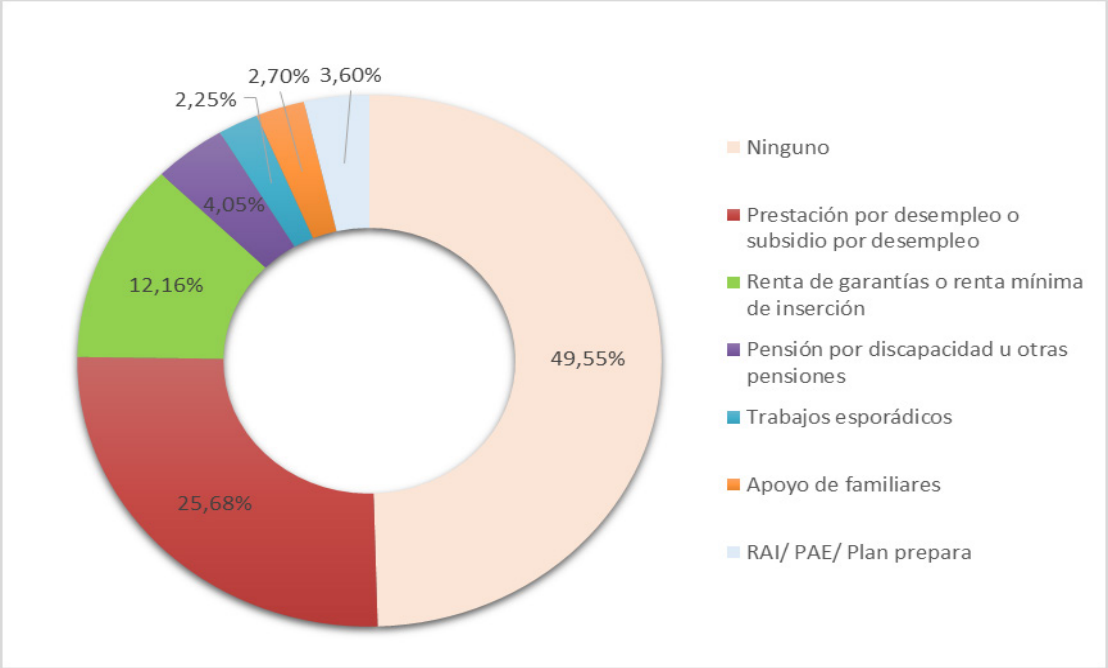
En cuanto a la descripción por **participación en políticas de empleo** (gráfico 201), es importante señalar que el mayor porcentaje de personas encuestadas se encuentra en un servicio de orientación (el 68,61% del total de la muestra de Castilla La Mancha). Por otro lado, el 18,39% no participa en ninguna política de empleo en el momento en el que realiza la encuesta. Con porcentajes inferiores, están las personas que participan en una política activa de formación (7,17%), que se encuentran en un servicio de orientación y formación a la vez (4,93%) o que están en programas para personas desempleadas de larga duración (0,90%).

Gráfico 201. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por participación en políticas de empleo (%)



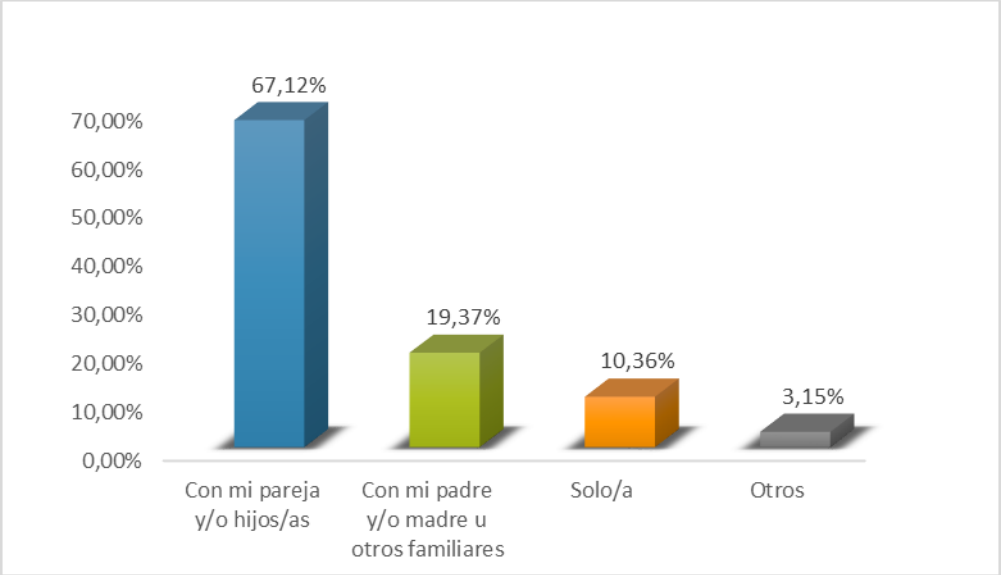
En lo que respecta a los **ingresos**, podemos apreciar que la mitad de las personas encuestadas indica que no percibe ningún ingreso de manera directa (gráfico 202). El porcentaje sucesivo (25,68%), se corresponde con el de aquellas personas que están cobrando una prestación o subsidio por desempleo. Con una proporción inferior (12,16%), se encuentran los/as encuestados/as que perciben renta de garantías o renta mínima de inserción. Así mismo, el 12,60% restante concentra las categorías de trabajos esporádicos (economía sumergida), apoyo de familiares, pensión por discapacidad u otras pensiones, Renta Activa de Inserción (RAI), Programa de Activación para el Empleo (PAE) y Plan Prepara.

Gráfico 202. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por ingresos (%)



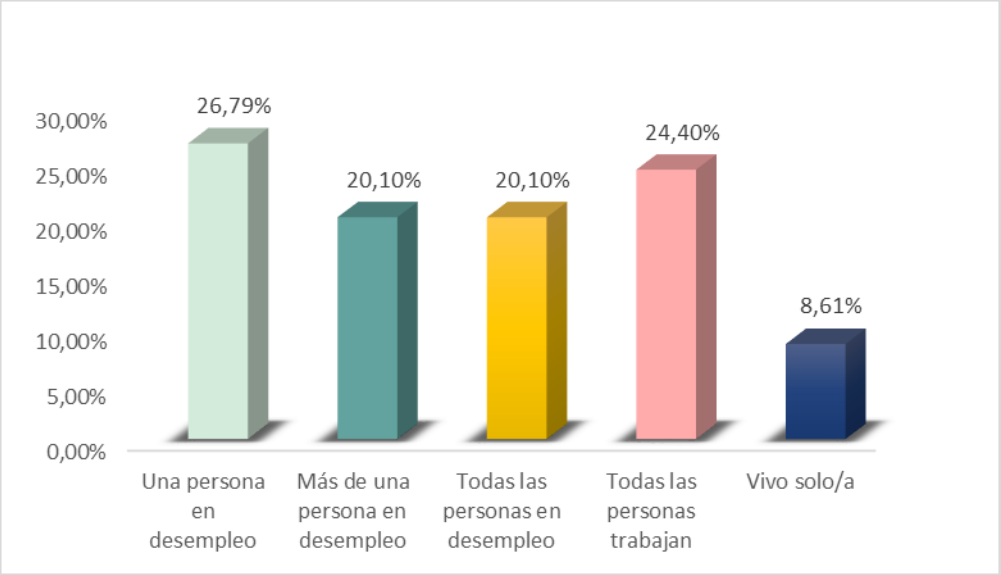
Por último, describimos la muestra de Castilla La Mancha por **situación de convivencia y por situación laboral familiar.** Respecto a la primera de ellas (gráfico 203), el 67,12% de las personas de la Comunidad Autónoma convive con su pareja y/o hijos/as. Con un porcentaje menor (19,37%), están aquellas que conviven con su padre y/o madre u otros familiares. Así mismo, 1 de cada 10 personas encuestadas vive sola. El 3,15% restante, se corresponde con aquellos/as que tienen una situación de convivencia diferente a las anteriores; como puede ser compartir vivienda con amigos/as u otras personas.

Gráfico 203. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por situación de convivencia (%)



Respecto a la **situación laboral familiar**, señalar que el 66,69% de las personas encuestadas en Castilla La Mancha conviven con al menos una persona en desempleo. Además, 1 de cada 5 encuestados/as en la Comunidad Autónoma, convive en un hogar en el que todas las personas se encuentran en situación de desempleo.

Gráfico 204. Descripción de la muestra en Castilla la Mancha por situación laboral familiar (%)

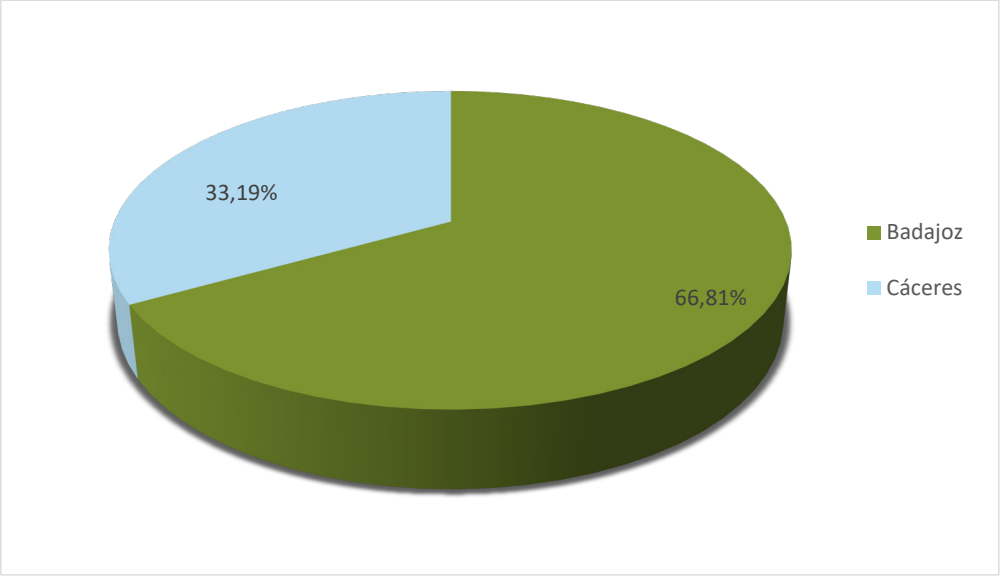


4.3.8.2. Descripción de la muestra de Extremadura

En este apartado describimos la muestra de las personas desempleadas de larga duración de Extremadura tomando en consideración variables sociodemográficas y laborales. La encuesta ha sido administrada en colaboración con el Servicio Público de Empleo de dicha comunidad autónoma. Está formada por **un total de 232 personas desempleadas de larga duración.**

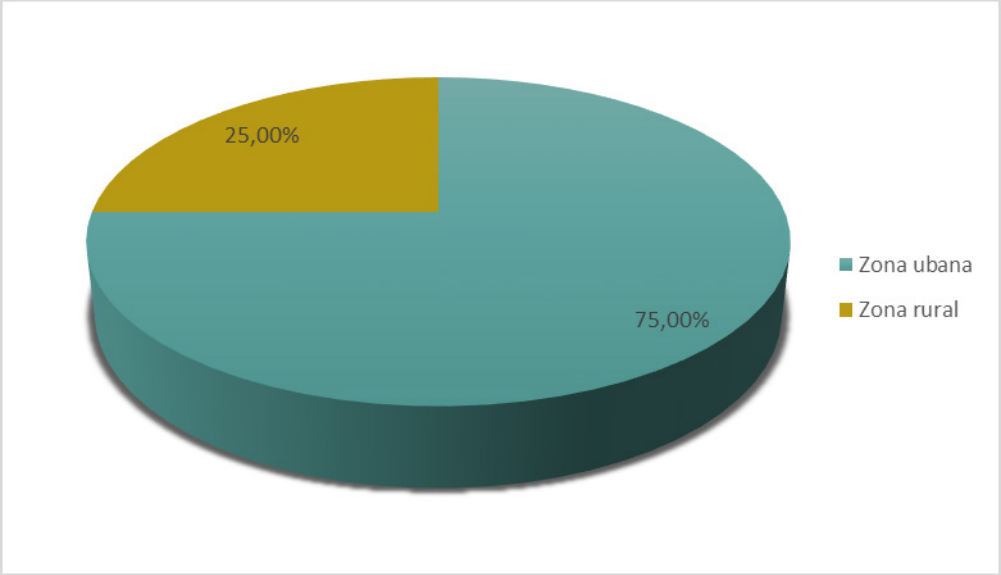
Con respecto a la descripción de la muestra por **provincias** (gráfico 205), cabe señalar que es Badajoz la que reúne el mayor porcentaje, con el 66,81% del total de las personas encuestadas; frente al 33,19% de Cáceres.

Gráfico 205. Descripción de la muestra en Extremadura por provincias (%)



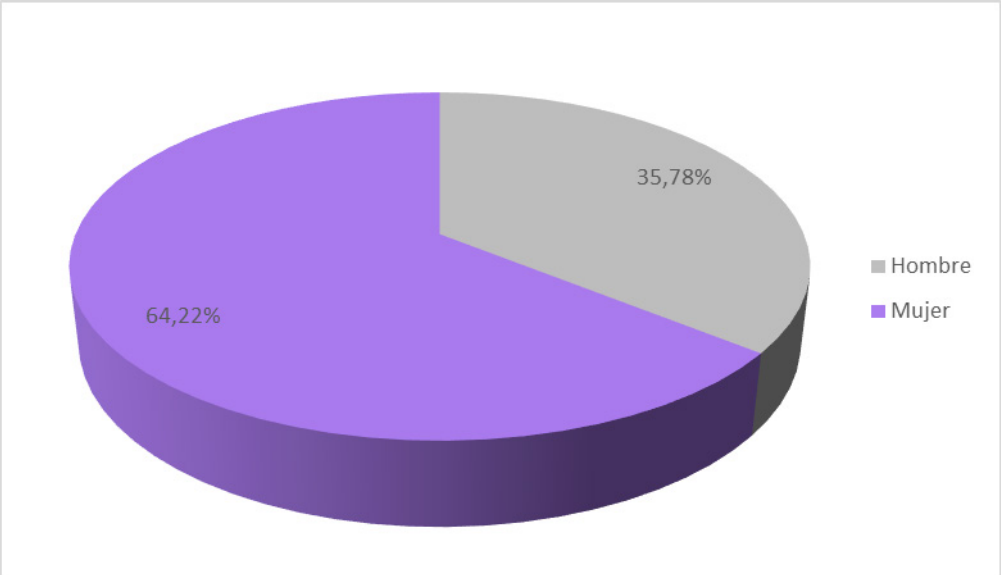
En relación a la proporción de personas encuestadas **por espacio rural y urbano** de Extremadura (gráfico 206), es destacable que el 75% de la muestra reside en un espacio urbano frente al 25% que lo hace en una zona rural.

Gráfico 206. Descripción de la muestra en Extremadura por espacios rural y urbano (%)



En lo referente a la descripción de la muestra por **sexo** (gráfico 207), el grupo mayoritario lo forman las mujeres con un 64,22%, frente a un 35,78% de hombres.

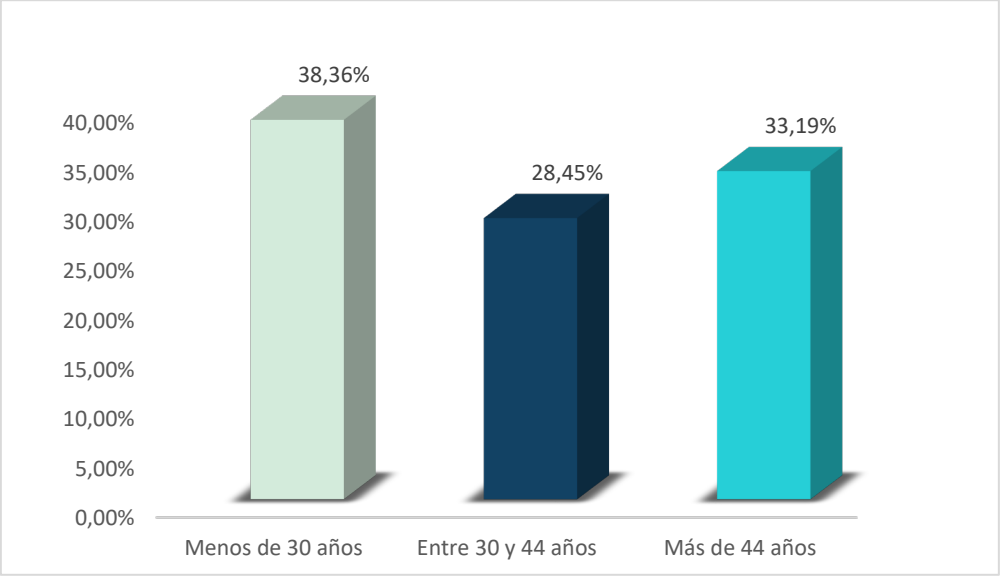
Gráfico 207. Descripción de la muestra en Extremadura por sexo (%)



Por otra parte, si desagregamos la distribución de las personas encuestadas por **rango de edad**, obtenemos porcentajes muy similares en todos los grupos (gráfico 208). En este sentido, el porcentaje más alto lo conforman los/as menores de 30 años, con un 38,36% del total de la muestra de la Comunidad Autónoma. En segundo lugar

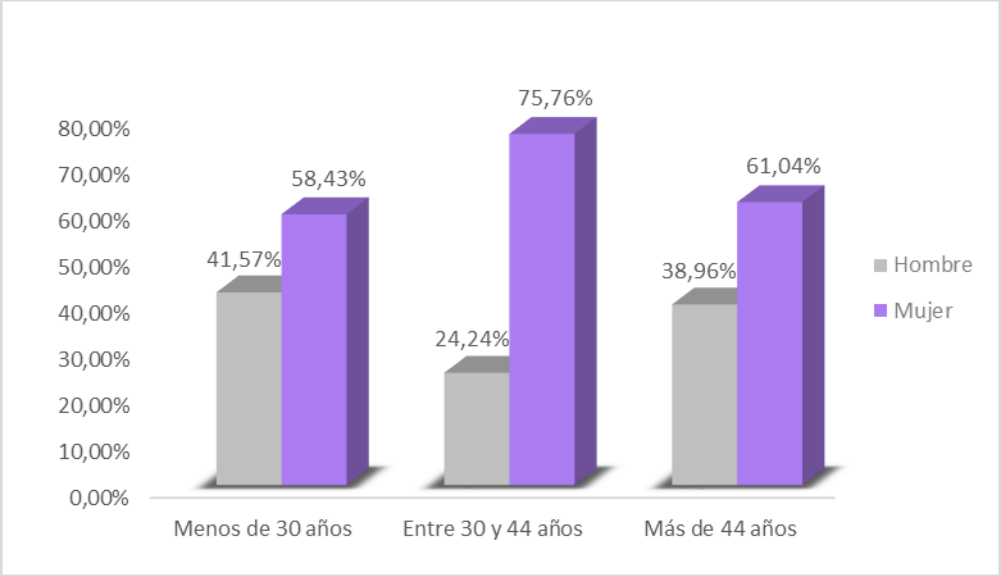
encontramos a las personas de más de 44 años con un 33,19% del total. Por último, el grupo de edad entre 30 y 44 años, con un 28,45% de la población encuestada en Extremadura.

Gráfico 208. Descripción de la muestra en Extremadura por edad (%)



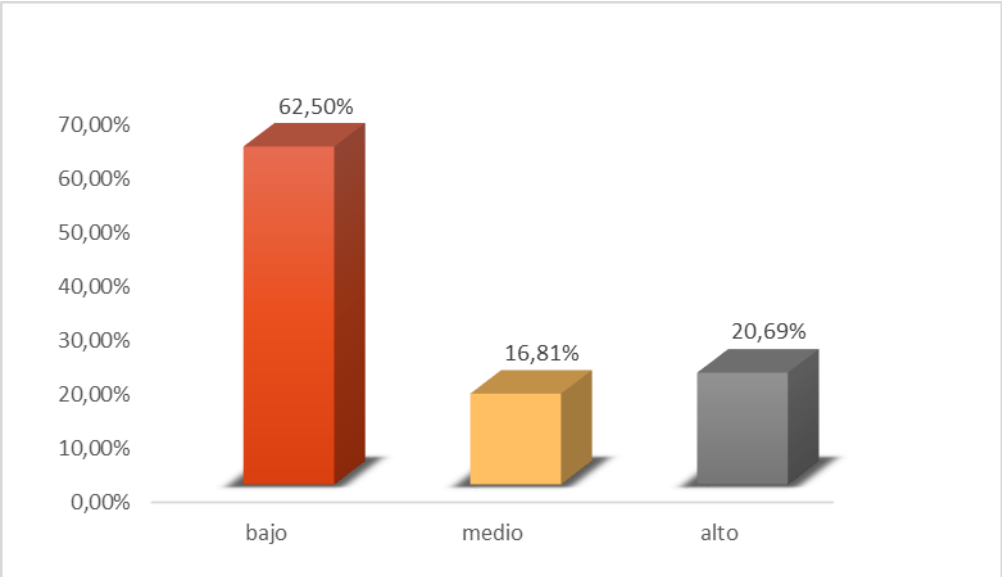
En **la comparativa de edad y sexo,** podemos observar en el siguiente gráfico, cómo las mujeres son el grupo mayoritario en todos los rangos de edad. Cabe destacar que es entre las personas de 30 a 44 años donde existen mayores diferencias, ya que el 75,76% de ellas son mujeres. En el resto de grupos esta brecha se reduce, aunque nos encontramos con una diferencia respecto al sexo de 22,08 puntos porcentuales para las personas encuestadas de más de 44 años y de 16,86 puntos porcentuales para aquellas menores de 30 años.

Gráfico 209. Descripción de la muestra en Extremadura por edad y sexo (%)



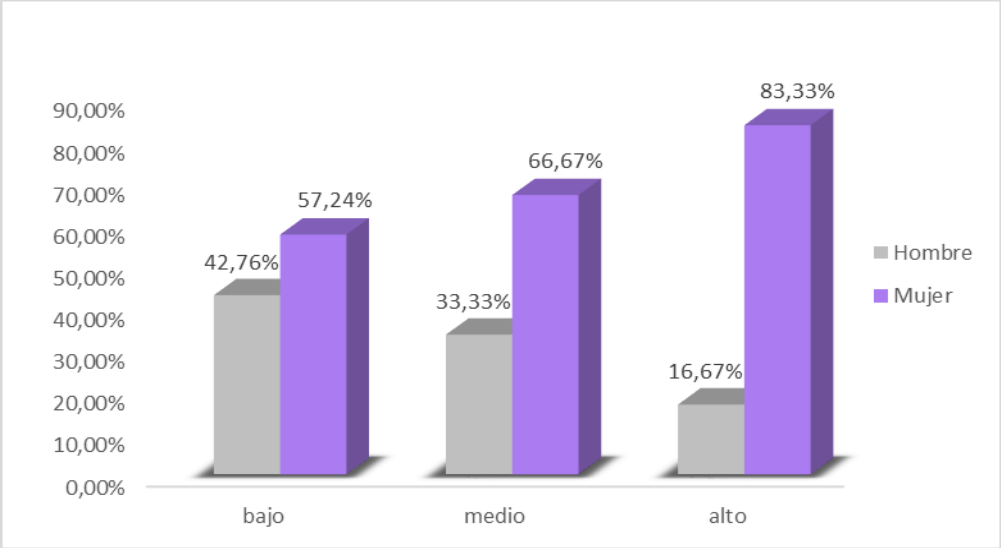
Continuando con el análisis de la muestra por **nivel de estudios** (210), el 62,50% corresponde a aquellas que tienen una cualificación baja. Esta categoría englobaría a las personas que o bien no tienen estudios, o bien han finalizado los estudios primarios y de secundaria. Así mismo, también se incluiría a la población que tiene certificados de profesionalidad de los niveles 1 y 2 o equivalentes. Con porcentajes inferiores, encontramos a las personas encuestadas con nivel de estudios medio (16,81%) y alto (20,69%).

Gráfico 210. Descripción de la muestra en Extremadura por nivel de estudios (%)



En cuanto a la descripción de la muestra **por nivel de estudios y sexo** (gráfico 211), podemos apreciar que en todas las categorías vuelven a ser las mujeres el grupo mayoritario. No obstante, es en la categoría de nivel de estudios alto donde existe la mayor diferencia, ya que 4 de cada 5 son mujeres. Por otro lado, en la categoría de nivel de estudios medio, también observamos notables diferencias; formada por un 66,67% de mujeres y un 33,33% de hombres. En último lugar, con la menor brecha frente al resto de grupos, estarían aquellas personas con nivel bajo de estudios; distribuyéndose la variable sexo en un 57,24% de mujeres y un 42,76% de hombres.

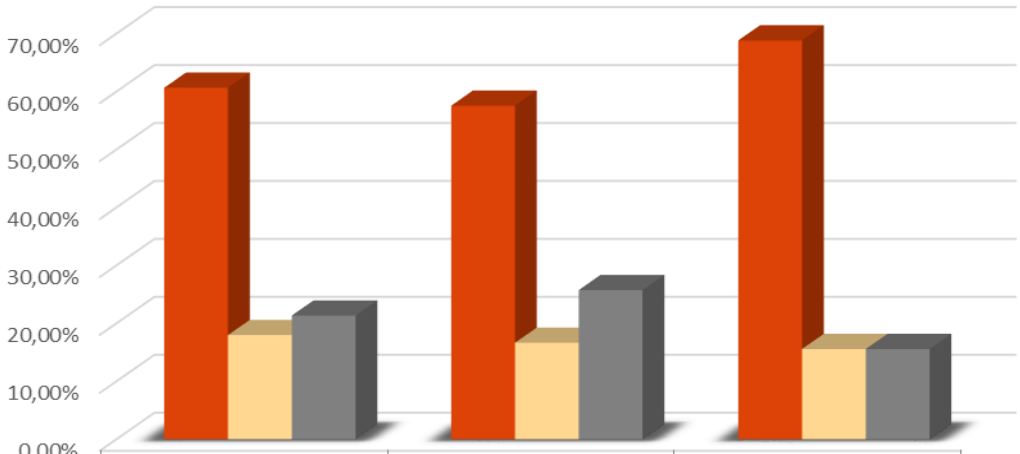
Gráfico 211. Descripción de la muestra en Extremadura por nivel de estudios y sexo (%)



En relación a la **distribución del nivel de estudios por edad**, cabe señalar que a pesar de que en todos los grupos de edad el nivel de estudios es mayoritariamente bajo, podemos encontrar algunas diferencias (gráfico 212). En este caso, entre las personas que tienen más de 44 años, el 68,83% tiene estudios bajos, mientras que para los/as menores de 30 este porcentaje se sitúa en un 60,67%; y disminuye aún más entre los 30 y 44 años (57,58%).

En contraposición, los/as mayores de 44 años tienen la menor proporción de personas con nivel de estudios alto (15,58%), frente a un 25,76% dentro de aquellas que comprenden el intervalo de edad entre 30 y 44 años.

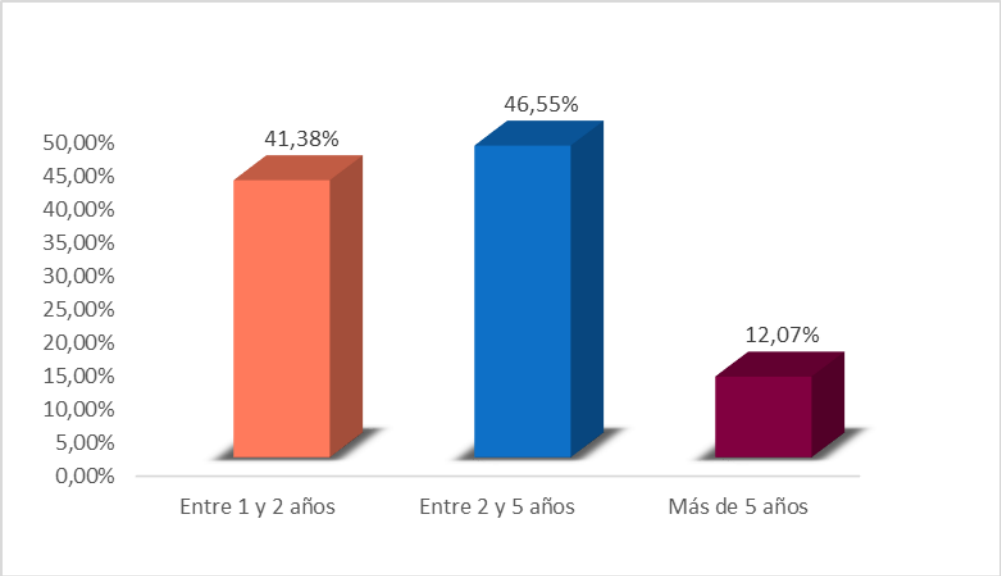
Gráfico 212. Descripción de la muestra en Extremadura por edad y nivel de estudios (%)



	Menos de 30 años	Entre 30 y 44 años	Más de 44 años
bajo	60,67%	57,58%	68,83%
medio	17,98%	16,67%	15,58%
alto	21,35%	25,76%	15,58%

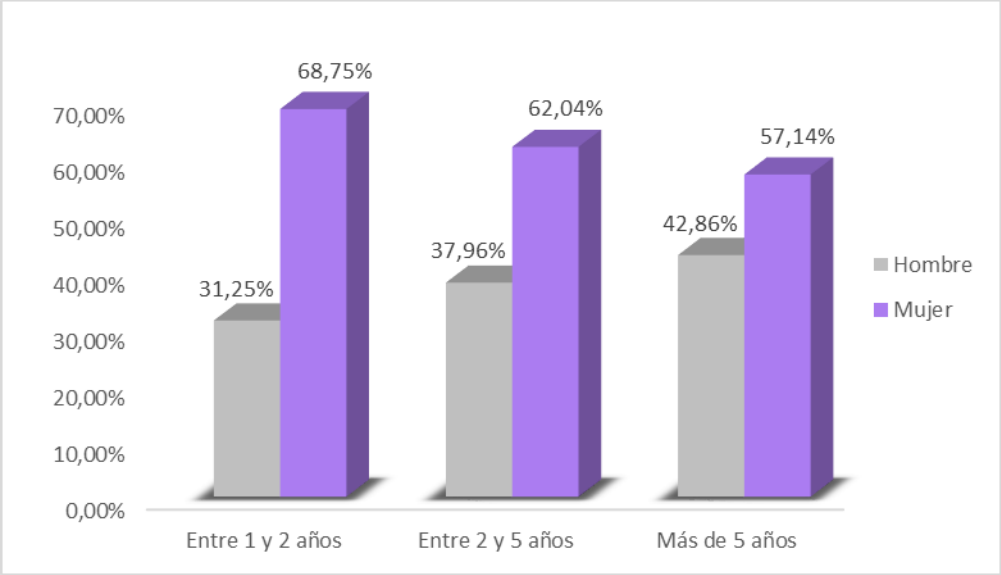
Por otro lado, respecto al **tiempo en desempleo** de las personas encuestadas (gráfico 213), podemos ver que el grupo mayoritario lleva entre 2 y 5 años en desempleo (46,52%), seguido de aquellos/as encuestados/as que llevan entre 1 y 2 años (41,38%). En una proporción inferior, encontramos a las personas que llevan más de 5 años en dicha situación; formando el 12,07% del total de la muestra de Extremadura.

Gráfico 213. Descripción de la muestra en Extremadura por tiempo en desempleo (%)



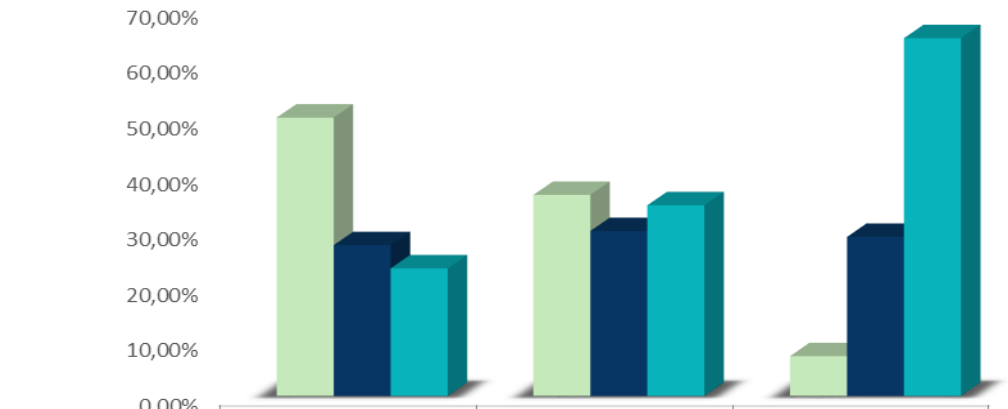
En lo referente al **tiempo en desempleo desagregado por sexo,** las mujeres vuelven a ser el grupo mayoritario en todas las categorías (gráfico 214). Es en aquellas personas que llevan entre 1 y 2 años en situación de desempleo donde encontramos las mayores diferencias respecto al sexo (de un total de 37,50 puntos porcentuales). En el resto de categorías la brecha disminuye, aunque sigue siendo bastante elevada (24,08 puntos porcentuales para aquellas personas encuestadas que llevan entre 2 y 5 años en desempleo y 14,28 puntos porcentuales para las que han permanecido más de 5 años en situación de desempleo).

Gráfico 214. Descripción de la muestra en Extremadura por tiempo en desempleo y sexo (%)



Con respecto al **tiempo en desempleo desagregado por edad**, tal y como mostramos en el siguiente gráfico, entre las personas encuestadas que llevan más de 5 años en situación de desempleo, el 64,29% tiene más de 44 años, el 28,57% tiene entre 30 y 44 años y solo el 7,14% tiene menos de 30 años. En el caso de aquellas que llevan entre 1 y 2 años, la mitad tiene menos de 30 años. Seguidamente encontraríamos a las personas de 30 a 44 años que forman un 27,08% de este grupo y a las de más de 44 años, que representan el 22,92%. Por último, señalar que en el caso de los/as encuestados/as que llevan en desempleo entre 2 y 5 años, su distribución porcentual en cuanto a la edad es muy similar.

Gráfico 215. Descripción de la muestra en Extremadura por tiempo en desempleo y edad (%)

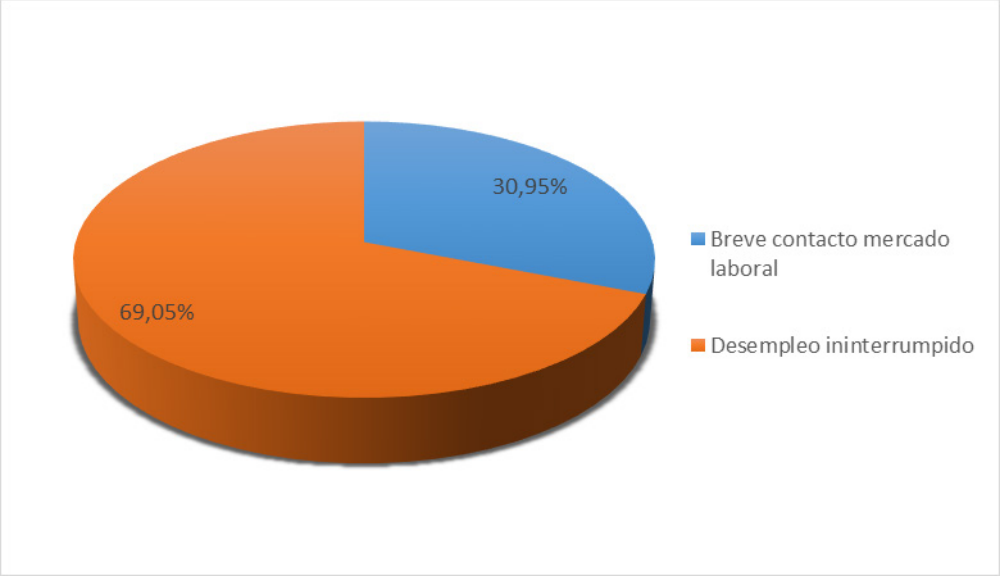


	Entre 1 y 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
Menos de 30 años	50,00%	36,11%	7,14%
Entre 30 y 44 años	27,08%	29,63%	28,57%
Más de 44 años	22,92%	34,26%	64,29%

Una vez descrita la muestra con las 232 personas encuestadas en Extremadura por tiempo en desempleo, tendremos en cuenta también a aquellas personas que, durante el último año y medio, llevan al menos 365 días en situación de desempleo (gráfico 216). Este tipo de perfil, a partir de la información que tenemos respecto al colectivo objeto de estudio, hemos decidido considerarlo como personas desempleadas de larga duración; aunque han podido entrar y salir de manera corta e intermitente al mercado laboral. En este sentido, poder comparar este grupo, con los encuestados/as que permanecen durante todo el periodo en situación de desempleo, ha permitido ver las diferencias significativas entre ambos respecto a las variables estudiadas.

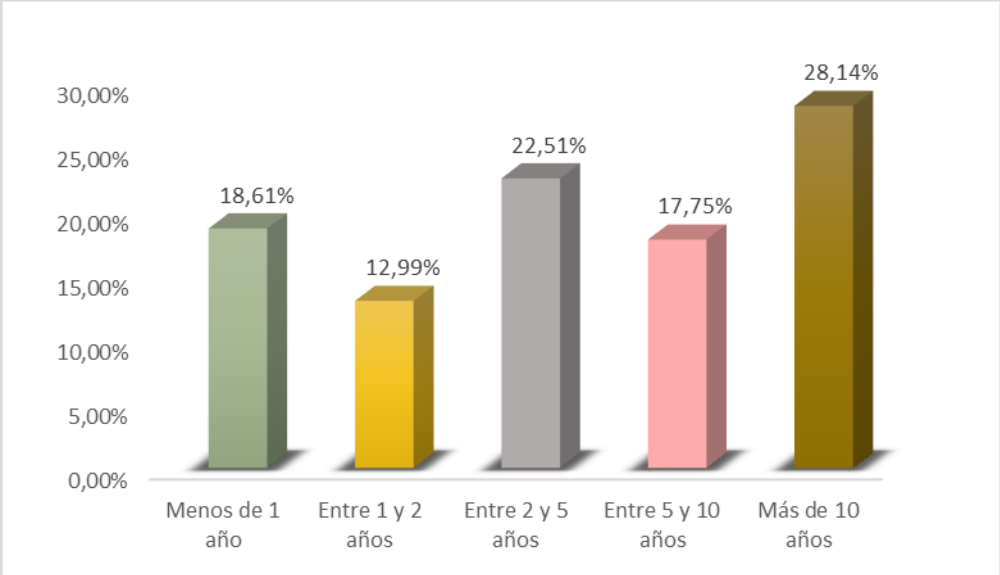
En este caso, al agregar a un nuevo colectivo, disponemos de una muestra mayor en Extremadura, **aglutinando a un total de 69,05% de desempleados/as de larga duración de manera ininterrumpida** y un 30,95% de personas que entran y salen del mercado de trabajo.

Gráfico 216. Descripción de la muestra en Extremadura DLD vs entrada/salida (%)



Otra de las variables a tener en cuenta, es la **experiencia laboral.** Tal y como mostramos en el siguiente gráfico, en Extremadura el 28,14% de los/as encuestados/as tiene más de 10 años de experiencia. En segundo lugar, están las personas de 2 a 5 años de experiencia (22,51%), seguidas de las que tienen menos de 1 año (18,61%), de entre 5 y 10 años (17,75%) y de entre 1 y 2 años (12,99%).

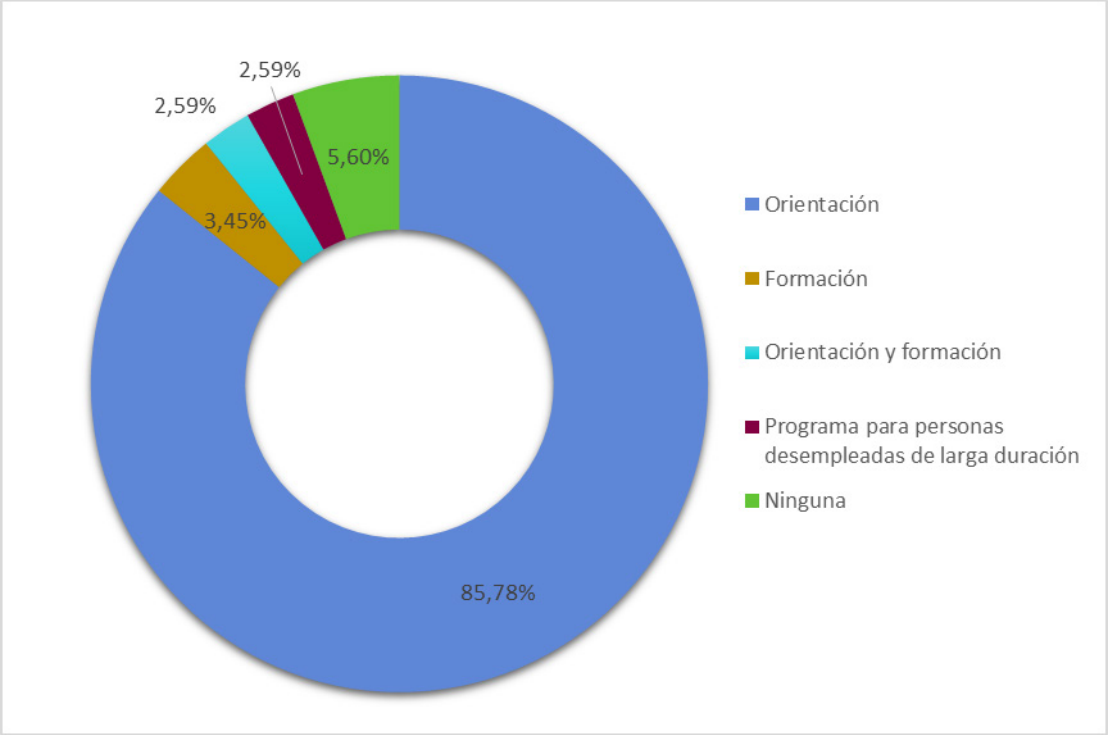
Gráfico 217. Descripción de la muestra en Extremadura por experiencia laboral (%)



En cuanto a la descripción de la muestra por **participación en políticas de empleo** (gráfico 218), es importante señalar que el 85,78% de las personas encuestadas en

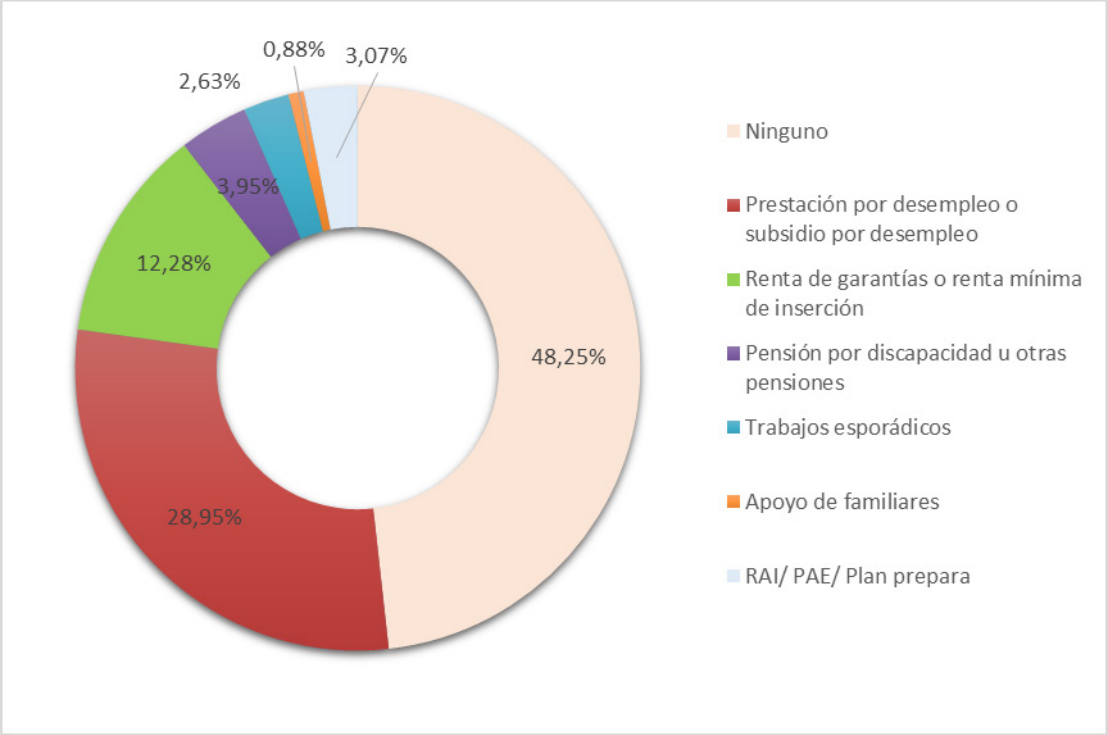
Extremadura se encuentran en un servicio de orientación. Por otro lado, el 5,60% no participa en ninguna política de empleo en el momento en el que realiza la encuesta. Respecto al resto de políticas de empleo, la distribución porcentual es la siguiente: formación (3,45%); orientación y formación (2,59%) y programas para personas desempleadas de larga duración (2,59%).

Gráfico 218. Descripción de la muestra en Extremadura por participación en políticas de empleo (%)



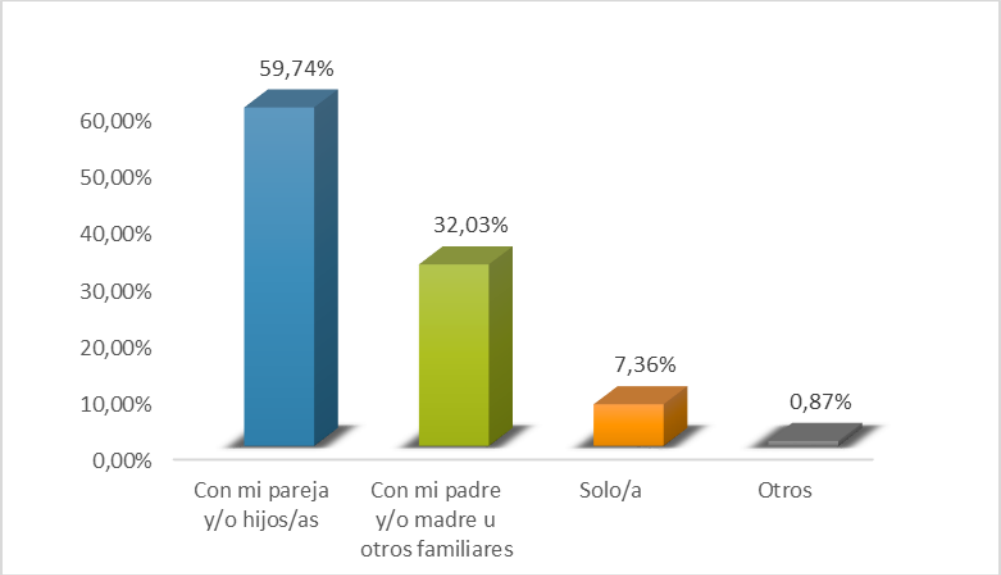
En lo referente a los **ingresos** (gráfico 219), podemos apreciar que en mayor proporción (el 48,25%) los/as encuestados/as manifiestan que no perciben ningún ingreso de manera directa. No obstante, la suma porcentual de personas de Extremadura que perciben ya sea, una prestación por desempleo o subsidio por desempleo, es de un 28,95%. En el caso de las personas perceptoras de la renta de garantías o renta mínima de inserción, suponen el 12,28% del total de la muestra. El 10,53% restante, indica que percibe una pensión por discapacidad u otras pensiones, Renta Activa de Inserción (RAI), Programa de Activación para el Empleo (PAE) y Plan Prepara; trabajos esporádicos (economía sumergida) o apoyo de familiares.

Gráfico 219. Descripción de la muestra en Extremadura por ingresos (%)



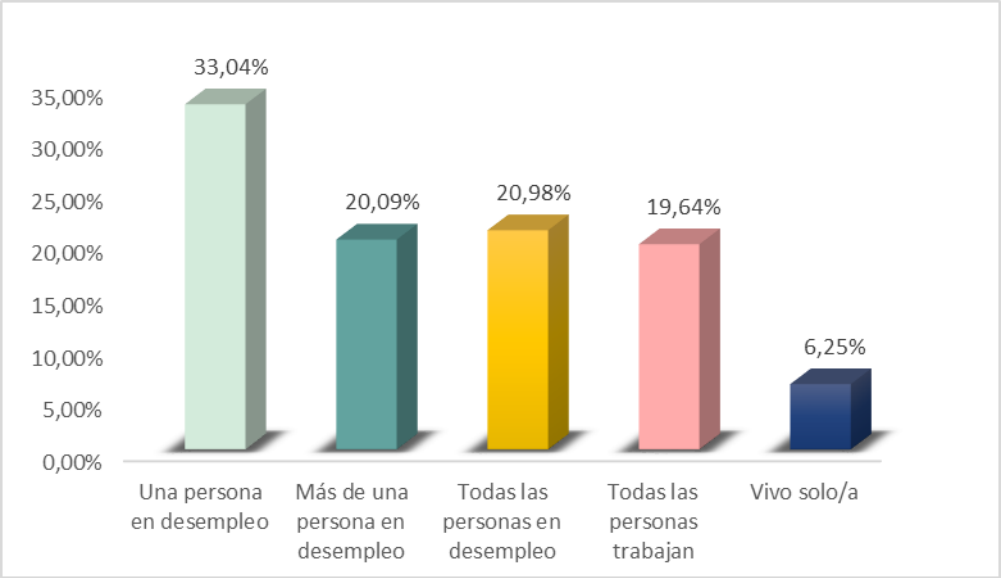
Por último, presentamos la muestra de Extremadura por **situación de convivencia y por situación laboral familiar**. Respecto a la primera de ellas (gráfico 220), el 59,74% de las personas de la Comunidad Autónoma convive con su pareja y/o hijos/as. Con un porcentaje menor (32,03%), están aquellas que conviven con su padre y/o madre u otros familiares. Así mismo, el 7,36% de las personas encuestadas indica que viven solas. El 0,87% restante, se corresponde con aquellos/as que tienen una situación de convivencia diferente a las anteriores; como puede ser compartir vivienda con amigos/as u otras personas.

Gráfico 220. Descripción de la muestra en Extremadura por situación de convivencia (%)



Respecto a la **situación laboral familiar** (gráfico 221), señalar que el 74,11% de las personas encuestadas en Extremadura, convive con al menos una persona en desempleo. Además, 1 de cada 5 encuestados/as en la Comunidad Autónoma, convive en un hogar en el que todas las personas se encuentran en situación de desempleo.

Gráfico 221. Descripción de la muestra en Extremadura por situación laboral familiar (%)

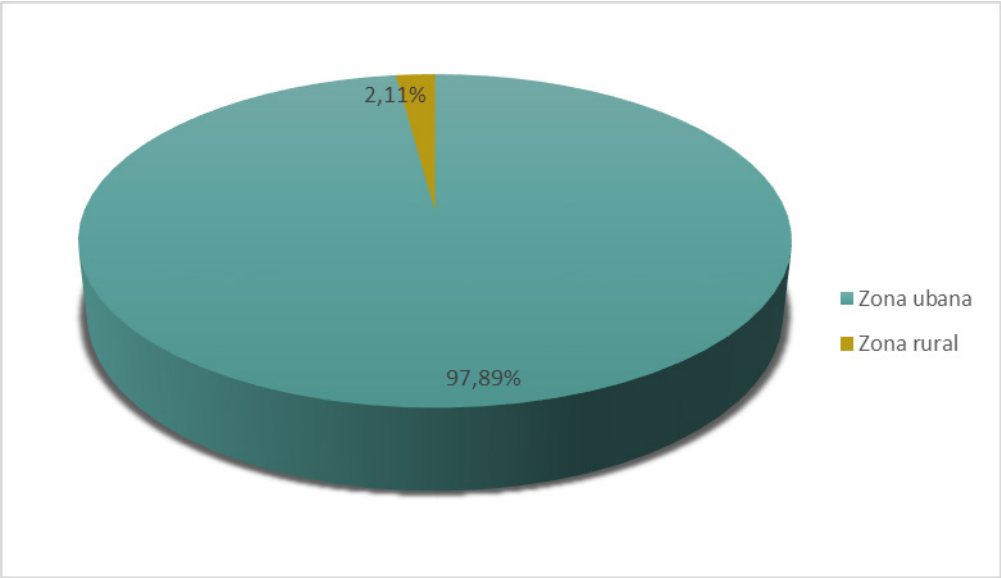


4.3.8.3. Descripción de la muestra de la Región de Murcia

A continuación, describimos la muestra de personas desempleadas de larga duración en la Región de Murcia tomando en consideración variables sociodemográficas y laborales. La encuesta ha sido administrada en colaboración con el Servicio Público de Empleo de dicha comunidad autónoma. Está formada por **un total de 285 personas desempleadas de larga duración.**

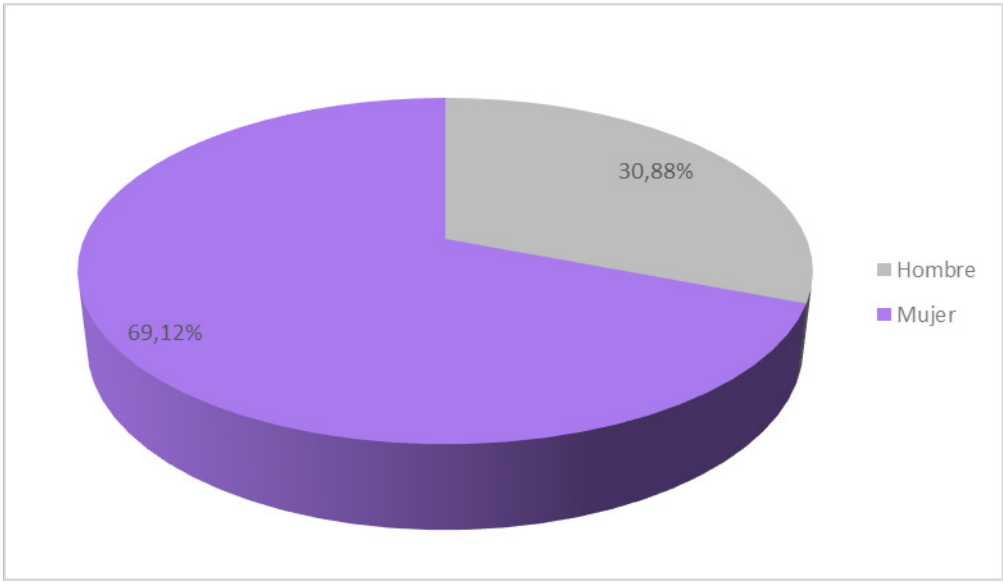
En relación a la descripción de la muestra por **espacio rural y urbano** (gráfico 222), cabe señalar que prácticamente toda la población encuestada reside en un espacio urbano. Solo el 2,11% vive en una zona rural.

Gráfico 222. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por espacios rural y urbano (%)



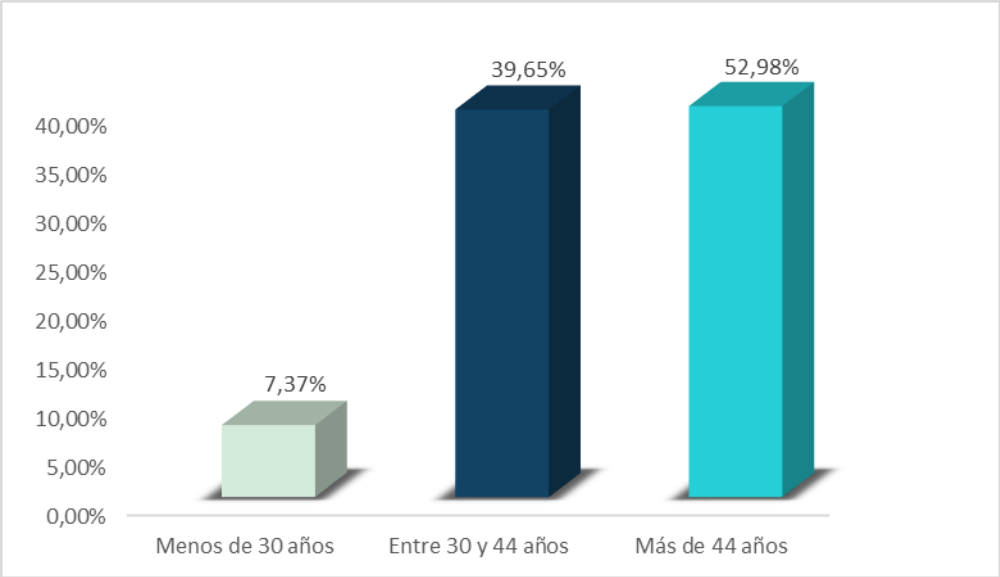
En lo referente, **a la descripción de la muestra por sexo** (gráfico 223), el grupo mayoritario lo forman las mujeres con un 69,12%, frente a un 30,88% de hombres.

Gráfico 223. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por sexo (%)



Si analizamos el **rango de edad** de las personas encuestadas (gráfico 224), obtenemos que la mitad de ellas tienen más de 44 años. Por otro lado, 2 de cada 5 personas tiene entre 30 y 44 años. Sin embargo, tan solo el 7,37% de la muestra de la Comunidad Autónoma, tiene menos de 30 años.

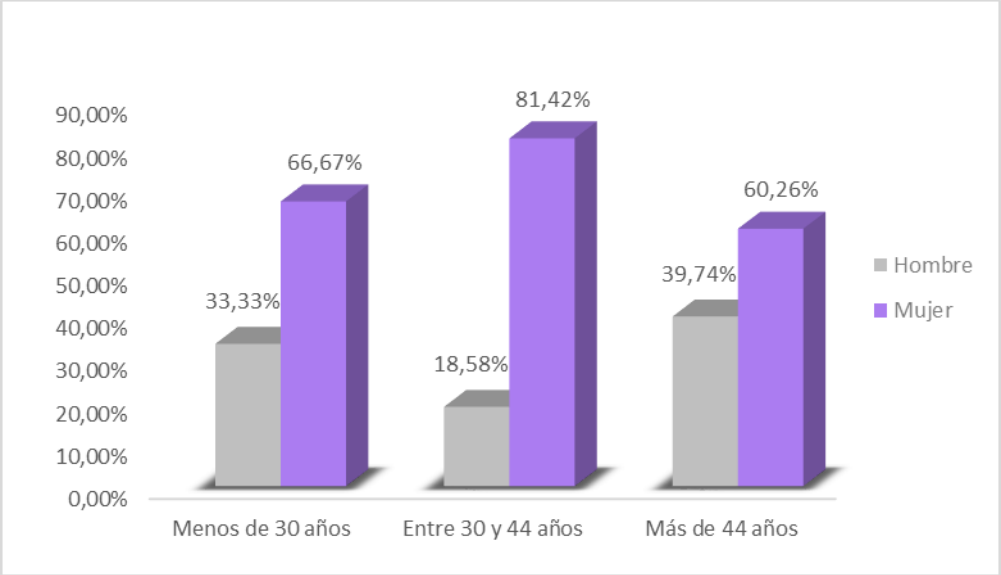
Gráfico 224. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por edad (%)



En la **comparativa de edad y sexo** (gráfico 225), podemos observar cómo las mujeres son el grupo mayoritario en todos los rangos de edad. Cabe destacar que es entre las personas de 30 a 44 años donde existen mayores diferencias, ya que 4 de cada

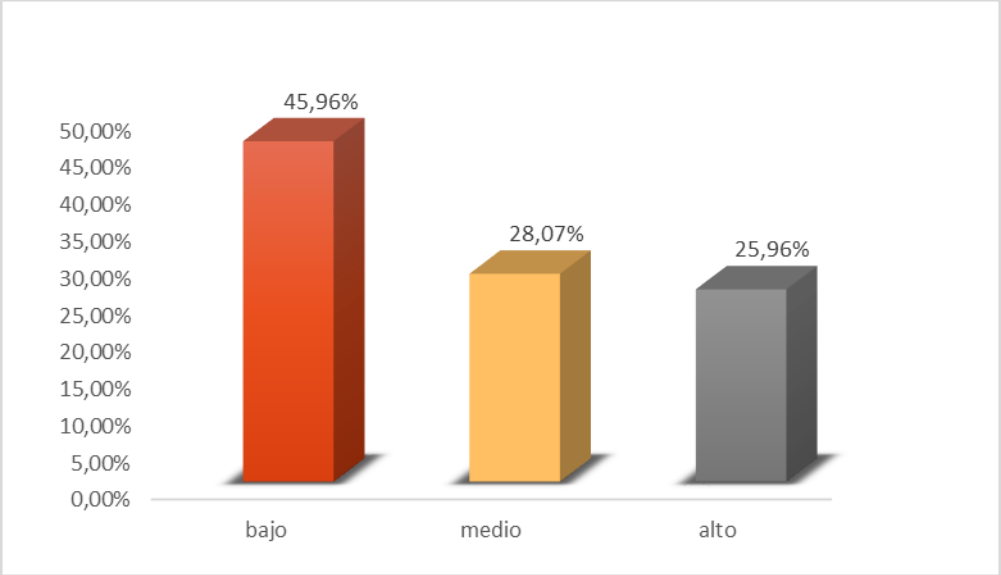
5 son mujeres. En el resto de grupos esta brecha se reduce, aunque nos encontramos con una diferencia respecto al sexo de 33,34 puntos porcentuales para las personas encuestadas menores de 30 años y de 20,52 puntos porcentuales para las mayores de 44 años.

Gráfico 225. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por edad y sexo (%)



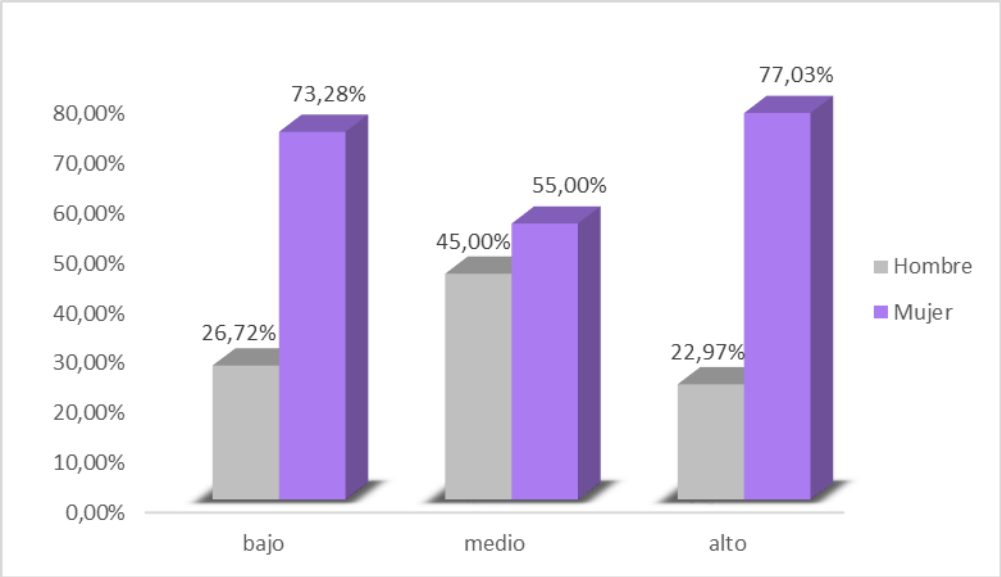
Continuando con el análisis de la muestra por **nivel de estudios,** tal y como representamos en el siguiente gráfico, el 45,96% tiene una cualificación baja. Esta categoría englobaría a aquellas personas que o bien no tienen estudios, o bien han finalizado los estudios primarios y de secundaria. Así mismo, también se incluiría a la población que tiene certificados de profesionalidad de los niveles 1 y 2 o equivalentes. Por otro lado, el 28,07% de la muestra tiene un nivel de estudios medio y un 25,96% alto.

Gráfico 226. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por nivel de estudios (%)



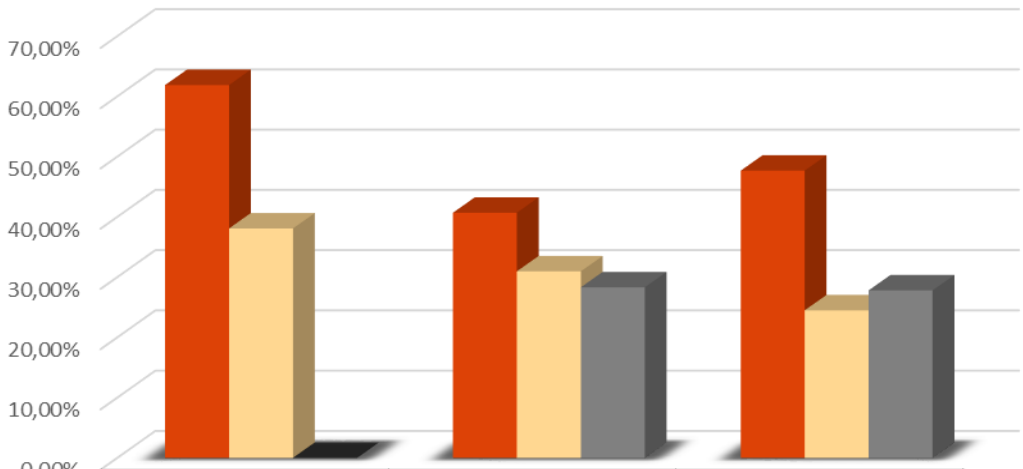
En cuanto a la distribución **por nivel de estudios y sexo** (gráfico 227), podemos apreciar que tanto en la categoría de estudios altos como bajos es donde se encuentran las mayores diferencias por sexo. En este sentido, las mujeres suponen el 77,03% del total de la población encuestada con estudios altos y el 73,28% de aquellas con estudios bajos.

Gráfico 227. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por nivel de estudios y sexo (%)



En lo que respecta a la descripción de la muestra por nivel de estudios y edad (gráfico 228), cabe señalar que, en el caso de la Región de Murcia, los/as menores de 30 años presentan en general un nivel de estudios más bajo que el resto de grupos (entre 30 y 44; y más de 44 años). En este sentido, dentro del colectivo de menor edad, un 61,90% de las personas tienen bajo nivel de estudios, mientras que para esta muestra no encontramos representación de encuestados/as menores de 30 años con estudios altos.

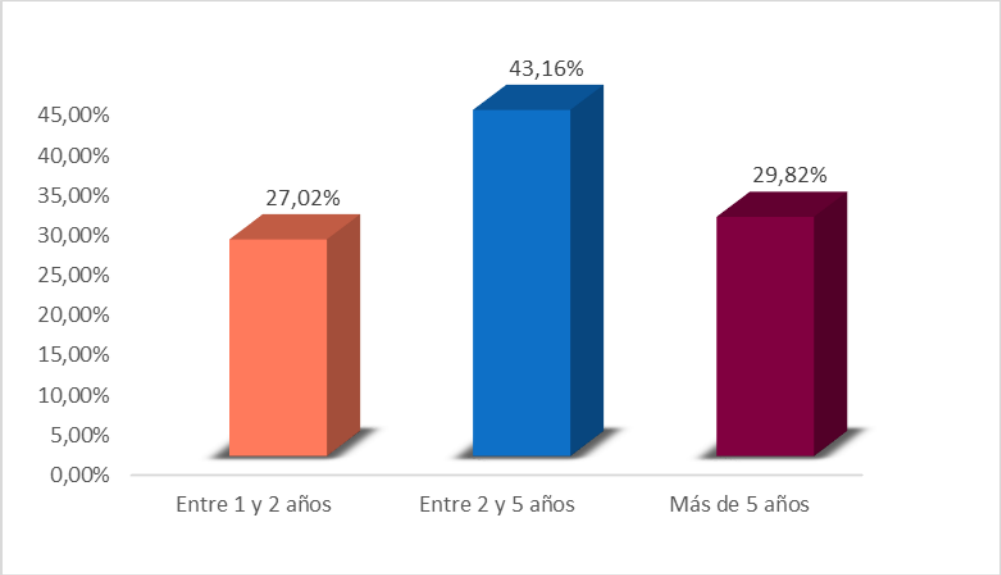
Gráfico 228. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por nivel de estudios y edad (%)



	Menos de 30 años	Entre 30 y 44 años	Más de 44 años
bajo	61,90%	40,71%	47,68%
medio	38,10%	30,97%	24,50%
alto	0,00%	28,32%	27,81%

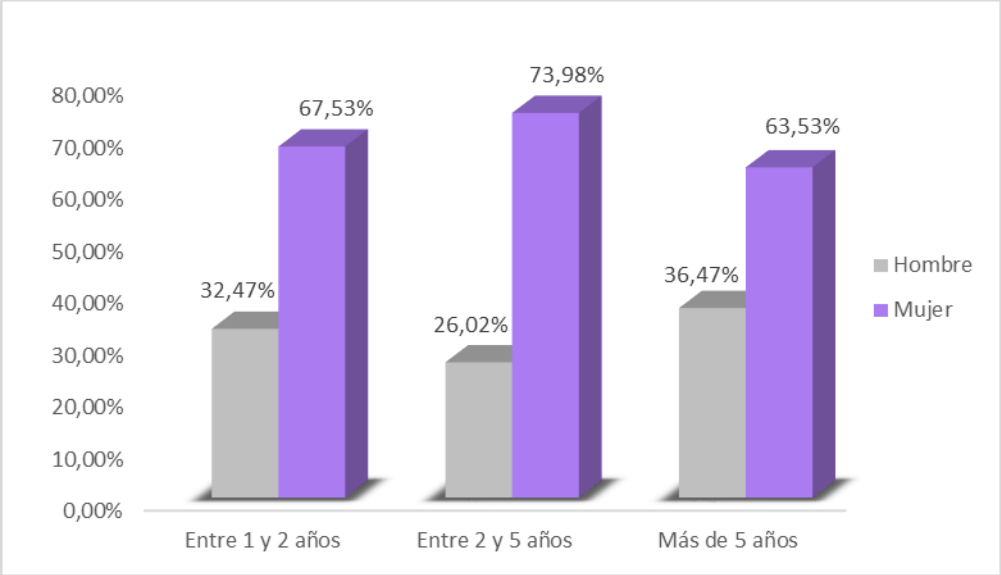
En relación al **tiempo en desempleo** (gráfico 229), podemos ver que el grupo mayoritario lleva entre 2 y 5 años en desempleo (43,16%), seguido de aquellos/as encuestados/as que llevan más de 5 años (29,82%). En una proporción inferior, se encuentran las personas que llevan entre 1 y 2 años en dicha situación; formando el 27,02% del total de la muestra de la Región de Murcia.

Gráfico 229. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por tiempo en desempleo (%)



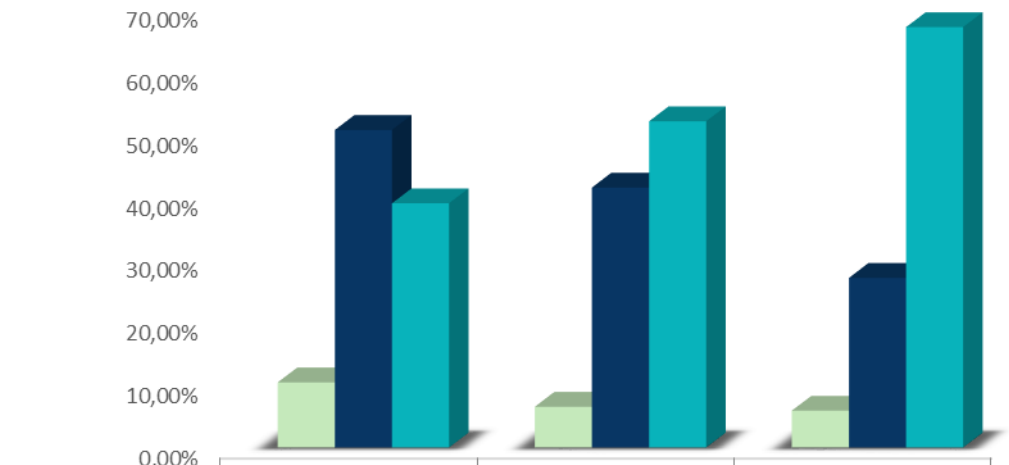
En lo referente al **tiempo en desempleo desagregado por sexo,** las mujeres vuelven a ser el grupo mayoritario en todas las categorías (gráfico 230). Es en aquellas personas que llevan entre 2 y 5 años en situación de desempleo donde encontramos las mayores diferencias por sexo (47,96 puntos porcentuales). En el resto de categorías la brecha disminuye, aunque sigue siendo bastante elevada (35,06 puntos porcentuales para aquellas personas encuestadas que llevan entre 1 y 2 años en desempleo y 27,06 puntos porcentuales para las que han permanecido más de 5 años en situación de desempleo).

Gráfico 230. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por tiempo en desempleo y sexo (%)



En lo que respecta al **tiempo en desempleo desagregado por edad** (gráfico 231), es el grupo de personas que lleva más de 5 años en situación de desempleo, donde se encuentran las mayores diferencias. En este sentido, el 67,06% de dicho grupo, son personas que tienen más de 44 años; seguido de las que tienen entre 30 y 44 años (27,06%) y en último lugar de aquellas de menos de 30 años (5,88%). En las otras dos categorías de tiempo en desempleo la distribución porcentual es similar; siendo en ambas los grupos mayoritarios las personas de entre 30 y 44 años; y de más de 44 años.

Gráfico 231. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por tiempo en desempleo y edad (%)

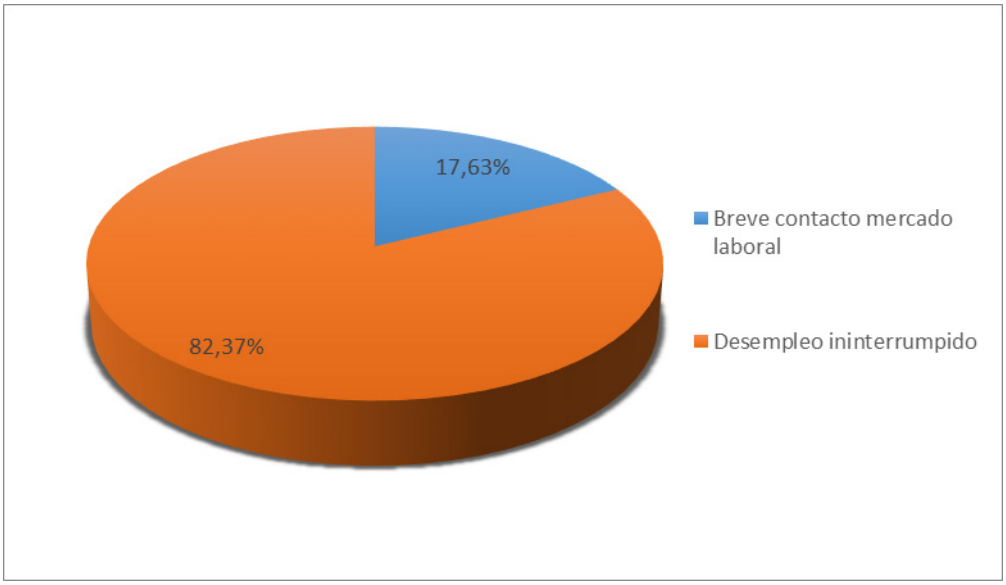


	Entre 1 y 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
Menos de 30 años	10,39%	6,50%	5,88%
Entre 30 y 44 años	50,65%	41,46%	27,06%
Más de 44 años	38,96%	52,03%	67,06%

Una vez descrita la muestra con los 285 encuestados/as en la Región de Murcia por tiempo en desempleo, tendremos en cuenta también a aquellas personas que, durante el último año y medio, llevan al menos 365 días en situación de desempleo (gráfico 232). Este tipo de perfil, a partir de la información que tenemos respecto al colectivo objeto de estudio, hemos decidido considerarlo como personas desempleadas de larga duración; aunque han podido entrar y salir de manera corta e intermitente al mercado laboral. En este sentido, poder comparar este grupo, con los encuestados/as que permanecen durante todo el periodo en situación de desempleo, ha permitido ver las diferencias significativas entre ambos respecto a las variables estudiadas.

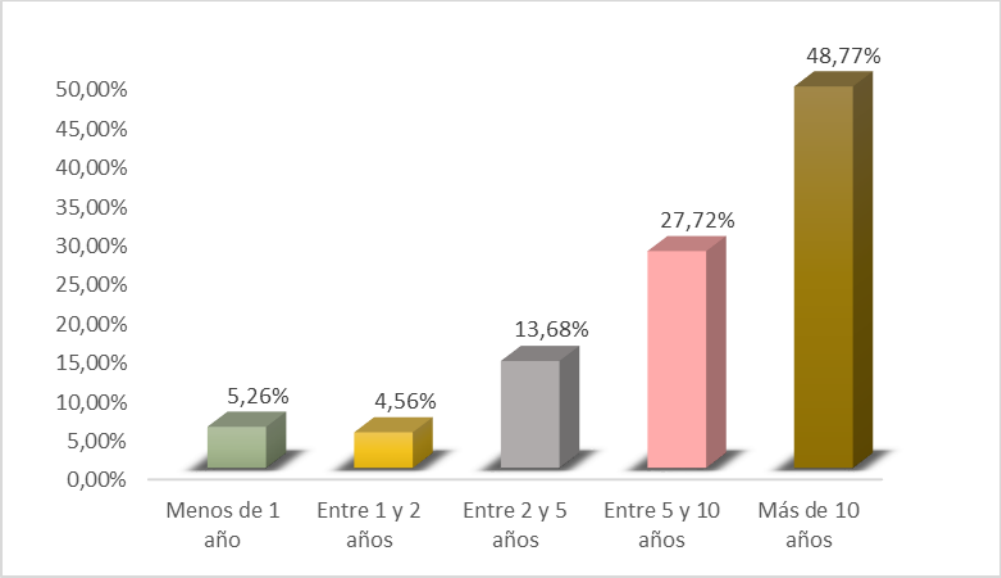
En este caso, al agregar a un nuevo colectivo, disponemos de una muestra mayor en la Región de Murcia, **aglutinando a un total de 82,37% de desempleados/as de larga duración de manera ininterrumpida** y un 17,63% de personas que entran y salen del mercado de trabajo.

Gráfico 232. Descripción de la muestra en la Región de Murcia DLD vs entrada/salida (%)



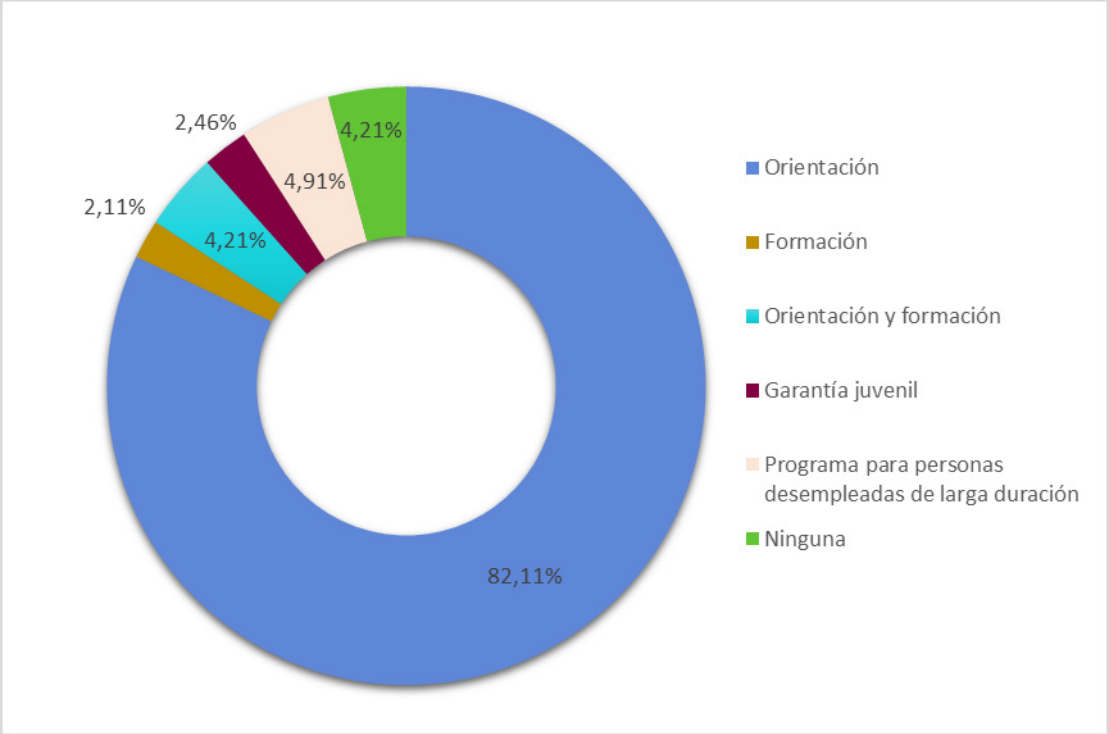
Otra de las variables a tener en cuenta, es la **experiencia laboral** (gráfico 223). En este caso, vemos cómo la mayoría de la muestra en la Comunidad Autónoma (el 48,77%) tiene más de 10 años de experiencia. En segundo lugar, se encuentran las personas que tienen entre 5 y 10 años (27,72%), seguidas de aquellas cuya experiencia laboral es de 2 a 5 años (13,68%), de las que tienen menos de un año (5,26%) y en último lugar, de aquellas cuya experiencia es de 1 a 2 años (4,56%).

Gráfico 233. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por experiencia laboral (%)



En cuanto a la descripción de la muestra **por participación en políticas de empleo**, tal y como mostramos en el siguiente gráfico, es importante señalar que el 82,11% de las personas encuestadas en la Región de Murcia se encuentran en un servicio de orientación. Por otro lado, el 4,21% no participa en ninguna política de empleo en el momento en el que realiza la encuesta. Respecto al resto de políticas de empleo, la distribución porcentual es la siguiente: programas para personas desempleadas de larga duración (4,91%), orientación y formación (4,21%), garantía juvenil (2,46%) y formación (2,11%).

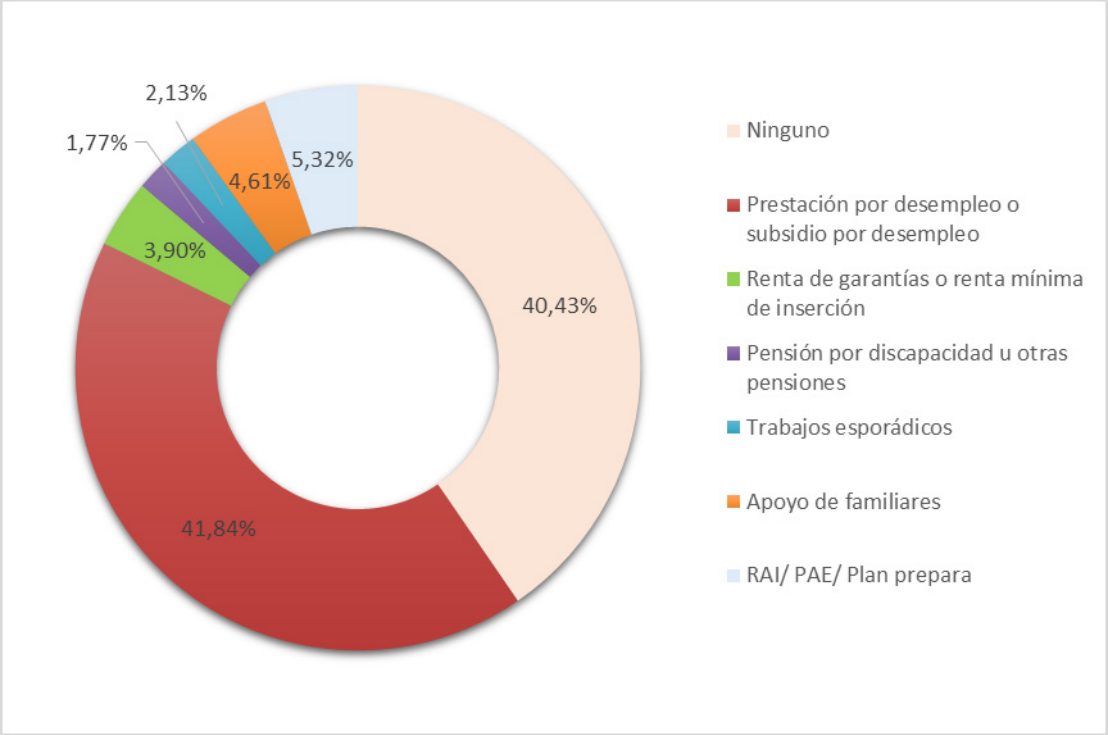
Gráfico 234. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por participación en políticas de empleo (%)



En lo que respecta a los ingresos (gráfico 235), se puede apreciar que en mayor proporción (el 40,43%), los/as encuestados/as manifiestan que no perciben ningún ingreso. No obstante, la suma porcentual de personas de la Región de Murcia que perciben ya sea, una prestación por desempleo o subsidio por desempleo, es de un 41,84%. El 17,73% restante, indica que percibe una renta de garantías o renta mínima de inserción, pensión por discapacidad u otras pensiones, Renta Activa de Inserción

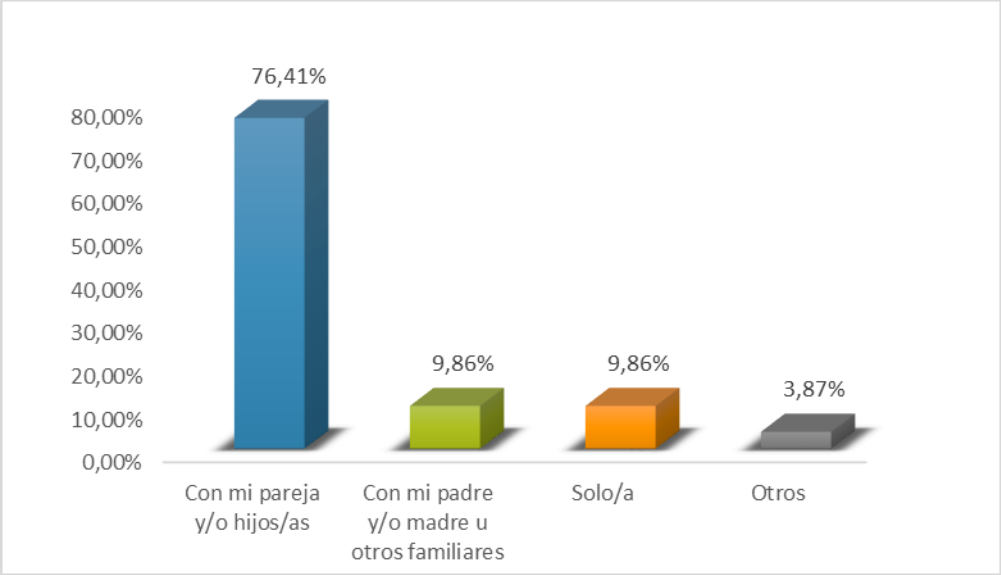
(RAI), Programa de Activación para el Empleo (PAE) y Plan Prepara; trabajos esporádicos (economía sumergida) o apoyo de familiares.

Gráfico 235. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por ingresos (%)



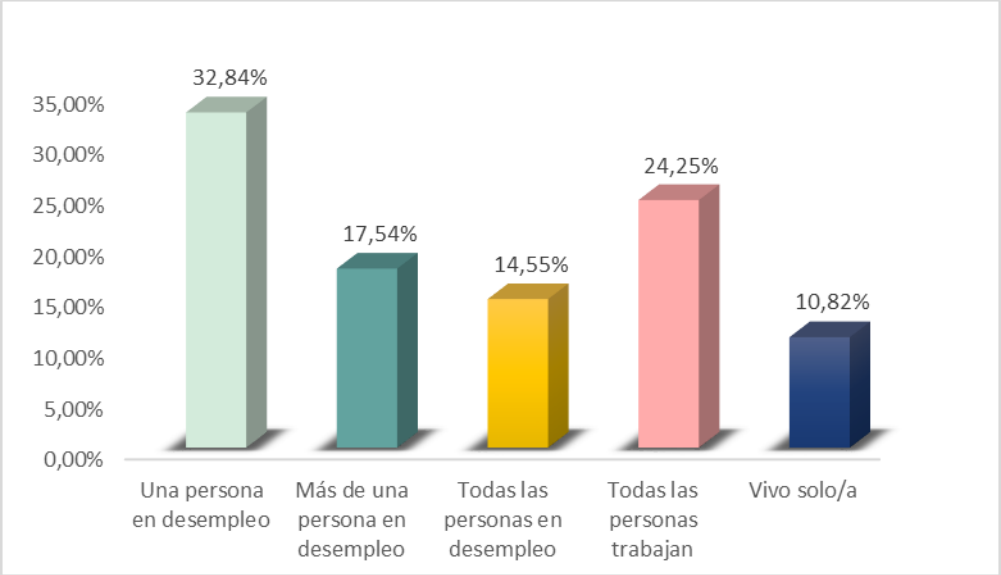
Por último, describimos la muestra de la Región de Murcia por **situación de convivencia y por situación laboral familiar**. Respecto a la primera de ellas (gráfico 236), el 76,41% de las personas encuestadas de la Comunidad Autónoma convive con su pareja y/o hijos/as. Con porcentajes bastante inferiores, están aquellas que conviven con su padre y/o madre u otros familiares (9,86%) o que viven solos/as (9,86%). El 3,87% restante, se corresponde con aquellos/as que tienen una situación de convivencia diferente a las anteriores; como puede ser compartir vivienda con amigos/as u otras personas.

Gráfico 236. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por situación de convivencia (%)



En relación a la **situación laboral familiar** (gráfico 237), señalar que el 64,93% de las personas encuestadas en la Región de Murcia, convive con al menos una persona en desempleo. Por su parte, el 14,55% de encuestados/as en la Comunidad Autónoma, convive en un hogar en el que todas las personas se encuentran en situación de desempleo.

Gráfico 237. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por situación laboral familiar (%)



4.4. Informe cualitativo

4.4. Informe cualitativo 373

4.4.1. Perfiles y barreras de las personas desempleadas de larga duración 376

4.4.1.1. Perfil mayoritario de personas desempleadas de larga duración a partir de características socio-laborales 377

4.4.1.2. Otros perfiles de personas desempleadas de larga duración 388

4.4.2. El significado del trabajo y las consecuencias del desempleo..... 392

4.4.2.1. Centralidad laboral 392

4.4.2.2. Funciones psicosociales y necesidades de las personas desempleadas 393

4.4.2.3. Efectos y necesidades provocadas por la situación de desempleo..... 398

4.4.3. La búsqueda activa de empleo en las personas desempleadas de larga duración 402

4.4.3.1. Actitud y motivación hacia la búsqueda de empleo 402

4.4.3.2. Formas de búsqueda de empleo y pautas de mejora 405

4.4.3.3. Disposición a la movilidad geográfica para la búsqueda de empleo 415

4.4.4. Necesidades detectadas para la mejora de la empleabilidad..... 421

4.4.4.1. Formación y reciclaje profesional 422

4.4.4.2. Otras necesidades para la mejora de la empleabilidad 426

4.4.5. Percepción del mercado laboral 431

4.4.5.1. El trabajo precario como tendencia percibida en la oferta laboral 431

4.4.5.2. La disposición al trabajo por cuenta propia. ¿En qué medida el emprendimiento es considerado una opción de inserción laboral? 442

4.4.6. Percepción de los servicios públicos de empleo 449

4.4.6.1. Percepción de las políticas de empleo de los servicios públicos 449

4.4.6.2. Coordinación entre los servicios públicos de empleo, agentes sociales y tejido empresarial..... 452

4.4.6.3. Orientación laboral de los servicios públicos de empleo y propuestas de mejora 456

4.4.6.4. Algunas percepciones de los servicios públicos de empleo por parte de las personas desempleadas 459

4.4.1. Perfiles y barreras de las personas desempleadas de larga duración

En este primer apartado del análisis cualitativo abordamos los principales perfiles que encontramos entre las personas desempleadas de larga duración; y que han sido detectados a partir de los discursos recopilados, corroborados en este caso también con datos estadísticos. Así mismo, analizamos las barreras percibidas para el acceso a un empleo, a partir de los perfiles detectados.

En primera instancia, resulta importante señalar que es necesario tratar el colectivo objeto de estudio de manera heterogénea, ya que aunque todas las personas tengan en común estar en una situación de desempleo durante un largo tiempo, las circunstancias personales modificarán completamente la manera de vivir y de dar sentido a cada situación. En este sentido, la siguiente técnica de empleo, comenta la importancia de tener en consideración las particularidades concretas para poder llevar a cabo una intervención con las personas desempleadas de manera personalizada, partiendo de las necesidades de cada uno/a:

> *"De los desempleados de larga duración hay un mundo. No es el desempleo de larga duración, no, hay personas y cada persona tiene su circunstancia, unos viven en situación de urgencia, otros proceden de otro contexto. En fin, que es fundamental la relación personal, primero para ver donde está cada uno."* (Técnica de empleo, tercer sector).

Sin embargo, a pesar de la situación particular que pueda vivir cada una de las personas desempleadas, encontramos ciertos parecidos en función de algunas características socio-laborales como la edad, el nivel de estudios, el sexo o el tiempo en desempleo. Por este motivo, a partir tanto de los resultados cuantitativos de la investigación como de los discursos recogidos en las entrevistas, podemos hablar de perfiles para englobar a personas que por sus rasgos personales y profesionales tienden a compartir experiencias similares.

En primera instancia, mostraremos las principales características que hacen referencia al perfil mayoritario del colectivo objeto de estudio. Seguidamente explicaremos otros perfiles sobre los que también se han detectado diferentes especificidades.

4.4.1.1. Perfil mayoritario de personas desempleadas de larga duración a partir de características socio-laborales.

Aunque el concepto de desempleo de larga duración abarca a todas aquellas personas que llevan como mínimo un año en situación de desempleo, **la gran mayoría supera los dos años**. En concreto, teniendo en cuenta datos del Instituto Nacional de Estadística del IV trimestre de 2018, sobre las tres comunidades autónomas analizadas (Castilla La Mancha, Extremadura y Murcia), en torno a 7 de cada 10 personas desempleadas de larga duración llevan más de 2 años en esta situación. Dicha cifra también puede ser contrastada por discursos recopilados como el que se presenta a continuación:

> *"La mayoría son de muy larga, esta es la realidad, no llevan un año, la inmensa mayoría de los que yo llevo, llevan más de 2 años. Y luego sobre la edad, la mayoría no está entre los 30 y 45, sino que son mayores de 45. Entonces el grueso al final, son mayores de 45, desempleados de muy larga duración."* (Técnico de empleo, servicio público).

Además, el técnico resalta que a partir de los 45 años, es donde se encuentra el grueso de desempleados/as de larga duración; y que a su vez estas personas son las que en mayor medida están más cronificadas en el desempleo. En concreto, en el territorio nacional, **el 56% de las personas desempleadas de muy larga duración son mayores de 44 años,** según datos del Instituto Nacional de Estadística (IV trimestre, 2018).

Esta otra informante, también comenta la problemática del tiempo en desempleo en las personas más mayores. Explica que además, **llevar mucho tiempo en desempleo conlleva una desconexión en cuanto a los requerimientos que son demandados en la actualidad**, dificultando aún más la inserción laboral. Esto unido a los rápidos cambios del mercado laboral, que provocan tanto una destrucción de puestos de empleo, como la generación de otros nuevos. En este sentido, la OCDE (2017) habla de un 12% de puestos en riesgo de desaparición en España; y estudios como el de Ranstad Research (2016) hacen referencia a la creación de 1.250.000 empleos como consecuencia de la digitalización.

"Ha sido una tendencia que ha afectado yo creo sobre todo a los perfiles de determinada edad, a partir de 45 años, que son los que al final se han cronificado un poco en esta situación. Encima eso agravado por los cambios tan rápidos que se están produciendo en el mercado de puestos de trabajo, que desaparecen. De otros que se crean muy vinculados a tecnologías, a las que sobre todo las personas a partir de 45 años no estamos tan acostumbrados. Y eso para mí cronifica un poco más el que las personas que se quedaron sin empleo, encima pierden mucho acceso a él porque no son conscientes de estos cambios, mucho más radical y más rápido que cuando estaban ocupados." (Técnica de empleo, tercer sector).

En este sentido, el siguiente ejemplo, muestra las dificultades con las que se encuentran algunas personas desempleadas, debido a los cambios en el modelo de trabajo. La técnica comenta que a pesar de estar desconectados/as del mercado laboral, continúan esperando a ser aceptados/as. Matiza además, que ha encontrado esta problemática entre personas que anteriormente tenían puestos de responsabilidad y que no han protagonizado los cambios acontecidos sobre la manera de llevar a cabo su trabajo:

"O sea no se sienten capaces de darse cuenta de este cambio […] Parece extraño, pero les está costando adaptarse a que esos puestos de responsabilidad, de gestionar equipos y de incluso gerencias. Ahora como se hace de otra manera, como se trabaja por objetivos […] Estas personas todavía están esperando que se les llame y con su modelo de trabajo, no se les está llamando…" (Técnica de empleo, tercer sector).

El hecho de que las personas mayores de 44 años formen el colectivo más numeroso en la actualidad, es explicado por uno de los técnicos de empleo, teniendo en cuenta la **crisis económica** como punto de inflexión. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, se ha producido un aumento progresivo de las personas desempleadas mayores de 44 años. En este sentido, en 2008 (IV trimestre), un 22,56% de los/as desempleados/as superaba esta edad, mientras que en 2018 (IV trimestre) la cifra asciende llegando a ser 4 de cada 10 personas desempleadas en España. Por su parte, si tenemos en cuenta a los/as desempleados/as de larga duración, la proporción de mayores de 44 años, aumenta hasta llegar a la mitad del total de desempleados/as que llevan más de un año sin salir al mercado de trabajo.

"A partir del 2009, 2010 ha habido una expulsión general del mercado de trabajo de colectivos mayores de 45 años, ahí fue tremendo. Muchos con mucha experiencia, eso sí, esa gran crisis sirvió para que mucha gente desapareciese del mundo laboral y los arrastrase. La crisis es el puntal donde se ha producido ese fenómeno emergente de ese colectivo tan importante que ha terminado de esa manera." (Técnico de empleo, servicio público).

Ante esta situación, hemos encontrado varios testimonios de personas desempleadas que perciben **la edad como su principal barrera de acceso al empleo**. Interpretan en ocasiones que su oportunidad laboral ya se ha terminado debido a ese factor externo que no pueden modificar:

"*Claro yo mi mayor problema era, no problema si no, el pensar que es que debido a la edad, yo ya no tenía opción a trabajar, eso era lo principal, no había tenido oportunidad digamos de demostrar si valía o no valía."* (Mujer, 51 años).

"Lo que sale en el mercado está muy mal, y la mayoría te piden ser autónomo. O condiciones precarias, realmente malas y bueno te coge con una edad, yo ahora mismo tengo 53 años y bueno, te puedes imaginar." (Hombre, 53 años).

De igual modo, los/as técnicos/as y orientadores/as ponen de manifiesto la percepción que tienen las personas desempleadas más mayores de no volver a ser aceptados/as, debido fundamentalmente a su edad. Una de las técnicas comenta que al tratarse de un factor que no depende de las propias personas, sería importante que fueran las propias empresas quienes comenzaran a darles valor en el mercado de trabajo:

"*Y el factor natural de la edad, sabemos o nos dicen que las empresas no nos van a contratar ¿Dónde vamos? […] Ahí ya falta que las propias empresas les den valor real a estas personas que se quedan descolgadas. Porque es que en las charlas que hemos ido encima nos lo han dicho que la edad es muy importante. Entonces son obstáculos que podemos trabajar, pero el tema de la edad no se puede."* (Técnica de empleo, tercer sector).

Esta percepción de rechazo por parte del mercado laboral, es necesario unirla a otras circunstancias personales, como pueden ser las **responsabilidades familiares**; es

decir tener que mantener económicamente a otras personas, aun no teniendo un salario. Esto refleja que el trabajo remunerado no solo cumple una función económica proveyendo de independencia al trabajador/a, sino que en muchas ocasiones es el sustento de otras personas. De manera que ante esta coyuntura, la situación de desempleo adquiere significados y sentidos diferentes, pudiendo provocar mayor preocupación y un nivel superior de urgencia por encontrar empleo. El siguiente informante refleja esta realidad mostrando las dificultades económicas con las que se encuentra para ser el sustento de su familia y la responsabilidad que siente como padre para intentar dejar a su hija en una buena situación:

> *"Estar cobrando 200 euros y con tus gastos, vivo con mi hija, y tener que pagar todo así que te puedes imaginar […] A mí me gustaría dejarle una buena situación."* (Hombre, 53 años).

Otra de las técnicas entrevistada, comenta que percibe una mayor desesperación por parte de las personas más mayores, ya que los/as jóvenes conviven más frecuentemente con otros familiares de mayor edad, por lo que pueden disponer de este apoyo. Los resultados de la encuesta de esta misma investigación, muestran que 6 de cada 10 jóvenes (menores de 30 años) desempleados/as de larga duración conviven con su padre y/o madre u otros familiares:

> *"Hay mucha desesperación, o sea sobre todo de los mayores porque los jóvenes no es que lo vean de otra manera, pero el que más o el que menos vive pues a lo mejor con sus padres."* (Técnica de empleo, servicio de empleo).

Sin embargo, también hemos encontrado experiencias de **personas mayores de 44 años**, que debido a su situación de desempleo continúan viviendo con sus padres. La siguiente informante nos explicaba en la entrevista que detecta un colectivo de personas solteras, sin responsabilidades familiares, en concreto de hombres que trabajaban con anterioridad en el sector de la construcción, y que tienen como **sustento económico las pensiones de sus familiares**. Además, comenta que el hecho de que se computen las retribuciones de la pensión como ingresos que se perciben en el hogar, dificulta la salida al empleo de estas personas:

"Hay un volumen de desempleados que tenemos ahí que son solteros sin cargas familiares, mayores de 45 años, que viven con sus padres. Hay hombres, principalmente, que vienen de la construcción que a lo mejor tienen 48 o 49 años que todavía viven con su padre o con su madre o con los dos. Que tienen pensiones, el padre o la madre o los dos y esas personas como esos ingresos se computan, nunca salen a trabajar en ningún sitio." (Técnica de empleo, servicio de empleo).

Otra de las **problemáticas** que hemos encontrado en relación a las personas desempleadas de mayor edad, es la **cotización para la pensión de jubilación**. Tal y como explica uno de los informantes, existe un colectivo de personas con una edad todavía insuficiente para poder jubilarse, pero que a pesar de formar parte de la población activa encuentran importantes dificultades para acceder al mercado de trabajo. Ante estas circunstancias, el entrevistado explica la situación de precariedad a la que se pueden enfrentar estas personas, teniendo en cuenta que en los últimos años de su vida laboral no han cotizado:

"Es verdad que estos colectivos lamentablemente en muchos casos su ilusión es llegar a la jubilación. Pero claro, ¿en qué situación de precariedad van a llegar a la jubilación? No habiendo cotizando en los últimos años de su vida laboral [...] Jóvenes para jubilarse, pero muy viejos para trabajar. Entonces se quedan en el limbo, y o cambian las leyes de jubilación para cobrar la prestación porque como se tengan en cuenta los últimos años, pues desgraciadamente no han cotizado." (Técnico de empleo, servicio público).

Continuando con esta cuestión, el profesional pone de manifiesto, que muchas personas se encuentran con la necesidad de trabajar de manera inminente, aunque sea durante un corto periodo tiempo, ya que si no perderían una importante proporción de su pensión de jubilación. Esto se debe, según explica a la relevancia atribuida a los últimos años cotizados para el cómputo final de jubilación:

"Muchos te llegan diciéndote, mire, es que me ha dicho la seguridad social que tengo que trabajar por lo menos 3 meses, porque si no pierdo el 80%. Por lo que están desesperados porque alguien los contrate 3 meses. Es de esas situaciones de llorar, necesitan trabajar 3 meses o pierden la cantidad de años que han trabajado, llevan toda la vida cotizando y eso se les echa a perder simplemente porque el cálculo de la pensión bonifica más los últimos años que desgraciadamente han estado en desempleo […] Eso

estaba muy bien pensado cuando teóricamente en tus últimos años laborales vas a ganar más, entonces se puntúa más para que te quede más, ¿pero si en los últimos años no ganas nada? […] *Ahí les perjudica claramente."* (Técnico de empleo, servicio público).

Ante la situación percibida de acceso al mercado de trabajo por parte del colectivo de personas mayores de 44 años, cabe mencionar que, a partir del perfilado estadístico llevado a cabo en el marco de esta investigación, se han calculado las tasas de salida al empleo (probabilidad de encontrar trabajo) en función de las principales variables socio-laborales. En este sentido, si tenemos en cuenta la edad, podemos observar para las tres comunidades autónomas, **tasas de salida inferiores a la media para los/as mayores de 44 años**. De manera que la visión analizada referente a las barreras y mayores dificultades, se contrasta con la menor probabilidad de salida al mercado de trabajo.

Frente a esta situación, algunos técnicos/as advierten de los impedimentos que entraña la inserción para muchas de las personas de mayor edad. En este sentido, uno de los entrevistados hace alusión a **posibles acciones para intentar mitigar las dificultades**, ya sea a partir de medidas pasivas como subsidios, o de acciones que intenten fomentar la inclusión de estas personas en el mercado. Desde su punto de vista, para poder llevar a cabo esto último, sería necesario establecer o fortalecer medidas para modificar el "transcurso" del mercado de trabajo; como pueden ser bonificaciones a la contratación para este colectivo:

"Yo no sé qué solución habrá, si es una decisión política, si habrá que darles un subsidio… Evidentemente no se les puede dejar en la indigencia pero siendo realista, el mercado de trabajo, salvo que se creen unos incentivos brutales para que les contrate alguien, algunas medidas como hay en otros países […] Digamos que empiecen a trabajar en un trabajo, aunque sea con mal salario y que no pierdan la ayuda… Pues a lo mejor pues sí. Pero vamos, medidas que de alguna forma alteren el curso normal del mercado de trabajo, el mercado de trabajo por sí solo no les va a dar trabajo yo creo, desgraciadamente va a ser muy complicado." (Técnico de empleo, servicio público).

A pesar de los obstáculos percibidos por el colectivo de mayor edad, también hemos recogido testimonios de profesionales en materia de empleo, que hacen

referencia a las potencialidades con las que estas personas cuentan en numerosas ocasiones. Así por ejemplo, destacan la amplia experiencia laboral que presenta una gran parte de las personas desempleadas de larga duración. En concreto, los datos de la encuesta reflejan que un 41,68% supera los 10 años de experiencia y si tenemos en cuenta a las personas de más de 44 años, el porcentaje asciende a un 64,71%. De acuerdo con ello, uno de los informantes, comenta que las personas de mayor de edad suelen tener como ventaja este amplio recorrido; unido según su perspectiva a una buena actitud e interés durante el proceso de búsqueda de empleo, sobre todo si esta se plantea en consonancia con su experiencia previa:

> *"También es verdad que ese colectivo es muy importante y tienen mucha experiencia y sobre todo, si les buscas trabajo vinculado a su aprendizaje, a lo que han hecho durante toda su vida, pues son colectivos que funcionan muy bien y con mucho interés."* (Técnico de empleo, tercer sector).

Por otra parte, continuando con el perfil mayoritario de desempleados/as de larga duración, además de la edad y la cronicidad en el desempleo, si tenemos en cuenta la educación reglada para las tres comunidades autónomas, **la mayor proporción de personas tiene un bajo nivel de estudios**. Según el Informe de Mercado de Trabajo Estatal de 2018, en Extremadura un 77,06% de las personas desempleadas de larga duración, tiene como máximo nivel de estudios la primera etapa de educación secundaria; a esta comunidad autónoma le sigue Castilla La Mancha, en un 74,81% de los casos; y con un porcentaje similar la Región de Murcia (73,85%).

A parte de los datos concretos, los/as técnicos/as y orientadores/as también pusieron de manifiesto en las entrevistas, la baja cualificación como característica de una gran parte del colectivo. En el posterior fragmento, una de las informantes hace alusión no solo a la formación reglada, sino también a la falta de conocimiento y destreza para llevar a cabo una adecuada búsqueda de empleo:

> *"Las personas desempleadas que entran en procesos de larga duración suelen ser personas sin cualificación. Personas que no tienen las habilidades necesarias para ponerse en marcha a la hora de buscar empleo."* (Técnica de empleo, tercer sector).

Además, si tenemos en cuenta tan solo al colectivo de mayores, podemos observar que la proporción de personas con bajo nivel de estudios es igualmente mayoritaria. Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta, casi 6 de cada 10 personas mayores de 44 años, tienen una baja cualificación. En este sentido, además de la edad, percibida como barrera por las personas más mayores, es necesario unir las dificultades que presenta para su inserción tener un bajo nivel de estudios. De esta manera, expone uno de los entrevistados, la **articulación de dos de las principales barreras que afectan al perfil mayoritario**:

> **"***Son colectivos con muchas dificultades para su inserción, fundamentalmente porque eran personas que su cualificación no era muy grande, y luego pues que la edad es muy importante para su inserción. Eso unido a la baja cualificación pues hace difícil su inserción."* (Técnico de empleo, servicio público).

También hemos encontrado testimonios de personas desempleadas, en referencia a la edad y al nivel de estudios como los principales obstáculos percibidos. De hecho, si tenemos en cuenta los resultados de la encuesta realizada, la edad, el tiempo en desempleo y el bajo nivel de estudios, son considerados por ese orden como las principales dificultades encontradas. Ejemplo de ello, es el fragmento que se presenta a continuación, en el cual la persona entrevistada hace referencia a que sus características profesionales y personales, no se adecúan con el perfil eminentemente demandado por el mercado laboral:

> "*Piden gente joven, piden gente joven y muy formada. Entonces a nivel oficial no tengo ni lo uno ni lo otro […] Yo me arrepiento un montón de haber renunciado a la universidad. Esa es la primera barrera que me encuentro y la segunda la edad, está clarísimo. La falta de formación, o sea la falta de licenciatura, porque lo que me gusta piden la mayoría licenciados en ciencias de la salud, por ejemplo, y luego porque tengo 53 años. Para mí es una barrera también."* (Hombre, 53 años).

Para concluir el apartado referente al perfil mayoritario de personas desempleadas de larga duración, cabe mencionar las **desigualdades de género** que tienen lugar en el ámbito laboral, provocando que las mujeres engrosen en mayor medida las cifras del desempleo. En este sentido, teniendo en cuenta datos del Instituto

Nacional de Estadística (IV trimestre, 2018), tanto en Castilla La Mancha como en la Región de Murcia, 6 de cada 10 personas desempleadas de larga duración son mujeres. Y aunque en Extremadura desciende la brecha, las mujeres continúan siendo mayoría en un 56,15% de los casos.

Tradicionalmente, a partir de la división sexual del trabajo las tareas relacionadas con el trabajo productivo fuera del hogar, eran adjudicadas tan solo a los hombres. Sin embargo, esta división se ha ido desdibujando debido a la incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral formal. Ahora bien, en términos generales, el trabajo predominantemente asignado a las mujeres, no ha sido asumido de manera equitativa por los hombres. Esto da lugar en ocasiones a una sobrecarga de trabajo para las mujeres, cuando estas forman parte del mercado laboral y también provoca mayores tasas de desempleo e inactividad, en el momento que no se realiza una **conciliación laboral y familiar** (IMIO, 2016).

> *"Al final da igual que hablemos de igualdad, de que hay hombres que también se implican… La corresponsabilidad como tal todavía no se ha conseguido. En el momento que las mujeres nos hemos incorporado al ámbito público, pero salvo excepciones yo dudo que un gran porcentaje de hombres se hayan incorporado al ámbito privado."* (Técnica de empleo, tercer sector).

En el siguiente extracto, uno de los técnicos entrevistado habla de algunas de las diferentes barreras que pueden dificultar el acceso al empleo y que en ocasiones se solapan, dando lugar a una coyuntura con mayor grado de complejidad, disminuyendo las posibilidades de inserción. A estas barreras además, es necesario unirle según explica, que en el caso de las mujeres son generalmente ellas quienes continúan encargándose del trabajo doméstico y de cuidados de las personas dependientes; pudiendo dificultar su encaje en el mundo laboral, como comentábamos previamente en muchas ocasiones por esa **falta de corresponsabilidad**:

> *"Con el paro, con la edad, con la baja cualificación y con sus circunstancias, que se les van uniendo y termina siendo una inmensa montaña que hace que a la gente le resulte muy difícil defenderse de ello. Eso en el sector hablaría más masculino, al femenino se le*

unen otros problemas también muy importantes […] Dificultad de encaje en el mundo laboral y bueno pues su situación con los hijos que normalmente son ellas quienes se quedan con ellos." (Técnico de empleo, servicio público).

Una de las consecuencias relacionada con las dificultades que presentan algunas mujeres para realizar la conciliación familiar y laboral, es que **se han alejado durante un largo tiempo** (generalmente durante la crianza de los/as hijos/as) del mercado de trabajo. El fragmento que presentamos a continuación es un ejemplo que muestra el caso de una mujer que por haber estado cuidando de su familia, llevaba siete años en desempleo y solo había salido al mercado laboral durante un periodo de un año:

"*El año pasado una participante del (proyecto de empleo), con 51 años que había trabajado solo un año en su vida porque bueno, era de fuera y había atendido a su familia y desde su último trabajo, siete años en desempleo."* (Técnica de empleo, tercer sector).

Otra cuestión importante que obstaculiza la conciliación, es que **en ocasiones no se disponen de los recursos necesarios, para poder contratar a otra persona que realice el trabajo de cuidados**; y ante esta problemática suelen ser las mujeres aquellas que realizan esta labor. Una de las entrevistadas comenta que le resultaba difícil poder compatibilizar su vida familiar y laboral, debido a los horarios requeridos. Y explica su situación como un círculo cerrado con pocas expectativas de salida: no puede insertarse en el mercado laboral porque tan solo con el sueldo que cobra su marido no les resulta suficiente para poder pagar a otra persona que cuide a sus hijos, de manera que lo hace ella y de nuevo, esto le dificulta poder compaginarlo con un empleo remunerado:

"Pues ambas cosas porque yo estaba intentando conciliar la vida familiar con el trabajo, entonces los horarios que a mí me exigían para poder trabajar pues no podía, no podía porque nosotros vivimos en el campo, entonces pues yo necesitaba a una persona que estuviera con mis hijos, teníamos un sueldo, con un sueldo solamente no podíamos mantener a esa persona, es que es un círculo cerrado." (Mujer, 51 años).

Dichas problemáticas para realizar la conciliación, provocando una desconexión con el mercado laboral, tienen repercusiones en las posteriores habilidades que son necesarias para la búsqueda de empleo. En este sentido, otra de las informantes

comenta de nuevo la existencia de una alta proporción de mujeres que se han alejado del mundo laboral, con las consecuencias que conlleva **estar desconectadas durante un largo periodo de tiempo**. Esto puede suponer como decíamos dificultades para la búsqueda de un nuevo empleo e incluso una disociación de las propias expectativas y los requerimientos actuales del mercado laboral:

> *"Destacaría el porcentaje de mujeres que se han dedicado a constituir la familia y entonces se han alejado, no han realizado la conciliación. En el momento en el que tengo que estar asegurando el desarrollo de mi hijo ahora dentro de los cuidados, me sale más económico a que viniera alguien para que lo cuide, en vez de trabajar […] Estamos hablando de personas que fácilmente pueden llevar casi 6 años o más en ese letargo centrados en otras cosas y que luego pues cuando van a incorporarse se encuentran que no, es que están perdidas, ni redes sociales... O sea el concepto de empleo como lo tenían instalado en su recuerdo nada se parece."* (Técnica de empleo, tercer sector).

Por último, podemos destacar a partir de las entrevistas, que en ocasiones durante el periodo de contratación se percibe una **discriminación hacia las mujeres por la posibilidad de que puedan quedarse embarazadas**. Problematizando en este sentido su contratación por asumir que serán ellas las personas encargadas del trabajo de cuidados, y que por ende tendrán mayores dificultades para la conciliación entre su vida familiar y laboral:

> *"El ser mujeres, de hecho, en todos los grupos de edad, tenemos dificultades, totalmente. Primero por una cuestión de que cuando estás en edad fértil, está la idea detrás de que en cualquier momento te puedes quedar embarazada y eso dificulta que cierta parte del empresariado contrate."* (Técnico de empleo, tercer sector).

El caso que se presenta a continuación, muestra un ejemplo de discriminación que es explicado desde la propia informante por el hecho de ser mujer y tener hijos. Acentúa que uno de los requisitos del puesto era tener disponibilidad para viajar, y que a pesar de que ella estuviera de acuerdo en este aspecto, no llegaron a contratarla debido a sus circunstancias personales. También alude a la edad como otra de las principales barreras que considera tener en el acceso a un empleo. Cabe señalar a este

respecto, que según el Instituto Nacional de Estadística (IV trimestre, 2018), la mitad de las mujeres desempleadas de larga duración tiene más de 44 años:

> *"Primero la edad, segundo pues bueno el inconveniente pues de que bueno no te lo dicen claramente, pero eres mujer y tienes hijos y en alguna ocasión me lo dijeron claramente, en una empresa bastante grande, me lo dijeron claramente porque lo que querían era que viajase, hacer de comercial y entonces que viajase, pero claro teniendo hijos y tal pues que no, me dijeron así de claro."* (Mujer, 51 años).

4.4.1.2. Otros perfiles de personas desempleadas de larga duración

En lo referente a las **personas desempleadas de larga duración menores de 30 años**, según resultados del Instituto Nacional de Estadística (IV trimestre, 2018), se corresponden con el **grupo de edad que constituye la menor proporción**. En concreto, para el conjunto español, representan un 18,04% del total de personas que llevan más de un año en situación de desempleo. En relación a este perfil, cabe destacar que las dificultades no solo se refieren a la falta de experiencia profesional, sino también al bajo nivel de estudios; convirtiéndose en las principales barreras de acceso al empleo que los informantes relatan en las entrevistas. En el caso mostrado a continuación, una de las desempleadas relata que la **falta de experiencia** es desde sus circunstancias la dificultad percibida con mayor problemática:

> *"Mayormente la barrera que me he encontrado es la experiencia. Es decir, para todo necesitas una experiencia mínima y claro, sin esa experiencia no se puede acceder a ello, así que casi siempre me han echado atrás por la falta de experiencia."* (Mujer, 27 años).

Además de la necesidad de experiencia, los/as técnicos/as de empleo, como comentábamos, destacan que resulta especialmente compleja la inserción de las personas jóvenes con una **baja cualificación**. En este sentido, los siguientes fragmentos ponen de manifiesto la circunstancia de no tener experiencia profesional debido a la edad y de tampoco contar con formación:

> *"La baja cualificación que, o no terminan la ESO o la terminan malamente y no tengo experiencia ni la puedo adquirir porque tampoco puedo desarrollarla. Entonces se*

quedan en una especie de limbo muy complejo y muy difícil y más en la situación en la que vivimos hoy en día." (Técnico de empleo, servicio público).

"Con el tema de juvenil, pues hay dos características: que al joven también le cuesta insertarse, sobre todo en función de nivel de estudios y sin nivel le cuesta más dada su baja cualificación porque claro, ¿qué experiencia tienes? Ninguna, ¿qué formación tienes? Muy básica, pues eso suma." (Técnico de empleo, servicio público).

Anteriormente, veíamos que según los datos recogidos de la encuesta, el 60% de las personas menores de 30 años en situación de desempleo de larga duración, vive con su padre y/o madre u otros familiares. Ello provee de protección económica a los/as jóvenes, aunque a costa de su independencia, siendo esta última una de las principales funciones que cumple el trabajo, no solo por su vertiente económica; si no también psicológica:

"Aprenden por necesidad para poder desarrollar su vida y los jóvenes están muy necesitados de alejarse de ese control férreo de la familia, incluso su libertad económica ¿me comprendes? Yo tengo esto y ya es mío." (Técnico de empleo, servicio de empleo autonómico).

Por último, cabe señalar que en cuanto al **colectivo de edad intermedia (entre 30 y 44 años)**, una de las cuestiones que destacan varias de las personas entrevistadas, es que ellos/as **no perciben por parte de los servicios públicos, ayudas que permitan incentivar su inserción laboral**. A este respecto, uno de los técnicos señala el vacío existente para esta franja de edad. Y hace alusión también a que es el colectivo que más responsabilidades familiares tiene. Si tenemos en cuenta la muestra de la encuesta realizada, en lo que se refiere a las personas que tienen entre 30 y 44 años, es donde podemos encontrar mayor **brecha de género**, en cuanto al número de desempleados/as. Para esta muestra, entorno al 75% de las personas encuestadas de este intervalo de edad son mujeres. Este dato refleja de nuevo la problemática que en muchas ocasiones continúan teniendo las mujeres para realizar la conciliación:

"*La gente joven tiene desde bonificaciones, ayudas, garantía juvenil, todos los programas, todo. Y nos encontramos que para mayores de 30 hay como un vacío, porque*

es verdad que la gente de esa edad, esa franja de edad, es donde más trabajan, pero también es donde tienen más cargas familiares". (Técnico de empleo, tercer sector).

De igual modo, encontramos testimonios de personas desempleadas que se refieren a esta cuestión, comentando que en su caso, al tener más de 30 años, **ya no pueden optar a las iniciativas de formación y empleo que ofrece el sistema de garantía juvenil.** Esta primera informante, hace alusión a que no puede optar, por haber cumplido 30 años, a algunos de los cursos formativos que se ofrecen desde los servicios públicos de empleo:

"Ofertas de cursos hay bastantes lo que pasa que ahora está muy enfocado… Se están metiendo mucho con los de garantía juvenil, pero a la gente que ya tenemos más de 30 años toda esa oferta se nos escapa, para la gente ya que está fuera de garantía juvenil no hay tanta oferta gratuita." (Mujer, 30 años).

Otra de las entrevistadas también pone de manifiesto que para el tramo de edad en el que ella se encuentra actualmente, no se destinan recursos o ayudas para incentivar su acceso al mercado laboral:

"Cuando yo me quedé en desempleo, yo tengo ahora 34, pues tenía 32 eso también hace mucho, aunque también si eres joven porque tengo un hermano que tiene ahora 20 años y tampoco encuentra nada, pero es un tramo complicado porque yo me he dado cuenta que de los 30 para adelante es muy difícil, muy difícil porque no hay ayudas porque no hay nada." (Mujer, 34 años).

En relación a ello, cabe destacar para finalizar este apartado, que también hemos encontrado algunos discursos de personas con este perfil, que consideran su edad (sin ser avanzada) como barrera en el acceso al empleo. El discurso que presentamos seguidamente es un ejemplo de ello, muestra la frustración que siente uno de los entrevistados, al considerar que debido a su edad su oportunidad laboral ya se ha terminado, a pesar de tener tan solo 32 años:

"Pues frustración, pensar que ya se ha acabado mi oportunidad laboral, que no voy a encontrado trabajo. Que algunas veces todavía lo pienso y digo ¿con los años que estoy a punto de cumplir? Me parece a mí que ya se ha acabado. Y es bastante duro pensarlo.

De decir es que no va a haber ninguna empresa que se fije en ti. Es bastante duro decirlo." (Hombre 32 años).

4.4.2. El significado del trabajo y las consecuencias del desempleo

En el desarrollo de las sociedades industrializadas, el trabajo se ha convertido en una de las actividades humanas con mayor importancia para la vida de las personas. Dicha centralidad supone necesariamente una gran repercusión en las trayectorias vitales, haciendo que el trabajo afecte a numerosos aspectos psicosociales de las personas.

Con el objetivo de desengranar el significado que tiene el trabajo para las personas desempleadas, en este apartado hacemos alusión en primer lugar, a la centralidad laboral y a las consecuencias que puede tener un alto grado de la misma. En segundo lugar, con la pretensión de comprender la relevancia que ha adquirido el trabajo, hacemos referencia a las funciones psicosociales que puede proporcionar a las personas, siendo en este caso relatadas en términos de carencia o necesidad.

4.4.2.1. Centralidad laboral

La investigación llevada a cabo por el MOW (Meaning of Working) International Research Team (1987), es uno de los estudios de referencia sobre las representaciones y valores que tiene el trabajo para las personas. Uno de los principales constructos que es utilizado para la definición del significado del trabajo es la centralidad laboral. Este término apela al grado de importancia que tiene el trabajo, siendo consecuencia de la situación personal y de los valores laborales adquiridos a partir del proceso temprano de socialización. De igual modo, la centralidad laboral permite definir en qué medida el empleo supone una influencia para la imagen que se tiene de uno/a mismo/a (Peiró & Prieto, 1996).

El trabajo como uno de los aspectos fundamentales para la vida de las personas, estructura en gran medida valores y creencias propias de las sociedades modernas. Así mismo, funciona como un agente de socialización que colabora en el proceso de construcción de identidades. Esta centralidad laboral es debida a la amplia variedad de funciones que el trabajo puede proveer a las personas, generando por tanto necesidades fundamentales en aquellas que no están en disposición de un empleo (Agulló, 1998).

Hemos podido contrastar con los discursos de las personas desempleadas entrevistadas, un alto grado de centralidad laboral asociado a las carencias que puede conllevar la falta de un empleo. Las problemáticas provocadas por la carencia de empleo, visibilizan la importancia que adquiere el trabajo. Así, por ejemplo, en el fragmento que presentamos a continuación, podemos observar cómo el hecho de no tener un empleo puede llevar en ocasiones a perder el sentimiento propio de valía, teniendo repercusiones en la identidad y autopercepción: "*no me siento útil, me he sentido sola, como que no vales para nada. No sabes dónde buscar, no sabes en qué fallas […] No te encuentras a ti misma.*" (Mujer, 27 años).

Así mismo, otra de las consecuencias que deviene de la situación de desempleo, tal y como hemos podido contrastar en varias de las entrevistas realizadas, es la sensación de exclusión al no percibirse como parte integrante de la sociedad: "*es más que nada que te sientes apartado de la sociedad, no sé, como no estás trabajando"* (Mujer, 27 años). *"Es como si en cierto modo te hubieses desprendido de un papel fundamental en lo que entiendo como sociedad."* (Hombre, 32 años).

Este elevado grado de centralidad laboral percibido por la mayor parte de las personas entrevistadas, tiene su explicación en las funciones positivas que el trabajo puede reportar. Dichas funciones las explicamos posteriormente, con el fin de comprender discursos como el que mostramos a continuación, acerca de la importancia sustantiva del trabajo y la repercusión de estar en situación de desempleo:

> "*Estoy en el infierno. Así se puede decir. Me explico: pues de tener todo, cuando digo todo me refiero estabilidad laboral, estabilidad emocional, estabilidad económica, a no tener nada."* (Hombre, 53 años).

4.4.2.2. Funciones psicosociales y necesidades de las personas desempleadas

Para llevar a cabo una categorización de las diferentes funciones psicosociales que la actividad laboral proporciona, hemos tenido en cuenta las aportaciones de José María Peiró y Fernando Prieto (1996) sobre el significado del trabajo. A partir de esta referencia, contrastaremos de manera empírica algunas de las principales funciones expuestas por dichos autores con la información de las entrevistas realizadas.

Comenzando por la función más visible, Peiró y Prieto (1996) diferencian entre dos aspectos que el trabajo cumple en su **función económica**. Por un lado, la actividad laboral sería proveedora de una fuente de ingresos permitiendo así la **supervivencia** en el entorno social. Y por otro lado, estos ingresos respaldarían la **independencia económica** de las personas trabajadoras, garantizando en este sentido, el control sobre sus propias vidas.

Ambas vertientes, pueden ser contrastadas en discursos proporcionados por algunas de las personas entrevistadas, poniendo de manifiesto en muchos casos la falta de sustento económico en sus hogares sobre todo, como es lógico en aquellas familias con una situación de desempleo e inactividad por parte de todos sus miembros. Relatan en ocasiones las estrategias que tienen que llevar a cabo para hacer frente a los pagos más básicos. Así, por ejemplo, uno de los informantes explica que en su casa tuvieron que recortar gastos en comida procurando minimizarlos: *"intentábamos gastar lo menos posible y no hacer comidas muy amplias."* (Hombre, 27 años). Este mismo informante explica cómo su familia procuró afrontar la situación a partir del ahorro de parte de los ingresos percibidos por el subsidio de desempleo que cobraba su padre. De esta manera, cuando el subsidio llegó a término junto con la ayuda de la pensión de su abuela, han tratado de ir haciendo frente a los gastos.

En este sentido, el papel de la familia se vuelve esencial en muchos casos como soporte y fuente de ingresos. Sin embargo, para algunos/as de los entrevistados/as el hecho de poder mantenerse económicamente gracias a la ayuda de terceras personas, supone una fuente de frustración. Como comentábamos anteriormente, uno de los aspectos de la función económica del trabajo es proveer a las personas de independencia, con las atribuciones psicológicas que ello supone. A este respecto, una de las informantes cuenta la dependencia que siente al no tener trabajo y necesitar económicamente ayuda de las personas más allegadas:

> *"Para mí, personalmente es muy frustrante porque yo dependo de mi pareja y mi familia ahora mismo. Entonces creo que en ese aspecto estamos también un poco abandonados. Es que yo sigo necesitando pues ir al dentista, no sé hacer las cosas del día a día. Entonces en ese aspecto me siento abandonada."* (Mujer, 27 años).

Además, es necesario dar cuenta de la situación de aquellos/as desempleados/as que tienen además otras personas a su cargo. Una de las orientadoras laborales a la que entrevistamos, define esta situación en términos de "presión familiar". Pone de manifiesto en su discurso la necesidad que tienen algunas personas de encontrar un empleo de manera inmediata por la urgencia económica, ya no solo por la necesidad de mantenerse a uno/a mismo/a sino de tener que garantizar que las necesidades de sus hijos/as u otras personas dependientes estén cubiertas: "*por supuesto hay inmediatez porque ahí ya son otros factores. Es la necesidad de tengo otras bocas que alimentar […] Entonces ya tengo que sacar adelante a la familia".* (Técnica de empleo, tercer sector). Otro de los discursos que reflejan esta realidad fue relatado por un hombre desempleado con una hija pequeña a su cargo: *"estar cobrando 200 euros y con tus gastos, vivo con mi hija, y tener que pagar todo así que te puedes imaginar."* (Hombre, 53 años).

Por otro lado, es necesario destacar que el trabajo no solamente es proveedor de ingresos económicos, sino que cubre otras necesidades psicosociales importantes. Entre ellas, Peiró y Prieto (1996) determinan la **función integrativa o significativa** para explicar la relevancia que adquiere el trabajo como fuente de autorrealización personal, fomentando la autoestima y aportando sentido a la vida. De manera que necesariamente el trabajo cumple una **función de identidad personal**, ya que el aspecto laboral para la vida de las personas, se convierte en un **agente de socialización** que contribuye al desarrollo de las subjetividades y autopercepciones individuales. Así mismo, el trabajo puede ser además una fuente de **oportunidades para el desarrollo de numerosas habilidades y destrezas.**

Por estos motivos, son muchos los discursos recogidos que ponen el acento en la necesidad que tienen las personas desempleadas de sentirse útiles y valorados/as por el desempeño de una actividad laboral. El siguiente fragmento muestra de qué manera el sentimiento de inutilidad es percibido de forma subjetiva por el hecho de no estar en disposición de un empleo; y cómo esta situación imposibilita la capacidad para realizarse, generando en la persona impotencia y afectado negativamente a su estado de ánimo:

"Pues va a sonar muy fuerte, pero a veces te sientes inútil. Te sientes como si estorbases, en cierto modo sí. Porque como no encuentras como realizarte, como aportar a ti mismo, como subsistir, por así decirlo, te sientes inútil, te sientes frágil, te deprimes muchas veces […] Hay días que te encuentras un poco mejor y otros días pues menos." (Mujer, 27 años).

Esta misma informante, muestra otros aspectos importantes que le reportaría tener un trabajo, como sentirse activa, percibirse valorada por parte de otras personas o tener la posibilidad de contribuir con su trabajo a la sociedad:

"Estás siendo útil para la sociedad, es lo que mayormente siento […] Entonces lo que me hace sentir trabajar, estar activo es que soy útil, que valgo para algo, que cuentan conmigo… Que no estoy ahí para solo una cosa, sino también que me comprometo a formarme, a trabajar, a dar lo mejor de mí misma." (Mujer, 27 años).

Del mismo modo, una de las técnicas de empleo entrevistada también muestra la relevancia que tiene para muchas de las personas desempleadas, la necesidad de sentir que se está colaborando de manera activa, cumpliendo un papel en la sociedad. Además, muestra cómo la actividad laboral, se torna como un aspecto de la vida esencial, llegando a ser percibido como una cuestión natural:

"Y luego está otro colectivo muy importante de personas que quieren seguir siendo útiles a la sociedad y que para ellos el paro ha sido un golpe muy fuerte, pero ellos sienten la necesidad, más que nada psicológica, de trabajar, de sentirse útiles […] De sentir que vuelven a estar dentro de los circuitos laborales naturales." (Técnica de empleo, servicio público).

Otra de las funciones que puede proporcionar el trabajo es proveer a las personas de **estatus y prestigio social**. La pérdida o carencia de un empleo supone que algunas personas sientan una merma de este aspecto, con efectos negativos en su identidad y sus relaciones interpersonales. A continuación, mostramos un extracto de discurso que ejemplifica a partir de una metáfora esta vivencia de pérdida de estatus; y cómo además esto puede provocar un sentimiento de vergüenza, viéndose reducidas incluso las relaciones con su entorno:

> *"Cuando yo tenía dinero, me llamaban don Tomás, ahora que no lo tengo, me llaman Tomás nada más. Creo que se entiende bastante el símil, a todos los niveles. Además, es que yo me encuentro mal. A mí a veces me da corte salir de mi casa."* (Hombre, 53 años).

El trabajo también puede ser fuente de **contactos e interacciones sociales**, suponiendo para algunas personas que la carencia de empleo les genere soledad. A pesar de ser fundamentales como veremos con posterioridad, los apoyos personales para contribuir a hacer frente a la situación de desempleo:

> *"Creo que cuando tienes desempleo tienes soledad también, socializas menos, y no tienes apoyo, salvo de tu círculo cercano y dejas de valorarte. Porque es un poco de socialización, de apoyo psicológico, me refiero a eso."* (Mujer, 27 años).

Otra de las informantes, actualmente realizando un trabajo no remunerado, explica la importancia que tienen las relaciones sociales en el ámbito laboral, relatando que aunque no obtiene una retribución económica, el buen ambiente de trabajo con sus compañeros/as, junto con el aprendizaje laboral, supone para ella un enriquecimiento personal:

> *"Ahora que estoy haciendo algo que me gusta mucho más pues me lo paso bien estando aquí porque con mis dos compañeros me llevo súper bien […] No es solo una posibilidad de ganar dinero porque de momento no estamos ganando, sino también el aprender, porque todos los días aprendo algo nuevo, un desarrollo tanto profesional como personal continuo, porque como nos llevamos tan bien y somos diferentes en muchos aspectos pues nos enriquecemos unos a otros."* (Mujer, 30 años).

También cabe señalar que el trabajo, proporciona una **función de comodidad o "confort"** que provee a las personas de bienestar y estabilidad. En el siguiente fragmento una de las personas entrevistadas expone los aspectos que serían importantes a tener en cuenta para sentir bienestar en su vida. Incluye tanto el ámbito laboral como el familiar, siendo ambos relevantes para garantizar una estabilidad. Es por este motivo, por el que la carencia de un empleo supone para este hombre una afección psicológica sobre su bienestar emocional. Además, en su discurso podemos observar también la función que cumple el trabajo como marco de referencia para **estructurar el**

tiempo, permitiendo la organización de otros aspectos importantes, como ocurre en este caso con la planificación familiar:

> *"El bienestar para mí sería levantarme por las mañanas, madrugar como he hecho toda mi vida, coger mi coche, visitar clientes, volver a casa, recoger a mi hija del colegio, darle un beso, darle un beso a mi pareja y tener esa estabilidad económica, laboral y psíquica; ahora también psíquica, emocional; estabilidad emocional."* (Hombre, 53 años).

Estas han sido algunas de las principales funciones psicosociales detectadas en las entrevistas. A continuación, exponemos otras necesidades que no devienen de las carencias relacionadas con las funciones del trabajo, sino que son consecuencia directa de la situación de desempleo.

4.4.2.3. Efectos y necesidades provocadas por la situación de desempleo

Uno de los principales aspectos que manifiestan las personas desempleadas como efecto de su situación es el sentimiento de **soledad**. Tal y como relata una de las orientadoras laborales entrevistadas: *"la soledad acompañada de no saber muy bien hacia dónde, cómo buscar."* (Técnica de empleo, tercer sector). O como se puede observar en este otro fragmento de una entrevista realizada a una desempleada: "*Y mi experiencia pues mala, porque te ves un poco sola."* (Mujer, 34 años).

Vemos que resulta fundamental el **apoyo de terceras personas** para hacer frente al desempleo. En ocasiones este apoyo es brindado por parte del entorno social más cercano, como explica uno de los informantes: "*pues por ejemplo mi pareja, aunque no convivimos, su apoyo es indispensable […] Una fuerza moral alucinante, pero muy grande."* (Hombre, 53 años).

Sin embargo, en la información recabada también hemos recogido testimonios que expresan la falta de compresión del punto de vista del desempleado/a por parte de las personas más allegadas. A continuación, mostramos un fragmento que especifica la situación de una de las informantes en cuanto al escaso entendimiento por parte de sus amigas y su pareja con respecto al significado que tiene el trabajo para ella:

> *"La gente no me entendía porque yo lo decía, o me explicaba con mis amigas, o lo hablaba con mi marido incluso y me decía pero qué necesidad tienes de trabajar […] Si en casa no necesitamos más, tenemos lo justo, y mis amigas me decían, pero ahora ya a estas alturas te vas poner a trabajar que tienes a los hijos mayores, pues dedícate a pues eso salir, tomar un café con tus amigas, vas de paseo, vas de compras. Digo: no, es que no, es que yo necesito trabajar porque a mí lo que me mantiene mi mente entretenida es lo que me evita el estar agobiada en casa […] A tomar un café ¿esa es mi vida?, ¿esa es mi rutina? no lo quiero para mí."* (Mujer, 51 años).

En este sentido, puede resultar muy importante, el apoyo proporcionado por otras personas que se encuentran en la misma situación de desempleo, mitigando en este sentido secuelas como el sentimiento de soledad. Por este motivo, una de las técnicas entrevistadas explica que la **intervención grupal** con otras personas desempleadas se convierte en un importante apoyo emocional al brindar la posibilidad de formar parte de un grupo con el que se comparten situaciones problemáticas:

> *"Pues sobre todo lo que yo he trabajo un poco es el apoyo moral, emocional, social mucho más que el económico. Es donde yo veo un poco que carecen más estos colectivos. Veo que las personas que vienen con esa falta, con esa carencia al (programa de empleo). Entonces aquí sí que se ve que el estar en un grupo y sentirse arropado por personas que se encuentran en su misma situación."* (Técnica de empleo, tercer sector).

A parte de la necesidad de apoyo por parte de terceras personas con percepciones y situaciones similares, otra de las consecuencias que presenta el desempleo, es la necesidad que tienen en ocasiones de **apoyo psicológico profesional**, sobre todo para el caso de aquellos/as que por diferentes circunstancias (como por ejemplo las responsabilidades familiares) presentan una alta centralidad laboral.

En este sentido, las investigaciones españolas realizadas acerca de los efectos del desempleo sobre la salud, ponen el acento especialmente en la representación y el significado que el trabajo tiene para las personas. Como hemos comentado con anterioridad, son múltiples las funciones psicosociales que cumple el trabajo, convirtiendo el ámbito laboral en un aspecto fundamental para garantizar la integración en la sociedad. Por estos motivos, algunos de los estudios realizados en este sentido han

encontrado conexión entre la situación de desempleo y los trastornos de la salud mental (Espluga, et al., 2004). Esto no significa, sin embargo, que se trate necesariamente de una relación causa-efecto, sino que el grado de influencia que el desempleo pueda tener sobre la salud mental, dependerá de las especificidades personales y sociales que presenten las personas.

Con respecto a la influencia que el tiempo en desempleo tiene en la salud mental, cabe destacar que algunas de las investigaciones que han centrado su atención en este aspecto, han demostrado que la repercusión de la pérdida de empleo tiene mayores efectos a corto plazo en la salud mental. Esto es debido, al cambio repentino en cuanto a no poder disponer de las funciones que el trabajo reporta, generando además una inseguridad por la dificultad para planificar el futuro (Irribarría, et al., 2002).

La información de referencia en este aspecto, muestra que pasados los seis meses en desempleo comienza a estabilizarse la repercusión negativa que la falta de trabajo tiene sobre la salud mental (Warr, 1987). Sin embargo, a pesar de que en muchos casos se pueda producir una adaptación a la situación de desempleo, es necesario tener cuenta las características personales, provocando diferentes grados de exclusión social y por tanto afectando de manera diferencial a la salud (Espluga, et al., 2004).

En este sentido, uno de los entrevistados, relata cómo permanecer en una situación de desempleo de larga duración le ha llevado a necesitar apoyo psicológico de un profesional, por la ansiedad que le genera no tener trabajo, provocando que dedique una gran cantidad de tiempo a la búsqueda de empleo:

> *"Digo psicólogo porque estoy en tratamiento así de claro. Porque bueno, pues constantemente mirando las ofertas de empleo, constantemente, a todas horas. Y ahora no puedo mirarlas porque estoy hablando contigo, porque si no seguramente estaría metido mirando ofertas."* (Hombre 53 años).

Por último, entre los/as técnicos/as entrevistados/as, también hemos encontrado testimonios que apuntan a este efecto del desempleo. En este sentido, uno de los orientadores laborales muestra que existe una necesidad de apoyo psicológico

debido a la desmotivación por parte de las personas desempleadas que acuden a los servicios públicos de empleo:

> *"Ahora tenemos un equipo de psicólogos que está trabajando con ellos porque hay alguno de ellos que la desmotivación es absoluta. Pero desmotivación psicológica, mezclado con otras cosas familiares, con otras limitaciones que han aparecido en un momento determinado […] Es muy lamentable, pero es una situación muy real y muy necesitada de ayuda."* (Técnico de empleo, servicio público).

4.4.3. La búsqueda activa de empleo en las personas desempleadas de larga duración

4.4.3.1. Actitud y motivación hacia la búsqueda de empleo

Con el objetivo de comprender la actitud que muestran las personas desempleadas frente a la búsqueda activa, es importante tener en cuenta las experiencias que han podido influir en la adquisición de determinadas pautas de comportamiento.

En primer lugar, a partir de las entrevistas realizadas tanto a desempleados/as como a técnicos/as de empleo, hemos detectado **la repercusión que tiene el tiempo en desempleo en la motivación y por ende en la actitud mostrada durante el proceso de búsqueda.**

Una de las informantes relata que al comienzo de su situación como desempleada se encontraba motivada para buscar trabajo. Sin embargo, con el paso del tiempo no percibe que esta actitud le lleve a obtener los resultados deseados y comenta que a pesar de haberse postulado a distintas candidaturas no consigue que contacten con ella para ninguna entrevista de selección:

> "*Pues al principio el primer mes te lo tomas bien porque dices tengo tiempo para hacer cosas […] Pero luego ya empieza esa rutina y ya empiezas a decir me tengo que poner las pilas y empiezas con mucha fuerza, pero ves que entregas currículums y pasa un mes y pasa otro […] Porque ni siquiera una entrevista*." (Mujer, 34 años).

En este sentido, **llevar mucho tiempo en desempleo** conlleva en numerosos casos que las personas durante el proceso de búsqueda se hayan sentido de manera reiterada rechazadas del mercado laboral. Y esto, además de provocar desmotivación, puede tener **efectos negativos en la autopercepción de los/as desempleados/as**: **"***no era porque no lo hubiese intentado, sino pues porque no salía y cuando te rechazan tantas veces la autoestima se te baja un poquito."* (Mujer 51 años).

Por otro lado, hemos podido detectar que **los/as técnicos/as de empleo entrevistados/as perciben un grado más elevado de desmotivación en las personas de**

mayor edad. Teniendo en cuenta también que las consecuencias negativas que tiene el desempleo sobre el estado de salud pueden verse agravadas:

> *"Sobre todo es el colectivo de mayores de 45, ya entrando en cierta edad de 50, 50 y tantos es donde la desmotivación es mayor. Conforme va aumentando la edad la desmotivación es mayor, eso es verdad."* (Técnico de empleo, servicio público).

> *"Cuando una situación de desempleo a cierta edad te sacude como le sacude a muchísima gente, no es de extrañar que termine haciendo mella anímicamente, físicamente… Y bueno, repercuta en su ánimo y en su forma de ver el futuro."* (Técnico de empleo, servicio público).

Los efectos que tiene el desempleo en la vida de las personas han sido tratados con mayor profundidad en el segundo capítulo del diagnóstico cualitativo (4.4.2. *El significado del trabajo y las consecuencias del desempleo*). Sin embargo, también es importante tener en cuenta aspectos como la desmotivación o el sentimiento de inutilidad en este punto, ya que tienen repercusiones en la actividad realizada durante el proceso de búsqueda de empleo.

En este sentido, una de las personas entrevistadas nos explica que a medida que aumenta el tiempo en desempleo, la desmotivación aumenta y esto tiene repercusiones en la búsqueda, debido a que cada vez se percibe la salida al desempleo con mayor dificultad. Para comprender esta actitud nos hemos apoyado en la teoría de la "indefensión aprendida", desarrollada por el psicólogo Martin Seligman (1975). Este concepto hace referencia a la percepción subjetiva que tienen las personas ante la sensación de que "hagan lo que hagan" no van a poder modificar una situación insatisfactoria.

Llevando este concepto a la circunstancia de desempleo, podemos observar que el tiempo transcurrido y las experiencias de fracaso durante el proceso de búsqueda, pueden suponer factores desencadenantes de la indefensión aprendida.

En el siguiente fragmento observamos cómo, **el tiempo en desempleo puede suponer un factor inhibidor de una búsqueda de empleo activa.** El técnico entrevistado explica que el tiempo transcurrido hace mella en la situación de desempleo,

disminuyendo la creencia de poder salir de dicha situación. Comenta que la probabilidad de encontrar trabajo disminuye a medida que aumenta el periodo en desempleo y esto afecta a la motivación para la búsqueda, ya que se ve como imposible, o se percibe con muchas dificultades una salida real al mercado laboral:

> **"***A medida que el desempleo avanza, digamos que el primer mes no porque una persona todavía tiene mucha fe y mucha esperanza, pero cuando llevas cuatro o seis años como alguno de los que tengo yo, han perdido completamente la fe en que sean capaces de salir de esa situación […] Entonces desgraciadamente la situación se complica muchísimo a medida que avanza el desempleo […] La probabilidad de salir del desempleo es mucho menor a medida que avanzan en el desempleo. La capacidad digamos de buscar trabajo poniendo más esfuerzo y más empeño disminuye, y eso sí que es terrible porque la persona ya se acomoda a una pauta de búsqueda de empleo que le exija menos esfuerzo porque no tiene fuerza, ya no tiene energía."* (Técnico de empleo, servicio público).

Esta percepción de indefensión ante la circunstancia de desempleo, podemos encontrarla en numerosos discursos de las entrevistas realizadas tanto a personas desempleadas como a técnicos/as de empleo. Así por ejemplo, el siguiente informante expresa un estado de apatía y desmotivación, mostrando una percepción de inutilidad frente a la búsqueda de empleo: **"***Estaba apático, no tenía ganas […] Decía: ¿ir a echar un currículum? ¿Para qué?"* (Hombre, 32 años).

De igual forma, otra entrevistada comenta que percibe una **sensación por parte de las personas desempleadas de larga duración en referencia a que la situación de cambio no está en sus manos**, lo que les puede llevar a inhibir la búsqueda. Además, añade que para poder revertirlo y que continúen realizando una búsqueda de manera adecuada, sería necesario una intervención personalizada y constante:

> *"Que tengan una nueva rutina porque ellos han dejado el hábito y la constancia de búsqueda han instaurado también la sensación de que haga lo que haga, es imposible […] Y eso pues genera la retroalimentación de la acción, estancados en el mismo punto. Entonces necesitan sentir que una persona les siga, ese seguimiento individualizado, con una cierta constancia, para que ellos vayan entrando en un nuevo hábito*." (Técnica de empleo, tercer sector).

Otro concepto que nos puede ayudar a comprender la actitud de las personas desempleadas frente a la búsqueda de empleo es el locus de control. Este término hace referencia al tipo de atribución, ya sea interior o exterior, designada por las personas con respecto a las causas que explican los acontecimientos de su vida. Es decir, en qué medida los sucesos que acontecen son asignados de manera subjetiva a las propias acciones o a factores externos como pueden ser el azar o la suerte. En este sentido, si tomamos este concepto para comprender las causas percibidas que explican la situación de desempleo, encontramos junto a la indefensión aprendida, un locus de control externo. El siguiente fragmento muestra desde la perspectiva de un técnico de empleo, **la apreciación que tienen las personas de que la salida al desempleo esté dependiendo de factores no controlables como la suerte:**

> *"Al final ya la esperanza queda colgada de eso, de los factores externos, los que no puedo controlar y que en algún momento los astros se van a combinar y yo voy a tener suerte."* (Técnico de empleo, servicio público).

Además de los efectos que puede tener la desmotivación en la búsqueda de empleo, hemos encontrado que la visión de que toda acción resulte en balde tiene también consecuencias en no invertir tiempo en actividades que contribuyan a la mejora de la empleabilidad. El fragmento que presentamos a continuación, refleja esta idea mostrando la ineficacia percibida y la falta de motivación para re-cualificarse o formarse:

> *"Su absoluta falta de motivación de plantearse yo voy a aprovechar este tiempo que estoy en desempleo para cualificarme en otro campo, voy a cambiar, no, tampoco se lo plantean, dicen yo para eso no valgo, no sirvo."* (Técnico de empleo, servicio público).

4.4.3.2. Formas de búsqueda de empleo y pautas de mejora

En este apartado, mostramos las pautas más destacadas de búsqueda de empleo que los/as técnicos/as detectan en sus intervenciones. En primer lugar, cabe mencionar que han sido varias las personas entrevistadas que perciben un **método de búsqueda muy tradicional** y poco adaptado a la realidad laboral actual.

El siguiente discurso refleja la apreciación de uno de los orientadores entrevistados acerca de la pauta general que guía el proceso de búsqueda. En este sentido, en lo que respecta a la forma de hacer el currículum, comenta que detecta una falta de personalización en el contenido del mismo, y que se presenta sin estar enfocado al empleador/a e incluyendo tan solo información laboral de experiencias anteriores. Añade que tampoco se incluyen objetivos, ni competencias profesionales y no suelen ser currículums que destaquen por un diseño que les diferencie del resto o que llamen la atención del destinatario/a:

> *"Ellos tienen un sistema muy tradicional de búsqueda de empleo, hacen un currículum no pensando en la empresa si no que hacen una bibliografía laboral por decirlo así, en una hoja, dos o tres les da igual […] Sin poner objetivos laborales, sin poner competencias… Una bibliografía laboral de lo que he hecho, no de lo que soy capaz de hacer sino de lo que he hecho. Desde el punto de vista más de diseño no ves un currículum impactante, no destaca, no se diferencia […] El diseño es muy importante porque el mercado del currículum está muy masificado, entonces si no llama la atención pues ni siquiera lo leen."* (Técnico de empleo, servicio público).

Además del contenido y diseño del currículum, este mismo informante destaca otras pautas que afectan al proceso de búsqueda. De esta manera, el hecho de **enviar currículums tan solo al mercado visible reduce enormemente las posibilidades de encontrar empleo.** Según un estudio realizado por Lee Hecht Harrison (2016) sobre la visibilidad y accesibilidad de las ofertas de trabajo en España, 3 de cada 4 propuestas de empleo no forman parte del mercado abierto o no son de fácil acceso para la mayoría de la población. Sin embargo, el técnico entrevistado sostiene que gran parte de las personas desempleadas solo se postulan a este tipo de ofertas: *"la mayoría lo que hacen es enviar currículum al mercado visible cuando ven una oportunidad de empleo."* (Técnico de empleo, servicio público).

Otro ejemplo de ello, es el discurso de una de las informantes desempleada acerca de su método de búsqueda, basado en postularse a ofertas visibles en plataformas de empleo populares como las que aparecen en su relato:

> *"Pues a través de Infojobs, yo siempre estaba metida en las páginas así de empleo, Infojobs, Infoempleo, en todas. Y nada cada oferta que veía que salía, que cuadraba con mi perfil pues a todas me apuntaba."* (Mujer, 34 años).

Ante esta pauta de búsqueda, cabe mencionar que en muchas ocasiones las personas que se postulan no reciben ningún tipo de respuesta. Sin embargo, como pone de manifiesto el técnico de empleo, **la manera de buscar no se modifica**, ya que se desconocen según su perspectiva otras maneras para intentar acercarse al mercado laboral:

> *"El currículum lo mandan a las empresas, cuando ven una oferta de empleo mandan, mandan, la respuesta lógicamente es cero. Entonces en la mayoría de los casos pasa eso, no hay respuesta; es la indiferencia como respuesta. Y esa es la pauta, pero no cambian la pauta, aunque no les dé resultados no piensan a ver esto que estoy haciendo no me da resultados, puedo investigar por qué no, o probar otra cosa… Creen que es la única forma de buscar trabajo."* (Técnico de empleo, servicio público).

Otra informante, nos explica que esta **falta de desconocimiento en técnicas de búsqueda de empleo**, en ocasiones se debe a que se trata de personas que no han tenido que enfrentarse con anterioridad al proceso de búsqueda. En concreto, esta técnica trabaja en una entidad del tercer sector en la Región de Murcia y destaca que muchas veces las personas han encontrado empleo a través del "boca a boca". De esta manera, vuelve a reiterarse por parte de la información recogida, que la forma de hacer el currículum no está en consonancia con los requerimientos del mercado laboral actual:

> *"Hacen el currículum tipo que a lo mejor les enseñaron a hacer hace 10 años y son personas que nunca se han tenido que enfrentar a una búsqueda activa de empleo, es decir, siempre han encontrado trabajo por el corre ve y dile, por conocidos […] Y realmente no saben técnicas de búsqueda de empleo. Solo saben meterse en las típicas páginas de empleo que todos conocemos y enviar currículums masivamente, pero currículums con plantillas ya a lo mejor muy desfasadas."* (Técnica de empleo, tercer sector).

Un aspecto más que muestra una búsqueda de empleo no adaptada a las circunstancias laborales, es que algunos colectivos no están familiarizados con las redes

sociales como medio para encontrar trabajo. Como subraya el técnico, se percibe que al no haber tenido que utilizar con anterioridad dichas herramientas para la búsqueda, estas son desconocidas o no saben usarse de manera adecuada:

> "*No lo conocen y no entienden que esto va para largo y que se está transformando todo, ellos dicen para qué me voy a actualizar y en el tema de las redes sociales para qué me voy a enfocar si a nadie le interesa, si nunca las redes sociales han servido para buscar empleo. Vale, no han servido antes, pero es que ahora estamos empezándolo a usar como búsqueda de empleo principal. Entonces creo que ellos siguen con la búsqueda de empleo tradicional."* (Técnico de empleo, tercer sector).

En relación a esto último, otro de los informantes detecta que percibe entre el colectivo de personas mayores de 45 años desempleadas con bajo nivel de estudios, la existencia de una brecha digital en la búsqueda de empleo, teniendo en cuenta, como se comentaba con anterioridad, que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación se están convirtiendo en uno de los principales vehículos para la búsqueda activa:

> *"Las nuevas tecnologías se les hacen muy distantes […] Son unas pautas de búsqueda de empleo obsoletas y cuesta mucho, quizá por la edad, por prejuicios un poco, quizá no por la edad, porque con 45 años son muy jóvenes todavía, pues cuesta mucho el reorientar todo eso y modificar."* (Técnico de empleo, servicio público).

Además de la **falta de competencias digitales en algunos casos**, los técnicos/as entrevistados/as consideran que **tampoco en muchas ocasiones existe una rutina diaria**, una planificación y organización en el proceso de búsqueda que contribuya a aumentar las posibilidades de encontrar empleo:

> *"Les falta una rutina de búsqueda de empleo, porque la mayoría de personas no tienen esa rutina diaria, pues hace que pierdan oportunidades de empleo. Entonces pues eso, falta de rutina, falta de competencias digitales en algunos colectivos y pues falta de actitud para decir oye, esto es una carrera de fondo, esto es un maratón."* (Técnico de empleo, tercer sector).

Estas son algunas de las pautas de búsqueda de empleo que han sido recogidas a partir de las entrevistas realizadas. Sin embargo, partiendo de un tipo de intervención acorde a las necesidades de las personas desempleadas y en consonancia con las circunstancias del mercado laboral, podrían reorientarse dichos métodos de búsqueda.

Tal y como desarrolla el siguiente entrevistado, el hecho de **llevar a cabo una adecuada búsqueda de empleo no necesariamente es garantía de conseguir trabajo, sin embargo, aumentará las posibilidades de que esto ocurra**. En este sentido hace hincapié en la importancia de centrarse en los factores que dependen de uno/a mismo, para de esta manera no ser tan dependiente de aspectos que no pueden ser controlados:

> *"Yo tengo personas que no buscan empleo bien y sin embargo lo han encontrado. Y al contrario, personas que han hecho un esfuerzo de currículum y aún no lo han encontrado. Bueno, pues ahí no podemos sacar conclusiones definitivas de que entonces no sirve para nada, no. Al final es una cuestión de probabilidades, es una cuestión de que en la medida de que hay unos factores que influyen para buscar empleo, hay unos factores que dependen de ti […] Los que dependen de ti tienes que hacerlos al 100 x 100 […] Para no depender tanto del resto."* (Técnico de empleo, servicio público).

Sin embargo, a partir de los discursos de orientadores/as laborales de los **servicios de empleo autonómicos**, hemos encontrado la **dificultad percibida** por parte de algunas personas **en cuanto a la posibilidad de cambiar y reorientar estas pautas de búsqueda en los/as desempleados/as:** *"y esa pauta, desde luego con nuestras sesiones y seguimiento, cambiarla no te voy a decir que es imposible, pero es muy muy complicado."* (Técnico de empleo, servicio público).

Este técnico de empleo explica que la dificultad radica en que las orientaciones se prolongan periodos largos de tiempo y ello supone no poder llevar a cabo una intervención más pormenorizada y con un seguimiento más exhaustivo. Comenta que en ocasiones, cuando las personas regresan a sucesivas sesiones de orientación, continúan llevando cabo la misma metodología en el proceso de búsqueda:

> *"En muchos casos no lo consigo, y noto que no lo consigo porque cuando hablo con ellos a los tres, cuatro meses veo que están en lo mismo. Si hiciéramos una labor más del día a día, más de ver la realidad, de ser más constante… Pues sí, hace más mella, deja más poso. Pero claro la nuestra que es tan (de) coger las cosas con alfileres pues si la persona no tiene una proactividad, una iniciativa muy fuerte se te va desgraciadamente."* (Técnico de empleo, servicio público).

Así mismo, esta otra técnica de empleo, también habla de la necesidad de que las **estrategias encaminadas a modificar actitudes y pautas mantengan un nivel de personalización suficiente para obtener los resultados esperados**: conseguir que las personas desempleadas lleven a cabo una búsqueda más eficiente para aumentar las posibilidades de acercamiento a un empleo:

> *"Es necesario diseñar estrategias externas, pero hay muchas personas que necesitan que esas estrategias estén muy personalizadas porque si no, no les llega*." (Técnica de empleo, tercer sector).

Por otro lado, a parte de las características en la búsqueda de empleo ya mencionadas como la falta de rutina, la realización de un currículum no adaptado a las necesidades del empleador o el empleo insuficiente de herramientas de búsqueda acordes al mercado laboral actual; cabe mencionar que hemos encontrado otros **patrones de comportamiento durante el proceso de búsqueda que mantienen relación con el tiempo transcurrido en la situación de desempleo.**

Una de las consecuencias que el tiempo en desempleo genera sobre la forma de búsqueda, es la **apertura a otros campos profesionales** con el objetivo de intentar aumentar la posibilidad de acceder con mayor facilidad al mercado de trabajo. En este sentido, uno de los técnicos entrevistados explica que en muchas ocasiones las personas desempleadas rebajan su expectativa laboral considerando que de este modo aumentarán sus oportunidades de empleo. Sin embargo, el entrevistado explica que esta pauta a parte aumentar la competitividad, no necesariamente va dar como resultado una mejor empleabilidad en puestos de empleo para los que se está sobre cualificado/a:

"Creen que rebajando la expectativa laboral van a tener más oportunidades de empleo, es una creencia muy generalizada […] No se plantean que rebajando la expectativa laboral, primero la competencia aumenta y segundo porque ellos estén sobrecualificados no ganan puntos de cara a una posible empleabilidad de ese trabajo." (Técnico de empleo, servicio público).

En este sentido, podemos encontrar numerosos discursos entre las personas desempleadas que muestran un cambio durante el proceso de búsqueda provocado por el tiempo en desempleo y por la necesidad de encontrar trabajo. En un primer momento, están enfocados/as en mayor medida hacia su objetivo profesional, pero debido a no lograr los resultados esperados, comienzan a dirigir la búsqueda hacia otras profesiones. De esta manera su propósito es exclusivamente encontrar trabajo independiente muchas veces de las características que este tenga:

"Yo fui a visitar despachos, bueno despachos y otro tipo de empresas que no eran solamente despachos, asesorías, gestorías, pero luego empecé también de fabricación de plásticos, porque yo ya optaba a entrar a trabajar donde fuese." (Mujer, 51 años).
"En el sector administrativo, pero me abro a cualquier otro sector, ya sea dependiente de comercio, camarero, reponedor, lo que sea." (Hombre, 32 años).

"*Sobre todo al principio sí iba más enfocado a oficina, administración y tal pero luego ya no, ya va pasando el tiempo y ya vas diciendo bueno pues llega la temporada de vacaciones, a ver si en una tienda o de camarera, ya te da un poquito igual y llegas un poco a la desesperada."* (Mujer, 34 años).

Esta última informante, comenta que existe un **sentimiento de desesperación** que explica dicha pauta en la búsqueda de empleo. De nuevo, el siguiente orientador laboral, comenta que en muchas ocasiones las personas desempleadas al tener que definir su perfil profesional, tienen una respuesta no enfocada hacia objetivos profesionales específicos, debido a esta necesidad de encontrar trabajo en cualquier sitio:

"Pero es que no son pocos los que me rebaten eso […] Yo es que lo que quiero es trabajar, yo necesito un trabajo y además el que sea. Eso es muy habitual cuando les preguntas

porque tienes que hacerles el perfil en internet en el portal nuestro dicen: lo que sea yo ya quiero trabajar de lo que esa. Eso que es muy habitual, vamos a diario lo vemos, lo único que trasmite es un grado de desesperación de la persona, que es comprensible desde el punto de vista humano, yo lo entiendo." (Técnico de empleo, servicio público).

Este sentimiento de desesperación también puede dar lugar en algunas ocasiones a **estar buscando constantemente ofertas de empleo**, pudiendo llevar a la persona a una obsesión por encontrarlo. El siguiente informante es un ejemplo de ello. Nos explica que ha necesitado de ayuda profesional debido a la situación de desempleo y a las consecuencias de esta según sus circunstancias particulares. Comenta que esto tiene una repercusión en su patrón de comportamiento hacia la búsqueda de empleo que le lleva a estar pendiente insistentemente de ofertas de trabajo en las que poder postularse:

"Constantemente mirando las ofertas de empleo, constantemente, a todas horas […] Y ahora me dice el psicólogo, digo psicológico y parece película, me dice que no lo mire tanto, que no esté tan pendiente del ordenador o de las ofertas de trabajo. Pero es algo créeme que es algo casi mecánico." (Hombre, 53 años).

Para terminar este capítulo, vamos a mostrar a continuación posibles **pautas que han sido detectadas para mejorar el proceso de búsqueda**, con el objetivo de que este sea más eficiente y ayude a promover un mayor acercamiento al empleo.

Anteriormente comentábamos la importancia de utilizar métodos de búsqueda acordes con la realidad laboral actual, como puede ser la búsqueda de empleo online. Sin embargo, también hemos podido dar cuenta desde los discursos registrados que **no se trata simplemente de las herramientas de búsqueda, sino que también es importante la manera en la que estas se utilicen:**

"La persona que era pasiva en los contactos y en entregar currículums, va a seguir siendo pasiva hoy en día en internet ¿Por qué? Porque la búsqueda de empleo no es solamente dedicarle cinco horas a la semana a internet. Si no que tienes que unirlo con otras (herramientas de búsqueda), intentar adquirir esas competencias, el contactar, el moverte." (Técnica de empleo, tercer sector).

Además, agrega que es relevante utilizar otros métodos aparte de llevar a cabo el proceso de búsqueda a través de internet. En relación a ello, otro de los técnicos expone en su entrevista la **importancia de tener redes de contacto** para aumentar el campo de posibilidades de empleo. En el siguiente fragmento, el informante explica que disponer de estas redes puede proporcionar información sobre oportunidades de trabajo acordes con las necesidades que tenga la persona. Además, esto puede contribuir a no focalizar la búsqueda exclusivamente hacia el mercado abierto, que como comentábamos anteriormente representa una pequeña proporción de toda la oferta:

> *"Las redes de contacto, cuando les hablas te dicen sí los enchufes, y les digo no, el enchufe es diferente, es un grado extremo de contacto ¿qué tienes un enchufe que te va a dar empleo, no una oportunidad de empleo? Pues aprovéchalo. Pero lo que necesitas son contactos, personas que te puedan dar información de oportunidades de empleo para que tus necesidades se conecten con la oportunidad. Si no, cuando ese contacto que tú tienes sepa de una oferta de empleo, no lo conectará con tu necesidad y pasará de largo desgraciadamente."* (Técnico de empleo, servicio público).

Otra pauta significativa, destacada por varios técnicos/as entrevistados/as, es llevar a cabo un **proceso de autocandidatura** para realizar una búsqueda de empleo más efectiva. En este sentido, para efectuarla de manera correcta, sería necesario que la persona que va a postularse para una candidatura adquiriese información en primer lugar sobre la empresa de interés, para después poder personalizar acorde a esta su currículum junto con una carta de presentación, explicando la motivación por trabajar en ese sitio concretamente. Además, es importante asegurarse de que todo ello va a ser recibido por la persona de la organización más oportuna. De esta manera, explica uno de los orientadores laborales, la forma en la que se debería llevar a cabo una autocandidatura de empleo:

> *"Una autocandidatura evidentemente bien hecha, porque tampoco saben hacerla, porque cuando les hablo de autocandidatura me dicen sí, sí, si yo llevo los currículums a las empresas y les digo ¿y a quién se lo has dado? Y me dicen no sé, lo entregué allí. Es decir, que hay que buscar a una persona de la empresa, hay que personalizar eso, hay que añadir siempre al currículum una carta de presentación, poner el motivo del por qué*

quieres trabajar en esa empresa para aportar valor a tu candidatura y a través de las redes investigar claro, de qué persona de la empresa quieres que reciba eso y ahí ya le envías la candidatura, pues eso es un paso que no suelen hacer." (Técnico de empleo, servicio público).

Por último, a partir de las entrevistas realizadas, también hemos detectado la importancia que atribuyen los/as técnicos/as de empleo a que durante el proceso de búsqueda, las personas desempleadas se centren no solo en la percepción de sus debilidades sino también en sus puntos fuertes; partiendo de todo aquello que anteriormente ya se ha conseguido. En este sentido, a partir de detectar las propias fortalezas se puede comenzar a trabajar en una **marca personal**, que permita una comunicación diferencial de la candidatura que se está ofreciendo.

"*Yo creo que de no haberse trabajado el autoconocimiento y la costumbre de centrarnos en las debilidades, en lugar de las potencialidades, en lo que ya son buenos. Para que eso les ayude a la búsqueda de su confianza en sí mismos. Mirando atrás su historia del logro. Claro esa perspectiva de solo tengo límites pues solo encuentro muros. Es muy difícil andar y eso es normalmente lo que trabajo con ellos en las sesiones."* (Técnica de empleo, tercer sector).

Los últimos fragmentos muestran un ejemplo del aprovechamiento de las propias potencialidades invertidas en el proceso de búsqueda. Este es el caso de una persona desempleada, que a partir de la orientación recibida, consiguió enfocar su búsqueda de trabajo teniendo en cuenta, debido a su edad, la larga trayectoria profesional previa que tenía. De manera que esto le permitió conservar una amplia red de contactos con empresas:

"Entonces en su caso yo le convencí primero de modificar el currículum, eso no fue complicado, pero luego sí de que cambiara esa pauta de buscar empleo y que empezara a generar contactos que en su caso como tenía 50 años y tenía mucha experiencia, tenía mucha gente conocida, seguían en el mercado laboral, que son los contactos más útiles." (Técnico de empleo, servicio público).

Finalmente, según cuenta el técnico que le orientó, en esta ocasión, la persona tras acudir a las empresas en las que había trabajo con anterioridad, llevando a cabo por

tanto una búsqueda de empleo centrada en las redes de contacto, consiguió finalmente insertarse en el mercado laboral:

> *"Entonces venciendo evidentemente una barrera psicológica que él tenía, se armó de valor, eso es un mérito suyo evidentemente, para ir a las empresas otra vez después de fíjate, a lo mejor en algunos casos había salido hace 15, 20 años de la empresa, para decir que estaba disponible […] Al final surgió esa oportunidad en una empresa a la que fue, pues una ex compañera suya dio a luz, el parto fue complicado… Total, una baja de nueve meses."* (Técnico de empleo, servicio público).

4.4.3.3. Disposición a la movilidad geográfica para la búsqueda de empleo

Una vez explicadas las formas de búsqueda de empleo y las pautas de mejora que podrían adquirirse en este sentido, tendremos en cuenta también la actitud y disposición ante la movilidad geográfica por motivos laborales. Hoy en día como consecuencia de los procesos de globalización, dicha movilidad está siendo cada vez más demanda a la población trabajadora, lo que ha supuesto un aumento significativo de los movimientos migratorios en los últimos años (Meil, 2011).

Por este motivo, consideramos relevante incluir la disposición a la movilidad laboral en el proceso de búsqueda activa empleo, en tanto que una actitud favorable a un cambio residencial puede aumentar las posibilidades de encontrar empleo. A pesar de ello, como veremos a continuación, la disposición a la movilidad geográfica dependerá de posiciones personales cuyas circunstancias específicas pueden influir o dificultar que sea posible una predisposición a dicho cambio. Antes de profundizar sobre las causas que motivan y desincentivan esta actitud, cabe señalar que la encuesta realizada en el marco de esta investigación, arroja una proporción inferior para las personas desempleadas de larga duración que declaran tener disposición a la movilidad (39,02%).

En relación a ello, comenzaremos mostrando algunos testimonios de personas que **sí reflejan una predisposición** a la movilidad residencial, teniendo por objetivo ampliar su abanico de posibilidades para insertarse en el mercado de trabajo:

"*No es que esté dispuesta, es que me voy a mover. Yo soy consciente que tengo más posibilidades allí que aquí.***"** (Mujer, 27 años).

"Yo de hecho he enviado currículums a Valladolid. Evidentemente provincias limítrofes todas. Andalucía, Extremadura, Murcia… No tengo ningún problema. Y si me contratasen vamos, me iba rápido." (Hombre, 53 años).

"Sí, sí me hubiera movido, yo por ejemplo tengo amigos que están fuera porque algunos están en Ciudad Real, otros están en Madrid, o sea que… Y todos… Vamos en mi círculo, no se cierra solo a estar con la familia aquí en Extremadura, no hubiera tenido problema, hubiera ido fuera, no me habría importado." (Mujer, 34 años).

Sin embargo, también hemos podido recabar discursos que reflejan **un menor grado de disposición a la movilidad**. Así por ejemplo, este informante hace alusión a que cabría la posibilidad de plantearse este cambio en un futuro, pero que en la actualidad no se encuentra preparado para tomar esa decisión:

"*Luego como más adelante pues es posible, pero en principio de momento ahora mismo no tenía pensamiento de salir, salvo prácticamente una oferta buena que llegue o algo lo que sea pero… Me lo pensaría. De momento tenía idea de estar por aquí […] Sí por familia, cercanía… De momento no estoy capacitado para salir de aquí."* (Hombre, 27 años).

Uno de los factores que hemos encontrado que en ocasiones inhibe una actitud favorable al cambio de residencia, está relacionado con las **dificultades psicológicas y emocionales** que implica tener que separarse de su círculo social más cercano. En este sentido, algunos de los testimonios de técnicos/as de empleo apelan a ese sentimiento de no querer moverse de "su tierra":

"Mucha gente por el apego sentimental de la familia y amigos […] No es fácil tampoco el irte a otro sitio y es algo que valoran mucho." (Técnico de empleo, tercer sector).

"Migración de voy a buscar a otro sitio, también es muy difícil, por muchos conceptos. Para empezar por un concepto cultural, están muy aferrados a su tierra, a su territorio, a su familia, a su entorno. Cuesta mucho moverse, son muy reacios a esa movilidad." (Técnico de empleo, servicio público).

Por otro lado, hemos detectado discursos que hacen alusión a que la **edad** tiene una influencia sobre la disposición a la movilidad laboral. Esto podemos además corroborarlo con los resultados de la encuesta que muestran una menor disponibilidad al cambio de residencia por parte de las personas mayores de 44 años, si lo comparamos con el resto de grupos de edad. Hay que tener en cuenta a su vez que el grueso de personas desempleadas de larga duración supera los 44 años:

> *"Con esas edades sí que es bastante complicado, porque ya te digo gente con toda la vida haciendo lo mismo con sus familias aquí, gente, esto no deja de ser una zona, aunque estemos tan cerca de Ciudad Real, Ciudad Real es una provincia pequeña, esto no deja de ser una zona rural […] La gente no tiene espíritu y más con esas edades. La gente no sale."* (Técnica de empleo, servicio público).

Además de la edad, los datos de la encuesta muestran una **brecha género** en lo que se refiere a la disposición frente a la movilidad. Uno de los motivos que puede explicar esta diferencia es la dificultad de conciliación laboral y familiar que en muchos casos tienen las mujeres, por ocuparse en mayor medida de los trabajos de cuidados en el ámbito doméstico, tal y como explicamos de manera más detallada en el primer capítulo del informe cualitativo (4.4.1. *Perfiles y barreras de las personas desempleadas de larga duración*). En este sentido, en las entrevistas hemos podido corroborar cómo el hecho de tener responsabilidades familiares se presenta como una dificultad para la movilidad.

El siguiente fragmento refleja la problemática que supone tener poca flexibilidad para realizar un cambio de residencia debido a las "cargas familiares". La movilidad geográfica es en mayor medida inaccesible cuando necesariamente supondría también tener que trasladar a otros miembros de la familia. Además, señala la importancia de disponer de recursos económicos para poder realizar el cambio y las dificultades que pueden encontrarse cuando el salario es insuficiente para los pagos de la vivienda:

> *"Y luego incluso el tema de trasladar toda la residencia familiar a otro sitio también se encuentran con la dificultad del choque salario-precio […] No es lo mismo una persona que no tiene cargas que no se pone ningún límite al desplazamiento. Si tienes cargas familiares, si tienes que pensar que no solo te mueves tú si no que se mueve toda tu*

familia sobre todo con el tema de hijos suele ser más complicado." (Técnico de empleo, servicio público).

Ante los problemas de traslado de toda la familia, la alternativa es conseguir otra residencia para la persona que va a moverse por motivos laborales. Sin embargo, de nuevo esto supone la necesidad de contar con ciertos recursos económicos de los que en ocasiones no se dispone, tal y como explica la siguiente informante:

"Los salarios suelen ser bajos y que además los alquileres hemos pasado de una burbuja de la compra al alquiler. Entonces hay gente que no puede permitirse tener una casa en su sitio con su familia por el tema de no desplazar a sus hijos […] E irse a otro sitio a trabajar entre semana." (Técnica de empleo, tercer sector).

El fragmento que mostramos a continuación, es un ejemplo que refleja las dificultades que son percibidas por parte de una de las desempleadas en relación a la disposición a la movilidad por motivos laborales. El relato muestra que durante su proceso de búsqueda de empleo, ponía un **límite de distancia** debido a la necesidad de tener que conciliar con su vida familiar:

"*Exacto, y a través de internet en páginas de despachos de abogados de la zona donde yo estoy, desplazándome como máximo 50 kilómetros, por el tema de los niños, porque claro mi marido también trabaja y trabaja fuera, entonces yo lo que hacía era me ponía ese límite, a 50 kilómetros, que yo me pudiera desplazar pues bueno pues iba presentando currículums a través de internet o bien personalmente*." (Mujer, 51 años).

Por último cabe mencionar, otro hándicap que obstaculiza la movilidad laboral, que afecta sobre todo a Extremadura y a la Región de Murcia. El **transporte deficitario existente** en estas comunidades autónomas es una de las cuestiones que ponen de manifiesto los/as informantes entrevistados/as. Seguidamente presentamos algunos testimonios que hacen alusión a esta problemática, con el objetivo de ahondar en como la falta de transportes merma las posibilidades de inserción laboral.

En el caso de Castilla La Mancha a diferencia de Extremadura y Murcia, las personas entrevistadas aluden a que las infraestructuras instaladas y los medios de transporte facilitan la movilidad:

> *"Tenemos el AVE y luego después autovías. O sea las comunicaciones son buenas. A ver siempre te puede decir alguien que puede ser mejorable, pues claro todo es mejorable pero en general sí, la movilidad es fácil."* (Técnica de empleo, servicio público).

Sin embargo, los testimonios sobre Murcia, ponen de manifiesto las dificultades que son percibidas tanto por los/as técnicos/as de empleo como por las personas desempleadas con respecto al transporte de esta región. En este primer fragmento, la informante explica que debido a la escasa extensión de la comunidad, se podrían realizar trayectos en un corto periodo de tiempo. A pesar de ello, comenta que debido a la falta de transportes, es necesario disponer de un vehículo propio para poder desplazarse, y que en caso de no tenerlo, las **comunicaciones** dentro de la región resultan ser **deficitarias:**

> *"Al ser una comunidad muy pequeña, es muy fácil moverte de un sitio a otro, es decir, de Murcia a Cartagena hay treinta minutos en coche. Lo que sí que es cierto, es que el tema de los transportes no está muy… Aquí para moverte necesitas un coche. Bueno, metro por supuesto no hay, pero tampoco hay transportes que te permitan ir de un sitio a otro con una agilidad [...] Si no hay buenas comunicaciones, pues tampoco favorece mucho el tema del empleo la verdad."* (Técnica de empleo, tercer sector).

En relación a ello, una de las desempleadas argumenta que debido a este problema con el transporte, el alcance de su búsqueda de empleo se ha visto condicionado, teniendo que limitarse a los alrededores de su lugar de residencia:

> **"***Y los desplazamientos es complicado y si te sales de… Claro… También es que en la región que estoy, la Región de Murcia el tema del transporte está bastante más complicado que en otras zonas como puede ser Madrid o Barcelona quizá, pero ese también es un problema que me ha impedido bastante buscar fuera de mi zona de habitáculo."* (Mujer, 30 años).

De igual manera, las personas entrevistadas reflejan que tampoco las comunicaciones con otras comunidades autónomas son lo suficientemente rápidas, fundamentalmente por la falta de AVE en la Región de Murcia, según señala una de las técnicas entrevistada:

> *"No hay comunicaciones exteriores buenas […] Para ir a Valencia, no hay nada, no hay un tren para ir. Tienes que coger un autobús […] O coche. Para ir a Andalucía, que estamos pegados, no hay tren tampoco. No hay nada. Hay un tren para Madrid […] Que tardas todo el día. Entonces claro, te hablo de Madrid, que deberíamos llegar de una manera muy fácil. Pues no sé cuánto tiempo llevamos con el tema del AVE pero no lo conseguimos. El AVE se quedó en Albacete y, o me voy a Albacete o me voy a Alicante, pero no tengo AVE en Murcia. Cuando el AVE llegó a España en el año 92."* (Técnica de empleo, tercer sector).

En el caso de Extremadura, la información recogida sobre el transporte público, también muestra una percepción carente de infraestructuras y medios adecuados para el desplazamiento, siendo visto como una problemática añadida a las dificultades que presenta la inserción laboral:

> "*Otro problema que tenemos que también dificulta el tema de la inserción laboral es el tema del transporte. Ahora está el tema en la palestra, estamos visibilizando lo que es el tema del tren, son 5, 6 horas […] No tenemos una red de transportes que te permita trabajar en otra comunidad autónoma y vivir en Extremadura, como a lo mejor puede pasar en localidades cercanas a Madrid. Aquí es muy complicado, tenemos buenas carretas, también depende de qué zona de Extremadura, pero el transporte público es deficitario."* (Técnica de empleo, tercer sector).

Por último cabe mencionar, que la visión de un transporte deficitario no solamente tiene repercusiones negativas en la movilidad, restringiendo las oportunidades de empleo; también hemos encontrado testimonios que hacen referencia a que la falta de comunicaciones ha impedido un mayor desarrollo del tejido empresarial en determinadas zonas geográficas:

> *"No hay comunicaciones […] Entonces las empresas no se instalan […] Y en Extremadura que quieren poner en Badajoz lo del centro logístico, no ha seguido adelante por las malas comunicaciones."* (Técnica de empleo, tercer sector).

4.4.4. Necesidades detectadas para la mejora de la empleabilidad

En el contexto de cambio laboral que tiene lugar en la actualidad, los/las técnicos/as de empleo que han sido entrevistados/as detectan en ciertas ocasiones carencias relacionadas con competencias y habilidades útiles para favorecer una adecuada inserción en el ámbito laboral. A este respecto cabe señalar el concepto de "empleabilidad", surgido en la década de los años cincuenta con el objetivo de visibilizar a aquellas personas que no formaban parte del mercado de trabajo. Con posterioridad, la empleabilidad se ha convertido en un constructo para definir las competencias necesarias requeridas para conseguir y permanecer en una situación de empleo (De Grip, Van Loo y Sanders 1999).

A pesar de que este término ha adquirido una gran importancia para el entorno laboral, las múltiples definiciones que se han desarrollado desde diferentes perspectivas, muestran que se trata de un concepto complejo y en ocasiones ambiguo. Con el objetivo de intentar arrojar luz sobre su terminología, presentamos a continuación dos definiciones diferentes.

En primer lugar, la Organización Internacional del Trabajo articula el concepto desde una perspectiva competencial, centrando la atención en las capacidades de las personas para encontrar y mantener un empleo acorde a su formación, que le permita mejorar profesionalmente, adaptándose a las circunstancias que presente el mercado de trabajo. En este sentido, la empleabilidad se presenta 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"* (OIT, 2005, pág. 4).

En segundo lugar, la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos, entiende la empleabilidad como un constructo que alberga las capacidades pertinentes, no solo para la obtención de un empleo, sino que a diferencia de la

definición anterior, también hace hincapié en que el trabajo encontrado sea acorde a las necesidades de la persona. En este caso, se define la empleabilidad como:

> *"La aptitud de una persona para tener empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida."* (FUNDIPE, 1999, pág. 8).

Teniendo en cuenta la empleabilidad como un puente de conexión entre las personas y el mercado laboral, a partir de la información recogida en las entrevistas, hemos podido detectar por parte de los/las técnicos/as de empleo las principales necesidades de las personas desempleadas de larga duración, que en caso de ser cubiertas acercarían su perfil laboral a las demandas requeridas por el mercado.

4.4.4.1. Formación y reciclaje profesional

Una de las principales necesidades para favorecer la mejora de la empleabilidad por parte de las personas desempleadas de larga duración es la **formación** y el **reciclaje profesional**. En la actualidad, como consecuencia de las características propias del mercado laboral, como la flexibilidad en los puestos de trabajo, la mayor competitividad o el impacto de las nuevas tecnologías, la formación continua se manifiesta como un requisito que adquiere mayor peso en un contexto laboral de cambio permanente.

Para el caso de las personas desempleadas, la formación se presenta como una de las políticas activas para la inserción laboral con mayor inversión por parte de los países miembros de la Unión Europea (Descy & Tessaring, 2007). En este sentido, cabe señalar que en las entrevistas, la formación es considerada como una de las principales alternativas a la situación de empleo deseada. De manera que, si la búsqueda de trabajo no es fructífera, la realización de cursos es vista tanto como un medio para alcanzar el objetivo de inserción, como para proporcionar a la persona desempleada el desempeño de una labor que le permita mantenerse en un estado activo. El fragmento que presentamos a continuación, es un ejemplo que muestra la formación como la opción más pertinente para la mejora de la empleabilidad:

> *"Yo ya estoy mirando formación allí y la búsqueda de empleo pues de momento no ha sido fructífera, así que yo ya estoy mirando cursos […] Para mí, para la edad que tengo y con la formación que tengo, creo que todavía falta mucho por formarme y creo que puedo aprender muchas cosas […] Creo que si me estoy quieta no gano nada."* (Mujer, 27 años).

Así mismo, los/las técnicos/as de empleo también señalan en numerosas ocasiones el aprendizaje a través de la formación como la principal vía para la reinserción en el mercado laboral. El siguiente informante percibe, como en el caso anterior, la recualificación como el medio más adecuado para posibilitar la obtención de un empleo. Este testimonio muestra la importancia que adquiere la formación a nivel general, para todas las personas desempleadas, como parte del currículum de los/las candidatos/as. Posteriormente, especificaremos más concretamente qué colectivos y bajo qué circunstancias dicha formación es percibida no solo como una contribución para la mejora de la empleabilidad, sino que es relatada como imprescindible para el acercamiento al empleo:

> *"Básicamente dos actividades que son las patas que tiene el currículum: la formación y la experiencia. Entonces si tú no estás trabajando puedes formarte, que eso es un reciclaje que en muchos casos casi es la única salida que tienen. Y la otra pata es adquirir experiencia profesional, por ejemplo, yo les hablo mucho de que vayan a una ONG y sean voluntarios."* (Técnico de empleo, servicio público).

Además, en su discurso también aparece la **experiencia profesional** como otro factor a tener en cuenta para la empleabilidad. El técnico de empleo explica que ante la situación de desempleo, tener una experiencia de voluntariado, puede ser no solamente una herramienta para adquirir mayor experiencia laboral, sino que además, el trabajo provee a las personas de otras múltiples funciones, a parte de la necesaria remuneración económica. Entre ellas, el técnico destaca las oportunidades que puede brindar la realización de un voluntariado como servir de apoyo psicológico, proporcionar una organización temporal del día a día, o generar un ámbito para la persona en el que poder establecer relaciones sociales y aumentar sus contactos:

"Bueno, yo no te digo que sustituyas la búsqueda de un trabajo remunerado por cuenta ajena por un voluntariado, pero sí que valores que mientras llega ese trabajo puedes ocupar tu tiempo en un voluntariado que te va a dar uno: un apoyo psicológico que necesitas ahora mismo, te va a dar una disciplina de horarios, salir de casa. […] Dos, te va a dar contactos, que la única forma de conseguir contactos para que eso después te ayude a conseguir un empleo es salir de casa y conocer a gente. […] Y, en tercer lugar, el ir a una ONG, que al final es una empresa sin ánimo de lucro, es adquirir una experiencia profesional." (Técnico de empleo, servicio público).

Por otro lado, además de la percepción de los/las técnicos/as de empleo sobre las ventajas que puede reportar la formación para la mejora de la empleabilidad, hemos localizado **determinadas circunstancias donde dicha formación es percibida en términos de necesidad**, ya que de otro modo sería difícil superar importantes barreras para la inserción.

La principal dificultad que es detectada en muchos casos para el acceso a un empleo es la baja cualificación, siendo necesaria por tanto una formación básica para colectivos que no han superado la etapa correspondiente a la educación secundaria, tal y como relata una de las personas entrevistadas:

"Si estamos hablando de personas sin cualificación, pues hace falta un reciclaje, es necesario reinventarse, adquirir una formación que no se tiene, si no se tiene la ESO hay que obtenerla." (Técnica de empleo, tercer sector).

Cabe señalar que entre las personas con **baja cualificación** aparecen representados en el discurso de las personas informantes, colectivos de migrantes que presentan además una **barrera idiomática** para la inserción laboral. El fragmento que mostramos seguidamente refleja cómo los servicios públicos de empleo han implementado en sus planes de empleo, acciones formativas con el objetivo de paliar dichas barreras:

"Los planes de empleo se han ido enriqueciendo con políticas formativas para estos grupos para tratar de subir sobre todo la ratio de su cualificación y formación, porque son sectores donde el índice de formación es muy bajo. Y como también tenemos dentro de ese grupo a colectivos procedentes de la inmigración, pues se trabaja incluso desde el

apartado de la alfabetización básica. Porque son colectivos que tienen altas dificultades de comprensión lingüística." (Técnico de empleo, servicio público).

Aparece también entre la percepción de los/las orientadores laborales, la problemática derivada del **abandono escolar**, provocando estas necesidades de formación básica. Así, por ejemplo, este informante manifiesta las limitaciones para acceder al mercado de trabajo, por parte de aquellas personas que tienen una cualificación formativa de nivel bajo, siendo el graduado escolar en muchos casos obtenido en la edad adulta:

"En muchas ocasiones formación básica, ha habido mucho abandono escolar y ten en cuenta, hay muchas personas jóvenes por ejemplo que tienen un graduado escolar pero obtenido ya a partir ya de la edad adulta. Entonces me parece que están muy limitados […] Yo creo que de educación básica, básica, ahí también hay mucho que invertir." (Técnico de empleo, servicio público).

Ante la problemática del abandono escolar, uno de los técnicos de empleo hace alusión a las **personas jóvenes que no han finalizado los estudios de educación secundaria obligatoria**, sugiriendo que quizá sea necesaria un tipo de formación más práctica para poder acercar a estas personas al mercado de trabajo:

"Es quizá la mejor manera de llegar a ellos, a través de la práctica, porque la teoría les cuesta y por las circunstancias que sean la educación secundaria no ha llegado a captar sus habilidades y potencialidades por lo que sea. Entonces hay que tirar de ellos de alguna manera." (Técnico de empleo, servicio público).

Por otro lado, la necesidad de recualificación también ha sido detectada bajo las circunstancias de personas que trabajaban en sectores donde a partir de la crisis económica el nicho de empleo es insuficiente para todos/as los/las trabajadores/as. Por tanto, **se vuelve necesario un reciclaje profesional hacia otros sectores profesionales emergentes**:

"Yo conozco varios casos, en el tema de instalaciones eléctricas la crisis se les llevó, pero bueno a dado un giro y la electricidad no tenía tirón porque hemos dejado de hacer

chalets, adosados y todo ese tipo de cosas y se han metido por ejemplo a cualificarse en el tema de energía solar." (Técnico de empleo, servicio público).

Por último, es importante tener en cuenta que, a pesar de que la formación es considerada crucial para poder acceder al mundo laboral, también es importante decir que en ocasiones se perciben **barreras que dificultan la posibilidad de llevar a cabo un reciclaje profesional.**

Así, por ejemplo, otro de los informantes relata que a veces existe una **desmotivación** por parte de las personas desempleadas de larga duración para volver a formarse después de mucho tiempo sin hacerlo: *"Cuesta mucho porque ellos ni se ven preparados para ponerse a estudiar ni capacitarse y moralmente tampoco tienen ningún tipo de ganas."* (Técnico de empleo, servicio público).

Otra de las dificultades que encuentran los/las técnicos/as es que en ocasiones las personas desempleadas tienen **barreras de acceso a la formación por causas económicas**. Debido a que, a pesar de estar en disposición de formarse, la falta de recursos económicos por haber finalizado las prestaciones o subsidios por desempleo impide costear los cursos que no son gratuitos. Por otro lado, en el discurso que se presenta a continuación el técnico de empleo también percibe las dificultades que encuentran algunas personas al no cumplir con los requisitos de acceso a la formación:

"Yo quiero cambiar, pero si quiero cambiar yo no me puedo gastar un dinero en hacer una formación de carácter privado. En la pública también tienen restricción porque se entiende que el acceso es más bien para jóvenes. Entonces sus necesidades formativas no las pueden cumplir. Entonces se habla del reciclaje profesional y demás, pero es que tienen unas dificultades de acceso a esas medidas bastante importantes. Porque como te comento, o algunos estás recibiendo subsidios mínimos o ya nos encontramos en una situación de que ya han agotado todas las prestaciones que podrían recibir." (Técnico de empleo, servicio público).

4.4.4.2. Otras necesidades para la mejora de la empleabilidad

Teniendo en cuenta las características del mercado laboral actual, los requisitos demandados no solamente se centran en las competencias profesionales, sino que en

este contexto, la empleabilidad se ve incrementada cuando además las personas adquieren una serie de competencias que han venido a denominarse como transversales (Hernández-Fernaud, Ramos-Sapena, Negrín, Ruiz-De la Rosa, & Hernández, 2011).

A través de las entrevistas que hemos realizado, además de la formación y el reciclaje profesional se han podido detectar otras necesidades básicas para posibilitar el acercamiento de las personas desempleadas de larga duración. En este sentido, destacan especialmente las competencias digitales, la formación en idiomas o el desarrollo de habilidades sociales.

En primer lugar, con respecto a las **competencias digitales**, los discursos de las personas informantes se presentan como un reflejo de la importancia crucial que han adquirido las nuevas tecnologías en los últimos años y de fuerte repercusión que han tenido en el entorno laboral. Mostrando además que el hecho de no poseer ciertas habilidades digitales puede repercutir en una gran dificultad para la inserción en el mercado de trabajo: "*para que entiendan que el mundo antes saber leer y escribir era fundamental para no quedarte fuera de la sociedad, y ahora no tener competencias digitales tú mismo te estás excluyendo del mercado laboral.*" (Técnico de empleo, servicio público).

Sin embargo, en las entrevistas hemos encontrado necesidades de mejora en cuanto a competencias digitales básicas. En los fragmentos que presentamos a continuación, podemos observar las problemáticas que perciben los/las orientadores/as en referencia a la falta de conocimiento sobre tareas de informática elemental o sobre el funcionamiento y manejo de redes sociales:

> **"***Las nuevas tecnologías también primordial, hay unos vacíos tremendos para informática básica pura. O sea, no saben hacer a penas un texto, como manejar bien ni siquiera un correo electrónico."* (Técnica de empleo, servicio público).
>
> *"Analfabetismo digital, que muchas personas […] No saben ni lo que es un perfil de Facebook. No saben cómo manejarse en redes sociales […] Entonces si estas personas no tienen unos conocimientos mínimos digitales, también considero que se van a sentir*

excluidas de ese proceso de digitalización que está surgiendo." (Técnico de empleo, servicio público).

Así mismo, los entrevistados/as también relatan la existencia de una **brecha digital detectando desigualdades por razones de edad, sexo o nivel educativo**. En este sentido, tal y como se puede observar en los siguientes discursos, esta falta de competencias digitales provoca una pérdida de oportunidades de trabajo por el desconocimiento de la búsqueda de empleo 2.0:

"Los mayores de 45 tienen el hándicap de la falta de habilidades digitales. Hoy por hoy prácticamente la mayoría de la búsqueda de empleo se hace utilizando las redes, por lo que están ahí un poco entre que quieren, no pueden y no saben, pierden muchas oportunidades de empleo porque no están conectados con ese ámbito digital." (Técnico de empleo, servicio público).

"Pues a aparte de personas mayores de 45, te diría también que cuánto más baja es la formación, también afecta a esta parte y también te diría que una de las cosas un poco más comunes es que también son mujeres. Que un poco también cuadra con esa situación de desempleo que siempre se centra en ese determinado colectivo, generalmente baja cualificación y mujeres que están en edad activa." (Técnico de empleo, servicio público).

Por último, también hemos detectado una **barrera económica** con respecto a las competencias digitales, repercutiendo en que algunas personas no dispongan de acceso a internet en su hogar por la falta de recursos. Esto dificulta como es lógico la búsqueda activa de empleo tal y como expresa uno de los entrevistados:

"Sí que es verdad que no en pocos casos muchos de ellos no tienen internet en casa. Y eso sí dificulta evidentemente la búsqueda de empleo. Porque al no tener internet, pues tienen que irse a una biblioteca, a conectarse y tal entonces no tienen internet porque no tienen recursos evidentemente." (Técnico de empleo, servicio público).

En segundo lugar, a partir de las entrevistas realizadas, la formación en idiomas, especialmente en **inglés** es detectada como otra de las competencias más demandadas por el mercado laboral. En este sentido, en el discurso que se presenta seguidamente se aprecia un cambio generacional con respecto a la formación de las personas jóvenes en

un segundo idioma, ya que en ocasiones según relata la informante se convierte en requisito imprescindible a tener en cuenta para la criba curricular:

> *"El idioma es algo muy básico aquí en la región. De hecho, la gente joven sí que está concienciada ya de que tienen que saber un segundo idioma, y la gente se ha buscado ya la vida o bien porque lo está estudiando o porque ha salido fuera a trabajar […] Pero sí que la gente joven se está poniendo mucho las pilas […] Desde el año 2007 ó 2006 y sí se nota mucho el cambio generacional, el cambio de los idiomas. Pero porque las empresas lo han puesto ya muchas veces como sesgo […] O sabes el idioma o nada."* (Técnica de empleo, tercer sector).

En este sentido, hemos encontrado discursos entre las personas desempleadas que muestran tener formación en idiomas, como en el caso de una de las mujeres entrevistadas:

> *"Idiomas no me da problema, porque mientras estuve buscando trabajo pues dije vamos a aprovechar el tiempo, me pongo a estudiar idiomas y me saqué el C1 de inglés, me metí también en la escuela de idiomas de italiano, estoy también estudiando japonés, por hacer algo con mi vida y por ese lado no suelo tener muchos problemas."* (Mujer, 30 años).

Sin embargo, en otras entrevistas las personas desempleadas declaran necesitar mayor formación en este sentido: *"pues tener idiomas, como tengo un inglés medio más o menos normal, técnico, pues necesitan ingles más alto hablado, necesito mejorar el inglés."* (Hombre 27 años). "*Tengo un nivel bastante, vamos no tengo nivel de inglés básicamente. Y eso ahora mismo el inglés pues lo están pidiendo sí es que es verdad que lo piden."* (Hombre, 32 años).

Por este motivo, desde las entrevistas se planea la importancia de incluir los idiomas como parte de los contenidos requeridos en la formación reglada, debido a que con posterioridad puede ser demandado para el acceso al empleo:

> "*El tema de los ciclos medios o superiores de formación profesional, por ejemplo, te encuentras el ciclo de formación profesional de comercio y no tienen el tema del inglés. O sea, no es algo muy obligatorio para ellos. Entonces luego tienes a los chicos que*

quieren hacer prácticas y no saben inglés. Y tú dices, pero vamos a ver, si aquí la mayoría de clientes son extranjeros." (Técnica de empleo, servicio público).

Por último, cabe señalar como otro de los aspectos a tener en cuenta para potenciar la empleabilidad, la necesidad de mejora en **habilidades sociales**. Las personas entrevistadas reflejan esta falta de habilidades argumentando que al tratarse de personas que llevan mucho tiempo en una situación de desempleo, las relaciones sociales con otras personas que no formen parte de su círculo más próximo se ven mermadas. Por lo que surge también la necesidad de mejorar en este aspecto más comportamental:

"Las personas que han estado de larga duración sin trabajar, están como pues eso con una falta de entrenamiento en habilidades brutal, porque no han estado relacionándose con gente que no conocían." (Técnica de empleo, tercer sector).

"Claro, pero todo son habilidades sociales o sea que ahí hay mucho que entrenar […] Todavía nos falta mucho saber cómo comportarse, cómo estar, cómo desarrollar esas competencias." (Técnica de empleo, tercer sector).

4.4.5. Percepción del mercado laboral

En este capítulo trataremos las percepciones que han sido recogidas a partir de los discursos de los/as informantes sobre la situación del mercado laboral actual. Indagaremos sobre las tendencias que han tenido lugar en el tejido empresarial en los últimos años, desde la perspectiva de profesionales dedicados a la intervención laboral, y desde la óptica de personas que llevan largos periodos en una situación de desempleo. Por otro lado, también tendremos en cuenta la disposición al trabajo por cuenta propia como una posibilidad de inserción en el mercado de trabajo actual.

4.4.5.1. El trabajo precario como tendencia percibida en la oferta laboral

Con el objetivo de contextualizar brevemente los últimos cambios ocasionados en el modelo productivo hegemónico, cabe mencionar que fue a partir del declive del modelo fordista, cuando las transformaciones en la estructura productiva comenzaron a generar un aumento progresivo de la precariedad laboral en Europa (Vicent, 2017). En este sentido, en las décadas anteriores tuvo lugar un modelo de trabajo caracterizado por la estabilidad, por contratos a tiempo completo y que avalaba protecciones sociales para los/as trabajadores/as. Sin embargo, posteriormente dicho modelo es poco a poco sustituido por una estructura laboral determinada por crecientes tasas de desempleo, unido a una mayor incertidumbre, bajos salarios y un detrimento de las garantías sociales (Miguelez & Prieto, 2009).

En lo que respecta a la información recopilada de las entrevistas, señalamos en primer lugar, que son numerosos los testimonios que hacen referencia al **trabajo precario como una tendencia claramente ascendente en la oferta laboral**; haciendo alusión especialmente al periodo posterior a la crisis económica. Las diversas situaciones de empleo convierten a la precariedad en una cuestión gradual, por lo que resulta complejo acotar una definición exacta que abarque todas aquellas experiencias relativas a estos tipos de empleo. A pesar de ello, debido a las consecuencias de esta problemática, parece necesario establecer algunas características para determinar bajo qué circunstancias puede considerarse una situación de precariedad en el ámbito laboral.

Desde la OIT, en uno de los simposios de ACTRAV (2011), se establecieron una serie de **condicionantes objetivos** con la pretensión de **operacionalizar el empleo precario**. Todas las características que le son atribuidas apelan a restricciones que afectan a las personas asalariadas, ya sea en la **retribución económica**, la **temporalidad del contrato** o la **protección en derechos laborales**. A dicha situación legal, hay que añadirle los **factores subjetivos de inseguridad e inestabilidad** que devienen de ciertas modalidades de contratación que se mantienen con los/as trabajadores/as.

A pesar de esto último, a partir tanto de la encuesta como de las entrevistas, hemos podido corroborar la **importancia atribuida a la estabilidad como una de las principales características a valorar de un empleo**. En este sentido, conseguir un trabajo que sea estable en el tiempo se antepone como el primer aspecto con mayor relevancia atribuida por las personas encuestadas, por encima de otros como la conciliación familiar, el salario, el estatus social o las relaciones laborales. El siguiente fragmento de una de las entrevistas realizada es un ejemplo de ello:

> *"Pues intentar estar estable, encontrar un trabajo más o menos que pueda estar un tiempo, que no sea algo que sepa yo que va durar poco y económicamente también lo necesitaríamos porque estamos aquí todos parados*." (Hombre, 27 años).

De manera que podemos observar en este sentido una **contradicción entre las demandas del mercado laboral y las expectativas que los/as trabajadores/as tienen.** La opinión del siguiente orientador muestra la necesidad de un cambio de actitud en lo que respecta a la búsqueda de empleo teniendo en cuenta las características laborales actuales. Comenta que continúa percibiendo por parte de las personas desempleadas expectativas de encontrar un empleo en consonancia con esta búsqueda de estabilidad que comentábamos:

> *"Que se vean como una empresa que está vendiendo un servicio y conseguir que algún cliente les pague por lo que saben hacer. Ese cliente puede ser a tiempo completo, a tiempo parcial, o puede ser un proyecto en el que entren o puede ser lo que sea. Es decir, que aprovechen todas las oportunidades. Pero desgraciadamente su esquema mental*

sigue siendo el de un trabajo generalmente a tiempo completo, dependiente de una empresa que les pague un salario." (Técnico de empleo, servicio público).

Dicha percepción de un entorno laboral inseguro, en desconexión con las expectativas, tiene como factores explicativos aspectos relacionados con la calidad del empleo, las condiciones salariales o ciertas modalidades de contratación que enmarcan situaciones de precariedad. Bajo esta premisa iremos detallando cada una de las **características que son percibidas en relación a la situación del mercado laboral**.

En primer lugar, podemos observar la visión de un mercado de trabajo marcado por un **repunte en la oferta laboral** y en el número de contrataciones que han tenido lugar en los últimos años. Sin embargo, también apreciamos una **tendencia hacia la aparición de un empleo de peor calidad**, en cuanto condiciones salariares, de seguridad y protección:

"Pues actualmente yo creo que la cosa es como que parece más estable, aunque muchos empleos no sean de calidad. Parece como que la cosa se activa. Yo por ejemplo ahora en la búsqueda de empleo veo que hay muchas más ofertas que antes. Antes había muchas menos. Pero también pienso que el mercado, como la calidad del empleo, va a empeorar. Quizá sí que haya más oferta, pero la oferta es peor." (Técnica de empleo, tercer sector).

En concreto, si tenemos en cuenta datos del Instituto Nacional de Estadística, podemos observar un aumento de la tasa de empleo desde el año 2013 (44,36%), si la comparamos con 2018 (49,70%). A pesar de que esta proporción continúe siendo inferior a la tasa de ocupación anterior a la crisis económica, sí podemos dar cuenta de un crecimiento. En el fragmento que mostramos a continuación de igual manera que en el caso anterior, el técnico entrevistado hace referencia a un aumento cuantitativo de las posibilidades de empleo. Ahora bien comenta, que este incremento también ha venido acompañado de peores condiciones para los/as trabajadores/as, especialmente salariales:

"He detectado en estos casi dos años que llevamos, que el número de las ofertas registradas es considerablemente más alto ahora que cuando yo llegué. Cuando yo llegué hacías una consulta y a lo mejor había yo que sé 250, ahora mismo a lo mejor hay

500 y pico, 600… Es decir, hay más ofertas de empleo, el mercado de trabajo se está moviendo. Las condiciones son terribles, eso sí […] Sobre todo económicas, de salario." (Técnico de empleo, servicio público).

A parte de las peores condiciones salariales que se ponen de manifiesto, hemos observado que son varias las personas entrevistadas que hacen alusión al **aumento de los requisitos demandados** para poder optar a un puesto de trabajo. En este sentido, los/as informantes explican que se han acrecentado los requerimientos en cuanto a experiencia y formación, a pesar del rango salarial ofrecido:

"*Estamos viendo oferta, en la que se pide gente con muchísima experiencia, que tengan toda la formación del mundo, que tengan todos los idiomas del mundo, pero sin embargo el rango salarial va a ser unos 1000 euros."* (Técnico de empleo, tercer sector).

De acuerdo con esto, el siguiente informante apela a que incluso para puestos de empleo que no requieran una elevada cualificación, se está demandando más de lo que sería necesario para realizar el trabajo de manera adecuada. En concreto pone el ejemplo de casos en los que se necesita formación y certificación en idiomas, aunque posteriormente no se vayan a utilizar estos conocimientos para el trabajo diario:

"*Siempre va a haber puestos que no requieran mucha cualificación o incluso nada de cualificación. El problema que veo yo es que para puestos de baja cualificación te están exigiendo una cualificación mayor que no es necesaria para ese puesto. Entonces, creo que se están creando unas expectativas en torno al mundo empresarial que se están poniendo a pedir por pedir. Incluso el tema de los idiomas, hay empresas que te exigen un B2 en inglés cuando en esa empresa no se ha usado ni se va a usar nunca el inglés.*" (Técnico de empleo, tercer sector).

Dichas exigencias también son percibidas por algunas de las personas desempleadas entrevistadas, poniendo el acento en la **gran competencia** que existe durante el proceso de búsqueda de empleo y en la elevada demanda de requisitos por parte de los empleadores. Una de las entrevistadas además explica que, aunque se rechacen este tipo de ofertas de empleo, siempre otras personas estarán dispuestas a aceptarlas, dejando entrever que de esta manera continuará produciéndose una gran competencia entre los/as candidatos/as:

> *"Entonces pues hay muchísima competencia, las exigencias son muy altas, en plan te exijo mucho, te ofrezco muy poco y me da igual si no lo quieres tú porque lo va a querer otra persona."* (Mujer, 30 años).

Por otro lado, señalamos algunas **modalidades de contratación** que como comentábamos anteriormente son reflejo en numerosas ocasiones de situaciones precarias en el entorno laboral. En este tipo de contratos encontramos las jornadas parciales, el pluriempleo o los falsos autónomos. El fragmento de entrevista que presentamos a continuación, refleja la apreciación de un crecimiento de estas relaciones contractuales, mostrando por una parte la necesidad de compatibilizar varios trabajos al mismo tiempo para poder conseguir un sueldo que permita la subsistencia (pluriempleo y jornadas parciales); y por otra el fin de un solo empleo para toda la vida (menor temporalidad en los contratos):

> **"***Les resulta muy difícil entender, que aparte de que van a tener una media de varios trabajos en los próximos años y puede ser que sea totalmente diferente. El entender que quizá pues tienes que trabajar en varias cosas como por la mañana de una cosa, por la tarde de otra para que tengas lo que es el sueldo que necesitas para subsistir."* (Técnica de empleo, tercer sector).

Cabe detenerse en primer lugar, en los **empleos temporales** como una de las principales modalidades de contratación características de la precariedad. En concreto en España según datos de la CEOE (2015), la tasa de temporalidad en el periodo anterior a la crisis económica se situaba en un 30%, suponiendo el doble que la media de la Eurozona. Sin embargo, debido al efecto de la crisis sobre este tipo de contratos, con posterioridad esta tasa descendió por debajo del 25%. A pesar de esta reducción, es importante señalar que la duración media de los contratos temporales ha disminuido paulatinamente, siendo en 2018 de 49 días, por debajo de los 72 días de antes de la crisis. (SEPE, 2018).

Tal y como podemos observar en los siguientes fragmentos, dicha temporalidad se encuentra estrechamente relacionada con la especialización productiva. Esto se debe a que en España gran parte de la actividad laboral se encuentra ligada a la **estacionalidad,** y por ende esta determina la relación contractual (Cruz Villalón, 2006).

"*Hay muchísima rotación en el trabajo, muchísima. Sobre todo derivada de la estacionalidad del mercado."* (Técnica de empleo, tercer sector).

Así por ejemplo, dos de las entrevistadas de la **Región de Murcia**, comentan la elevada estacionalidad que deviene del sector servicios; haciendo hincapié en actividades productivas relacionadas con el comercio, la hostelería o el turismo. En cuanto a este último, puede resultar de interés señalar que desde el Instituto de Turismo de la Región de Murcia (2017) destaca la importancia del sector por su contribución al PIB, su capacidad en generación de empleo y las repercusiones que de manera indirecta tiene sobre otros sectores del tejido empresarial. De manera que el peso atribuido a esta actividad productiva dependiente de la estacionalidad, genera una amplia contratación acorde a esta característica:

"*Lo malo es que el sector servicios genera mucha estacionalidad en los trabajos y esa barrera hay que ir rompiéndola."* (Técnica de empleo, tercer sector).

"*Aquí pues se busca muchísimo trabajo en el sector del comercio. Trabajo del sector del turismo, de lo que es la restauración, fundamentalmente."* (Técnica de empleo, tercer sector).

Por su parte, en el caso de **Extremadura**, destaca especialmente el sector agrícola, concentrando una proporción de la población activa muy por encima de la media nacional (INE, 2018). Del mismo modo que ocurre en el caso anterior, la actividad productiva encargada de la transformación de productos agrarios, genera un empleo estacionario, tal y como explica la siguiente entrevistada sobre la temporalidad de las campañas agrícolas:

"*Extremadura sigue teniendo mucho estacionamiento. Decía el empleo estacionario por el tema de las campañas agrícolas y todo eso. Eso sigue funcionando muchísimo, ya sabes que Extremadura es eminentemente agrícola. Y bueno el tema de las campañas, pues en las zonas rurales sobre todo a lo mejor en las grandes. Bueno grandes, es decir, las ciudades grandes de Extremadura son pocas."* (Técnica de empleo, tercer sector).

Aunque con un menor porcentaje que Extremadura, el sector agrícola en **Castilla La Mancha**, también supera la media española, doblando la proporción (INE, 2018). En

este caso, una de las personas entrevistada hace alusión a los empleos que dependen de los cultivos; generando de nuevo relaciones contractuales temporales, que suponen una elevada rotación de personal. Además, menciona que en muchos casos son las personas jóvenes las principales candidatas para cubrir este tipo de vacantes. Sobre esto último, destaca la elevada proporción (73,3%) de jóvenes con empleo entre 15 y 24 años, que tiene en España un contrato temporal (Instituto de Estudios Económicos, 2018).

> *"La gente joven a buscarse pequeños empleos de estos de… Pues ahora toca la aceituna y el olivo; ahora toca la cereza de los Valles del Jerte; ahora tabaco de vino o vendimia. Y ese tema, sigue siendo también un trabajo ya sabéis muy precario ¿no? Porque no deja de ser por horas o días o una temporada y tal."* (Técnica de empleo, tercer sector).

Por otro lado, aparte de la elevada estacionalidad, relacionada con la contratación temporal, otra característica percibida sobre la situación del mercado laboral, es la existencia de un **tejido productivo constituido de manera predominante por pequeñas empresas**. Concretamente en España, la proporción de micro y pequeña empresa es superior si se compara con la media de los países miembros de la Unión Europea, en detrimento de las medias y grandes (OCDE, 2015). Además, si centramos la mirada en Castilla La Mancha, Murcia y Extremadura, el volumen empresarial es menor en comparación con otras comunidades autónomas, especialmente en Extremadura, que se sitúa en la 14ª posición en contraste con el resto de comunidades españolas (DIRCE, 2017).

En este sentido, en las entrevistas podemos observar alusiones a la percepción de un tejido empresarial débil, dominado por empresas de pequeño tamaño y con poca capacidad para la contratación de un gran volumen de trabajadores/as:

> "*Extremadura por ejemplo es una región donde tenemos un déficit muy importante en la falta de empresa. Aquí no tenemos grandes empresas, al contrario tenemos un tejido empresarial micro."* (Técnico de empleo, tercer sector).

> **"***Nuestro tejido empresarial también es débil, son empresas pequeñas por lo general de pocos trabajadores y trabajadoras que innovan poco y que funcionan con salarios bajos."* (Técnica de empleo, tercer sector).

Una vez comentada la modalidad de contratación temporal, relacionada con la elevada estacionalidad o el escaso volumen empresarial, mencionaremos otras tipologías contractuales que por sus características guardan relación con la precariedad laboral. En este punto incluimos testimonios acerca de los falsos autónomos y los contratos en prácticas o formativos. Así mismo, haremos alusión a las relaciones laborales que carecen de contrato de trabajo.

Con respecto a la proliferación de la figura del **falso autónomo**, cabe señalar el testimonio de uno de los desempleados entrevistado que relata su propia experiencia como empleado encubierto. En este tipo de relaciones laborales a pesar de haber un registro en régimen de autónomo, tanto las planificaciones técnica y organizativa, como la retribución económica se encuentran en una posición de subordinación del mismo modo que ocurre con los/as trabajadores/as por cuenta ajena (Valdés Alonso, 2000). El aumento creciente de este tipo de contratos en fraude de ley, perjudica notablemente las cotizaciones a la Seguridad Social, dejando de ingresar más de 592 millones de euros al año, según señala la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (2018).

El testimonio recogido muestra un ejemplo de un trabajador aparentemente autónomo, que realiza las correspondientes obligaciones fiscales pero que se encuentra en una relación de dependencia con la empresa para la que trabaja; viéndose perjudicado notablemente su salario al tener que ser él quien pague los gastos derivados de su empleo:

> *"Yo estuve un año como autónomo, nefasto, que te mentían con las comisiones, tú tenías que pagar tu seguridad social, tenías que salir con tu coche pagando tú la gasolina, si comías por ahí no te lo pagaban… O sea todo. Ganar 800 euros y tener de esos gastos 300 euros tranquilamente. A eso le llamo dar tumbos."* (Hombre, 53 años).

Continuando con otras formas de contratación, cabe nombrar la referencia que hacen varios/as de los/as informantes sobre los **contratos o convenios en prácticas y formativos**. En primer lugar, es importante aclarar que no todos los trabajos en prácticas suponen una relación laboral con la empresa, ya que la figura del becario/a, tiene como objetivo la puesta en práctica de la teoría previamente cursada, a partir de un convenio

con el centro formativo en el que el/la alumno/a está matriculado/a. Por otro lado, estarían los contratos en prácticas, para aquellas personas que ya poseen una titulación; y los contratos formativos, para aquellas otras que continúan realizando sus estudios. En estos dos últimos casos, sí encontraríamos una relación contractual regulada por el estatuto de trabajadores.

En cualquier caso, en los últimos años se ha producido un aumento significativo de estos contratos y convenios que se encuentran entre la actividad formativa y laboral. En relación a ello, la siguiente técnica de empleo hace referencia a que ella ha percibido una desmitificación en relación a trabajar como becario/a y que esta fórmula se ha ido utilizando cada vez más como un medio para conseguir una inserción en el mercado laboral:

> *"Muy uh, yo no quiero ser becario y tal, todo eso se va desmitificando un montón y sí que es cierto que la gente ha podido encontrar empleo pues gracias a eso, a prácticas profesionales no laborales, etc."* (Técnica de empleo, tercer sector).

Además, han sido varias las personas desempleadas que muestran en la entrevista predisposición a la realización de prácticas como una herramienta para conseguir una posterior inserción en el mercado de trabajo, con independencia de la aportación económica. Según el estudio "The experience of traineeships in the EU", en España, un 61% de las/os becarias/os no recibe ningún tipo de retribución (2013). A pesar de esta predisposición, la siguiente informante comenta que en ocasiones se utilizan los contratos en prácticas de manera fraudulenta, siendo sustitutivos de otro tipo de contratos no formativos, más costosos para la empresa. En este sentido, aunque en los últimos años se han regulado cuestiones como la cotización o la protección de estos/as trabajadores/as, la precariedad continúa siendo patente, suponiendo un mayor riesgo de exclusión social para estas personas (Espada, 2015).

> *"Pues no lo sé, prácticas en empresa aunque sea no remuneradas, por lo menos incentivar eso. Lo único que el problema que tiene eso, es que luego las empresas abusan, y dicen ah como tengo aquí gente de usar y tirar pues no me hace falta contratar, así que es el problema, que tiene doble filo. Eso lo único a lo mejor que se*

puede solucionar con compromiso de contrataciones o algo por el estilo." (Mujer, 30 años).

Del mismo modo, esta otra entrevistada, explica su experiencia realizando prácticas en una empresa, haciendo referencia a que solo recibió formación el primer día de trabajo y que posteriormente le eran asignadas las tareas correspondientes marcadas por objetivos, a pesar de no estar dada de alta en la seguridad social y no recibir remuneración alguna. Sin embargo, también comenta que esta actividad laboral sí le ayudó a definir su perfil, mejorando su experiencia como profesional:

"Pues creo que entraba dentro del periodo de prueba de su convenio, entonces es como si no hubiera estado dada de alta […] Eran como unas prácticas pero tenías que ejercer el trabajo en sí. No eran prácticas, te enseñaban el primer y segundo día cómo funcionaba y tú tenías que conseguir unos objetivos para poder pasar el periodo de prueba. Sé que no fue remunerado, pero mi perfil, al ser de cara al público, me ayudó a definirlo también. Me di cuenta que para la venta en frío no soy válida porque la presión me puede en ese aspecto. Entonces dentro de lo negativo saqué algo positivo." (Mujer, 27 años).

Por último, en las entrevistas hemos encontrado declaraciones que ponen de manifiesto la existencia de actividades laborales que se sostienen de manera no declarada, con los consecuentes efectos que la **economía sumergida** tiene tanto a nivel individual como para la administración pública. El término "economía sumergida" es definido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), como aquellas actividades que son productivas en un sentido económico y realmente legal, pero que son ocultadas deliberadamente a las autoridades públicas. Se trata, por tanto, de actividades legales que aun teniendo que formar parte del PIB no se encuentran dentro de su cómputo (OCDE, 2002).

En concreto, según el economista Friedrich Schneider, la economía sumergida en España, se situaba a finales de 2015 en un 18,2% del PIB. Esto supone que la proporción se encuentre entorno a la media de los países de la Unión Europea; además de haber tenido un descenso progresivo en la última década, aunque continúe siendo un porcentaje elevado (Tudose & Clipa, 2016).

En lo que respecta a las entrevistas realizadas sobre esta cuestión, una de las informantes de **Extremadura** comenta primeramente el debilitamiento del mercado de trabajo como consecuencia de la crisis económica; enlazando dicha situación a la precariedad laboral que ha marcado esta última etapa. Además, hace alusión a las actividades productivas que se generan en la economía sumergida, teniendo en cuenta la repercusión que esta tiene especialmente entre los perfiles profesionales de baja cualificación. En lo que se refiere a la comunidad autónoma, podemos mencionar según el informe elaborado por Funcas *"Economía Sumergida y fraude fiscal en España"* (2018), que en 2012 Extremadura encabezaba las cifras de economía sumergida en España, seguida de Andalucía o **Castilla La Mancha**.

> *"Como te he dicho aquí trabajo había muy poco, con la crisis y todo… Había más trabajo en el campo, la gente el campo lo ha ido abandonando. Y luego pues no había con la crisis y demás, ha habido un mercado de trabajo muy precario, la gente de baja cualificación, mucha gente trabajando sin estar dado de alta en la Seguridad Social, por horas de mala manera, bueno precario total."* (Técnica de empleo, tercer sector).

En el caso de las personas entrevistadas de la **Región de Murcia**, también encontramos discursos referidos a relaciones laborales sin contrato. Una de las técnicas de empleo enumera algunos sectores donde percibe un mayor grado de actividad productiva sin declarar. Contrastando esta información con otros estudios, según el informe: "*The shadow economy in Europa*" (2013), en España entre los sectores que mayor porcentaje de economía sumergida aglutinan con respecto al PIB, encontramos el sector manufacturero, inmobiliarias, comercios, restaurantes, transportes o construcción.

> *"En Murcia siempre ha habido mucha economía sumergida en el sector de la agricultura, siempre ha habido mucha economía sumergida. Y un poco también en el sector textil […] Y bueno, hay mucha gente que se dedica sobre todo las típicas señoras que trabajan en casa sin que nadie lo sepa, cosiendo, haciendo esto y haciendo lo otro. Mucha gente que se dedica al tema de seguros, seguros del hogar, del coche y tal y tampoco está dada de alta […] Siempre ha habido mucha economía sumergida. Ahora menos lógicamente, pero*

sí la hay, sobre todo también por el sector de la limpieza, muchísima gente que trabaja en casa y no le das de alta." (Técnica de empleo, tercer sector).

Por último, con respecto a los efectos que tiene la economía sumergida, podríamos identificar por un lado, las consecuencias de carácter general que se refieren a las finanzas públicas, pues estas comportan un menor volumen de recaudación, lo que condiciona la financiación de todos los servicios públicos que se ofrecen, incidiendo en su cobertura y volumen. Por otro lado, los efectos individuales de la economía sumergida inciden en unas peores condiciones de promoción profesional, una pensión de jubilación menor y dificultades para un cambio de empleo (OBJOVEM, 2012).

4.4.5.2. La disposición al trabajo por cuenta propia. ¿En qué medida el emprendimiento es considerado una opción de inserción laboral?

Hasta ahora hemos considerado diferentes percepciones sobre las posibilidades de empleo que son ofrecidas en el mercado laboral para los/as trabajadores/as por cuenta ajena. A continuación, presentamos la predisposición de las personas desempleadas a emprender un negocio por su propia cuenta.

Para hacer un primer acercamiento teórico sobre el concepto de emprendimiento, tendremos en cuenta la definición del Observatorio de la Pequeña y Mediana empresa, que considera la actividad económica como "*el conjunto de capacidades relacionadas con la identificación, formalización y explotación de oportunidades de negocio en un entorno socioeconómico y cultural determinado*" (2010, pág. 7)

Con el fin de contextualizar en cifras dicha actividad nos hemos apoyado en el informe GEM (Global Entrepreneuship Monitor), que realiza anualmente un análisis del emprendimiento nacional e internacional. Uno de los índices a destacar es la TEA, Tasa de Actividad Emprendedora por sus siglas en inglés, la cual en España en 2017 es del 6,2%. Esto supone que seis de cada cien personas de entre 18 y 64 años residentes en España han emprendido en los últimos tres años y medio, dato con tendencia creciente en los últimos años. En lo que respecta a la TEA por necesidad, ante la falta de alternativa

de empleo, el dato de 2017 se sitúa en el 28,3% del total de la actividad emprendedora y refleja un aumento con respecto a los años anteriores.

En cuanto a los factores que tienen incidencia en el emprendimiento podríamos encontrar aquellos relacionados con la motivación, el acceso a los recursos, las habilidades o los apoyos sociales entre otros. Así mismo, resulta importante que el entorno administrativo e institucional promueva y genere posibilidades para que la actividad emprendedora pueda desarrollarse de manera efectiva (Cristeto, 2014).

En relación a esta cuestión, en el siguiente testimonio se constata que cada vez se promueve más el emprendimiento, enfocado desde distintas perspectivas por organismos y administraciones públicas. Este tipo de iniciativas para la actividad emprendedora comprende desde las ayudas económicas y subvenciones hasta un asesoramiento para que se pueda llevar a cabo la creación de una empresa o entidad:

> *"Sí claro que lo hay, nosotros desde el ayuntamiento tenemos líneas de ayudas para emprendedores […] El Ayuntamiento de (…) también tiene un organismo que también se encarga del asesoramiento. Ya te digo algunos aspectos en ayudas económicas como la Junta y luego otros prestan asesoramiento. Luego también hay campañas puntuales, por ejemplo en la Cámara de Comercio también hace ayudas internas para la comercialización. Pero sí que hay cosas, hay cosillas por ahí, alguna cosilla más que antes, la verdad."* (Técnica de empleo, sector público).

Por otro lado, teniendo en cuenta que nuestro objeto de estudio son personas desempleadas de larga duración, cabría preguntarse **en qué medida el emprendimiento es considerado una opción de inserción laboral**. En este apartado planteamos si las personas lo tienen en cuenta como una opción factible durante su proceso de búsqueda de empleo. Con este propósito, podemos señalar en primer lugar, que hemos encontrado una proporción elevada de percepciones con una posición desfavorable ante esta posibilidad, ya sea por la inversión económica que implica, la falta de formación o la aversión al riego; cuestiones en las que seguidamente iremos profundizando.

En primer lugar, observamos que ante la posibilidad de emprender, desde la perspectiva de algunos/as técnicos/as de empleo, muchas personas tienen muy presentes los riesgos y las consecuencias desfavorables que creen que podrían producirse, sobre todo en relación al aspecto económico. Sin embargo, la siguiente entrevistada comenta la importancia de visibilizar que no para todos los planes de emprendimiento es necesaria una gran inversión económica:

> *"Pero incluso se supone que con las ayudas al autoempleo y tal, como se enfocan a ¿qué pasa si al final tengo que devolverla? En vez de ¿por qué te va a salir mal? ¿Por qué motivo? Vamos a establecer una estrategia, muchas empresas las pueden montar sin muchos recursos."* (Técnica de empleo, tercer sector).

Además, a partir de la información recopilada, detallamos que algunos/as de los informantes entrevistados/as relatan experiencias de personas cercanas que emprendieron un negocio y no les salió bien. Este hecho provoca que en su testimonio se haga referencia al miedo que les genera emprender, y en definitiva, se haga visible el rechazo que les provoca el emprendimiento:

> "*Me atrevo a decir no me atrevo, ¿me entiendes? Porque tengo compañeros que han abierto desde una droguería a un sitio de comida rápida y no ha ido bien nada. Y si encima de mi situación económica me meto en… Me da miedo."* (Hombre, 53 años).

Por otra parte, en lo que respecta a la disyuntiva entre preferir optar por un empleo por cuenta propia o por cuenta ajena, vemos que la preferencia de trabajar por cuenta ajena, puede producirse por la mayor estabilidad que se considera que puede reportar un empleo de este tipo:

> *"Pues no sé básicamente por la estabilidad que puede dar bajo mi punto de vista, es que no sé un trabajo por cuenta ajena la verdad es que es lo común y es que no me veo ahora mismo siendo empresario. Que a lo mejor me sale bien pero ahora mismo no me veo."* (Hombre, 32 años).

En este sentido, cabe comentar que mayoritariamente no existe un planteamiento de iniciar un modelo de negocio propio, pues se asocia con la pérdida de

dinero o incluso con la ruina económica. De esta manera, la siguiente técnica explica que a pesar de los incentivos al emprendimiento que pueda haber, se suele percibir como algo complejo de llevar a cabo, especialmente por la gran cantidad de recursos que implicaría:

> *"Generalmente no se lo plantean como opción, o sea es algo que además como si lo asociaran a imposible, ruina, absurdo, fracaso, pérdida de dinero. Está asociado a ¿quieres hundirte? Porque es cierto que por muchas políticas de ayuda al emprendedor, la creencia de que es algo como muy complejo, muy difícil y que requiere de mucha infraestructura económica, inmediatamente se cargan el sueño."* (Técnica de empleo, tercer sector).

También encontramos una percepción por parte de algunos/as informantes de que además para muchas de las personas desempleadas de larga duración, puede resultar especialmente complejo poner en marcha un negocio propio, debido a que en estos casos, en muchas ocasiones han podido ya rescindir las prestaciones o subsidios por desempleo. En este sentido, el técnico entrevistado entiende que la urgencia económica que tienen les dificulta poder auto-emplearse:

> *"¿Autoempleo? Es complicado el espíritu emprendedor, cuando no tienes ayudas y que empresas vas a poner. Mira yo tengo que formar a mi gente, mis ocho alumnos y les tengo que meter en la cabeza que monten empresas. ¿Una empresa de soldadura tú crees que es fácil para una persona, o un parado de larga duración que ya ha agotado prestaciones? […] ¿Qué ayudas hay para el autoempleo? Los parados de larga duración, lo que se están preocupando de llegar es llevar un sueldo a su casa o un dinero para poder comer. ¿Tú a esa persona le vas a pedir que forme autoempleo?"* (Técnico de empleo, servicio público).

Este mismo entrevistado, expone las dificultades para poner en marcha un negocio, con las que podrían encontrarse personas que él mismo ha orientado en su proceso de búsqueda de empleo. De esta manera, comenta que llevar a cabo una acción emprendedora en el sector de actividad en el que se es profesional, puede suponer en muchas ocasiones un desembolso de capital superior a los recursos materiales de los que se dispone. Así por ejemplo, argumenta lo complicado que puede resultar poner en

marcha un taller de soldadura tic, tanto por haber finalizado en muchas ocasiones las prestaciones y retribuciones económicas, como por las problemáticas con las que estás personas se encontrarían en el momento de solicitar un préstamo sin los suficientes avales para ser respaldado:

> *"Es complicado lo del autoempleo, es complicado. Dices ¿yo que sé hacer? Por ejemplo, yo he tenido de mis alumnos, han salido con un certificado de profesionalidad nivel 2 de soldadores de tic. ¿Montar un taller de tic? Es carísimo. Ya solo un equipo de soldadura te cuesta mil euros. Y con un equipo no haces nada. ¿Cómo esa persona que no tiene ni prestaciones, ni ha tenido ayuda, no tiene nada, de dónde va a sacar y quién lo va a avalar para montar un taller? Por muchas ganas que tenga de hacerlo. ¿En dónde están los avales? Y con la situación que esta económica actual, ibas a un banco y lo primero que te pide, sin pagarte un préstamo es que tengas un respaldo por detrás, de avales y demás."* (Técnico de empleo, servicio público).

En este sentido, encontramos testimonios que muestran tanto el miedo al emprendimiento como las condiciones objetivas que lo dificultan debido a la gran inversión que se necesita para llevarlo a cabo. A pesar de ello, también hemos encontrando perspectivas que remarcan la idea de que hoy en día, no es tan necesario disponer de un local para emprender, pues con las nuevas tecnologías se pueden desarrollar diferentes ideas de negocio a través de internet, sin que sea necesario contar con un espacio físico, ni con importantes sumas de dinero para comenzar la inversión:

> *"Porque con todo el tema de las nuevas tecnologías, de las redes sociales, etc. Tampoco hay que tener oficinas hoy en día, no hay que pensar en el autoempleo como tengo que poner un bajo, si no que puedes trabajar de otra manera. En el ámbito de la formación y todo esto, cuando tienes gente de este perfil y les dices oye, ¿y por qué no eres freelance y vendes tus servicios?"* (Técnica de empleo, tercer sector).

Por último, cabe señalar que otra de las causas por las cuales se perciben dificultades para poner en marcha un modelo de negocio, es la falta de formación. Desde el punto de vista de algunas personas desempleadas entrevistadas, se hace necesario que haya más cursos de formación sobre el trabajo por cuenta propia, ya que se considera que a veces no se dispone de los conocimientos suficientes como para llevar a cabo una

actividad emprendedora. En concreto, la siguiente entrevistada comenta que no solo es importante el espíritu emprendedor y tener una buena idea de negocio, sino que también son imprescindibles los medios y los conocimientos para poder implementarla. En este sentido, comenta desde un caso específico las trabas y la falta de asesoramiento para poder emprender de manera eficiente:

> *"Educación más que formación. Aunque bueno, sí que he visto a gente que quería emprender y que no hay cursos para emprender, o sea son cosas que van saliendo poco a poco y que vas buscando tú individualmente, pero al principio no tienes ni idea de cómo emprender. Normalmente cuando tienes una idea necesitas un montón de medios para poder emprenderla, como temas jurídicos y demás. Por ejemplo tenemos un compañero aquí que quiere emprender, necesita saber de temas jurídicos pero no tiene ni idea. Entonces no hay asesoramiento, lo que hay es más trabas que otra cosa*." (Mujer, 27 años).

Sin embargo, a pesar de haber encontrado testimonios que apelan a la falta de formación como impedimento, hemos podido detectar que además de las ayudas económicas proporcionadas para la puesta en marcha del negocio, los cursos formativos sobre esta cuestión forman parte de los programas para autónomos/as. A pesar de ello, en el siguiente fragmento la entrevistada comenta que continúa percibiendo un "estigma" con respecto a este tipo de trabajo que debilita el espíritu emprendedor:

> *"Sí que hay muchas cosas y también están con el tema del autoempleo, del emprendurismo todo esto también se está apoyando mucho. Y ese tema también es un tema como muy tabú en mi región, y mira que hay muchísimos autónomos. Pero es un tema que cuando tú ves a una persona que tiene una gran idea y que le puede funcionar pues hoy en día están las ayudas para autónomos, lo de los 50 euros 3 meses… Y la gente no está muy por la labor, aunque sí que es cierto que la región está apostando mucho por cursos y charlas y ponencias que hablan del autoempleo."* (Técnica de empleo, tercer sector).

Otra de las entrevistadas muestra la relevancia que puede suponer el hecho de que se impartan cursos de emprendimiento por formadores/as con los que las personas se puedan sentir identificadas. De este modo, encontrarían evidencias de situaciones de

negocio que hayan sido llevadas a cabo por personas con posiciones y características similares, para así poder desmitificar ideas preconcebidas e intentar arrojar luz sobre el campo de posibilidades que tiene el trabajo por cuenta propia:

> *"Lo que hay que hacer es enseñar con evidencias que también se está empezando a hacer, que venga gente y que cuente cómo lo ha hecho. Pero no los grandes gurús de Google o LinkedIn… no, no, no. O sea gente de a pie, tu vecino, invitar a las personas de a pie que son como nosotros que vengan y que cuenten su caso y que ayuden a las personas a desmitificar todo eso."* (Técnica de empleo, tercer sector).

No obstante, se ha podido corroborar que algunas de las personas desempleadas a las que se les han dado cursos o formación específica sobre el emprendimiento social, no descartan desarrollar una iniciativa de este estilo:

> **"***El año pasado en el (programa) pues sí que invitamos a empresas que tenían pues un perfil más de emprendimiento social y yo me acuerdo que había una participante que decía yo no sabía que había estas empresas. Estaba encantada, y había gente que no descartaba el hacer cositas en emprendimiento social."* (Técnica de empleo, tercer sector).

Finalmente, cabe mencionar la idea que resaltan algunos informantes de que sería útil fomentar la cultura emprendedora desde los centros educativos, y así, mejorar la formación y la percepción que las personas tienen del emprendimiento:

> *"Yo creo que esto habría que instaurarlo pues en el bachiller, en los grados medios, cuando inician las formaciones. Para estar creando esa conducta, esa visión y de paso también sacar el enfoque emprendedor, porque es que nadie te viene diciendo, yo quiero ser emprendedor [...] Y ese trabajo hay que hacerlo en los centros educativos de base. Claro sería importantísimo."* (Técnica de empleo, tercer sector).

4.4.6. Percepción de los servicios públicos de empleo

En este último capítulo del diagnóstico, recogemos la información referente a la percepción que tienen las personas entrevistadas acerca de los servicios públicos de empleo. En primer lugar, es necesario comentar que las representaciones sobre su funcionamiento se corresponden con percepciones subjetivas tanto de los/las técnicos de empleo como de las personas desempleadas. En este sentido, no se pretende generalizar ni objetivar los discursos que han sido recopilados, tan solo mostrar un acercamiento hacia sus percepciones.

En primera instancia se articularán las apreciaciones de los/las técnicos/as entrevistados/as sobre las políticas de empleo que se llevan a cabo por parte de los servicios públicos. En segundo lugar, se hará alusión a la importancia que los/las informantes atribuyen a la coordinación entre los servicios públicos de empleo, los agentes sociales y el tejido empresarial, con el objetivo de intervenir de manera conjunta ante el desempleo. Seguidamente, tendremos en cuenta algunas características percibidas por los/las informantes acerca de la orientación laboral junto con algunas propuestas de mejora, planteadas tanto por parte de los/las técnicos/as de empleo de los servicios públicos como del tercer sector. Por último, centramos el foco en las personas desempleadas de larga duración y en su experiencia como usuarios/as de los servicios de empleo autonómicos de Castilla La Mancha, Extremadura y la Región de Murcia.

4.4.6.1. Percepción de las políticas de empleo de los servicios públicos

Uno de los primeros aspectos a mencionar en referencia al tipo de políticas de empleo que desarrollan los servicios públicos, es la percepción por parte de algunos/as técnicos/as **acerca de los recursos asignados a las políticas activas y pasivas de empleo**. En este sentido, existe una apreciación compartida entre varias de las personas entrevistadas acerca de una escasa financiación para las políticas activas, como puede ser la orientación profesional. Ejemplo de ello es el fragmento que se presenta a continuación, además, la informante señala que una importante parte de la financiación

asignada a las políticas activas es destinada a las bonificaciones y ayudas a la contratación de trabajadores/as:

> *"Entonces realmente yo creo que tal y como se actúa siempre, son más medidas de corte pasivo, que la gente tenga un mínimo de ingresos […] Por lo menos es la percepción que yo tengo […] Y ya no el desempleo de larga duración, si no que siempre se ha optado más por mecanismos pasivos que por activos. Entonces es una realidad que funciona así y que casi todo el dinero de las políticas activas se destina al tema de bonificaciones y ayudas a la contratación."* (Técnico de empleo, tercer sector).

Además, cabe señalar que la percepción acerca de la **intervención a partir de medidas pasivas** (subsidios por desempleo u ayudas económicas), tiene especial influencia para el **colectivo de personas desempleadas mayores de 45 años**:

> *"Cuando pase los 45 años encima tiene la desgracia de no tener ingresos pues ya cae en subsidios y demás y si a los 55 no ha encontrado trabajo pues lo que hacemos es que hasta la jubilación tenga una ayuda. Entonces se deja que la cosa fluya […] Es por lo menos, la percepción que yo tengo."* (Técnico de empleo, tercer sector).

Otro aspecto, que ha sido detectado acerca de las políticas de empleo, en este caso activas, es que en ocasiones estas son vistas como **medidas paliativas**, con repercusión en las personas desempleadas tan solo en el corto plazo. Así, por ejemplo, una de las informantes hace alusión al empleo social como una política de intervención, que tiene como destinarios/as a personas en riesgo de exclusión social, proporcionándoles un trabajo remunerado durante un periodo de seis meses:

> *"Por ejemplo, si tenemos en cuenta el empleo social que es una de las políticas activas de empleo que hay en Extremadura, que está diseñada para personas que están en situación de exclusión social, pues durante seis meses, la administración pública, los ayuntamientos le dan un puesto a jornada completa. Un empleo de abrir y cerrar centros, de desarrollo cultural… en ese momento a esa persona se le está dando un ingreso que le permite vivir durante seis meses y a lo mejor tener derecho a la prestación por desempleo."* (Técnica de empleo, tercer sector).

La percepción acerca de estas medidas activas de empleo es que son muy positivas para paliar la urgencia económica sobre todo teniendo en cuenta que en

muchas ocasiones las personas desempleadas de larga duración han agotado todas las prestaciones y ayudas económicas. Sin embargo, también se hace alusión a que, si estas medidas no van acompañadas de otro tipo de intervención, pasado el tiempo estipulado para la contratación, las personas podrían volver a la misma situación de desempleo. Tal y como se puede observar en los siguientes discursos de dos técnicas de empleo pertenecientes a una organización del tercer sector:

> *"Está bien porque en un momento dado una persona que está en riesgo de exclusión social, 6 meses a jornada completa… Pues sí que estás solucionando un problema. Pero entonces, lo lógico que tendría que tener es cambiar más actitudes, que una persona sea más autónoma, más independiente… Porque si no acaba estos 6 meses y la persona vuelve a donde estaba."* (Técnica de empleo, tercer sector).

> *"Se va a dar el trabajo a personas se supone a aquellas que tienen una situación de urgencia. Pero eso es como seguir alimentando el ayuntamiento venga y me contrate. Pero ni va a generar un cambio en las personas que lo necesitan para luego buscarse la vida, ni a lo mejor les va a proporcionar una visión de los puestos de trabajo que se están creando."* (Técnica de empleo, tercer sector).

Por otro lado, nos resulta de interés mencionar brevemente algunos testimonios que han sido recogidos sobre el **seguimiento y la evaluación de las políticas de empleo**. La siguiente técnica de empleo relata que la información recabada sobre las personas demandantes es de tipo cuantitativa y tiene en cuenta tan solo algunas cuestiones como la condición laboral o la percepción de prestaciones económicas.

> *"No realizamos, no se nos obliga a realizar ningún tipo de seguimiento. Por ejemplo, en cuanto a los planes de empleo que es la masa más grande de contratación que hacemos, no hacemos ningún seguimiento de esas personas a posteriori. Solamente el seguimiento que nosotros hacemos es cuando tenemos otra nueva convocatoria y tenemos la documentación, que nosotros vemos en qué situación están. Si se han vuelto a presentar esas personas, si están trabajando, si tienen una prestación."* (Técnica de empleo, servicio público).

Del mismo modo, esta otra informante pone de manifiesto la percepción de un tipo de evaluación centrada en la cuantía de personas atendidas, mostrando que quizá

también pudiera ser interesante para valorar la actividad de las políticas de empleo, una perspectiva más subjetiva de las personas que han participado:

> *"No mides luego el impacto que tiene esa atención. No estamos evaluando cómo se siente la persona después de que la hayan atendido, no. Solamente se ratifica, hemos atendido a tantas personas […] O como mucho bueno de esas personas atendidas cuántas han encontrado trabajo. Sin tener en cuenta precisamente cuantos factores intervienen en todo este proceso."* (Técnica de empleo, Tercer Sector).

4.4.6.2. Coordinación entre los servicios públicos de empleo, agentes sociales y tejido empresarial

Otro de los aspectos relacionados con el funcionamiento de los servicios públicos de empleo es la relevancia que algunos/as de los/las informantes atribuyen a la coordinación entre los servicios públicos y otras entidades sociales. Igualmente importante ha resultado en las entrevistas, la **consonancia entre las políticas de empleo y las necesidades que presenta en la actualidad el mercado laboral.**

En este sentido, hemos encontrado algunos discursos que ejemplifican una visión de las políticas de empleo que en ocasiones muestran una desconexión con la realidad del tejido empresarial, tal y como se puede observar a continuación:

> "*Lo que pasa es que yo creo que son políticas que no están respondiendo a las necesidades del mercado."* (Técnica de empleo, tercer sector).

> *"Tenemos unas políticas activas de empleo que no se adaptan para nada a la realidad social, económica y cultural que tenemos, ni al tejido, ni al mercado laboral. […] Son políticas que a veces se diseñan en despachos y que no tienen en cuenta la realidad del territorio."* (Técnica de empleo, tercer sector).

En este sentido, una de las informantes propone que es necesario un **diálogo entre ambas partes** para que el trabajo realizado desde las políticas públicas esté en consonancia con las demandas del mercado de trabajo. Además, señala la importancia de tener consideración para este diálogo a aquellos/as trabajadores/as que están en contacto directo con la realidad de las personas desempleadas:

"Si la solución la tienen encima de la mesa, es que pongan a los empresarios y se pongan a hablar con la gente que lleva las políticas activas. Pero no los que llevan las políticas activas solamente, los que están en despachos, sino también los que estamos a pie de campo. Que creo que somos los que tocamos, tocamos el barro y sabemos de lo que estamos hablando. Y a lo mejor así llegábamos a un entendimiento." (Técnica de empleo, servicio público).

Por otro lado, una de las causas que es atribuida a esta disociación es la comparativa entre la **velocidad de cambio de la realidad social y empresarial** con la posibilidad de variación y transformación de las administraciones públicas:

"A veces pues las administraciones llevan un ritmo que está muy ralentizado si lo comparamos con el de la sociedad que es vertiginoso." (Técnica de empleo, tercer sector).

Además, hacen alusión a la dificultad que tiene la Administración Pública para poder implantar una nueva política o plan de empleo, ya que como comenta la siguiente informante, existe un consenso previo con otras organizaciones implicadas. Lo cual supone todo un proceso que requiere un tiempo en ocasiones superior a la velocidad de cambio del mercado laboral:

"Yo creo que todo eso también tiene que ver con la propia dinámica de la administración que no hay agilidad, en base a esta evaluación pues hay que cambiar un plan de empleo, pero claro, un plan de empleo no sale de la nada. Un plan de empleo se consensua con las diferentes organizaciones y con la administración pública. O sea que tiene que ver con el propio diseño de las políticas activas de empleo que hay un engranaje que es grande, que es más lento de lo que la sociedad…" (Técnica de empleo, tercer sector).

Por este motivo, algunas de las personas entrevistadas tienen en cuenta la posibilidad de externalizar servicios de intervención a otras entidades: "*pero tú puedes externalizar el servicio y eso está muy bien, porque no tienes por qué abarcarlo todo."* (Técnica de empleo, Tercer Sector).

Además de lo resaltado sobre los resultados de las políticas y programas de empleo en conexión con el contexto laboral, otro aspecto relevante de las entrevistas

realizadas es la **coordinación entre los servicios públicos y otros agentes sociales** implicados en la intervención con personas desempleadas.

Así por ejemplo, esta técnica de empleo defiende que un mayor número de programas de diferentes entidades en un mismo territorio puede enriquecer su funcionamiento a partir de una adecuada coordinación entre los mismos:

> *"Yo creo que cuántos más programas de empleabilidad hay en una zona, no nos chafamos, si no que nos podemos ayudar y nos podemos coordinar."* (Técnica de empleo, tercer sector).
>
> *"Tendría que haber sistemas mucho más integrales donde se podrían conjugar las políticas de activación con otras entidades privadas que podamos."* (Técnica de empleo, tercer sector).

Un aspecto importante en este sentido, es que ya existen algunas iniciativas para llevar a cabo una mayor coordinación entre los diferentes agentes implicados, como por ejemplo los *Centros Integrales de Desarrollo*, que como nos comenta una de las informantes son impulsados en este caso por la diputación de Badajoz:

> *"Sí que hay un deseo de establecer como unos órganos de trabajo donde haya representantes de las distintas entidades. La diputación de Badajoz, ha creado en la provincia lo que son los centros integrales de desarrollo, los CID."* (Técnica de empleo, tercer sector).

Además, hemos podido averiguar que a nivel más informal sí existe **cooperación entre técnicos/as de empleo de los servicios públicos y trabajadores/as de otras entidades sociales dedicadas a la intervención con personas desempleadas.** En el caso de la siguiente informante, esta ayuda mutua entre técnicos/as puede ser posible debido a que comparten un espacio común de trabajo, perteneciente a los servicios públicos de empleo:

> *"Si yo tengo un problema con una persona del equipo y sé que hay una orientadora laboral en el piso de abajo pues cuando acabe la sesión grupal me bajo y hablo con ella para ver si entre las dos podemos solucionarlo. Pero yo te hablo de la cooperación entre servicios, porque nosotros individualmente lo hacemos, aunque no haya ningún marco*

legal que lo abale, pero nosotros lo hacemos porque es lo mejor. Por lo menos en base a mi experiencia." (Técnica de empleo, tercer sector).

Sin embargo, también hemos encontrado testimonios que muestran una **falta de conexión entre los programas de empleabilidad que se llevan a cabo desde entidades sociales y el servicio de empleo autonómico**. Esto se debe, como también comentaba la informante anterior, a que a nivel institucional no existe dicha cooperación, al menos que afecte al trabajo diario de los/las técnicos/as de empleo:

"Nosotros lo que hacemos en Murcia es que el SEF trabaja por un lado y nosotros, los programas de empleabilidad trabajamos por otro. Pero no trabajamos conjuntamente, es decir, el participante o usuario no está en un programa y en otro servicio del SEF, sino que se desliga. Está totalmente desligada una cosa de la otra, entonces nunca hay un proceso integral donde yo pueda comunicarme con el orientador laboral de otro sitio para poder encauzar la búsqueda de empleo conjunta para esa persona." (Técnica de empleo, tercer sector).

Esta falta de coordinación puede generar, según otra de las personas entrevistadas, que el trabajo realizado por diferentes entidades se **duplique** en un mismo territorio, debido a que los colectivos para los que son destinados los programas son los mismos:

"Con las políticas activas de empleo, y todo lo que tiene que ver con empleabilidad, hay veces que se producen duplicidades en el territorio. Que hay distintas entidades que están trabajando para los mismos colectivos. Sobre todo eso pasaba en una época donde había muchísimos recursos. Sí que me consta de qué ha habido una intención y un deseo de coordinar eso." (Técnica de empleo, tercer sector).

En este sentido, la siguiente técnica de empleo propone que podría ser interesante para todas las partes implicadas la existencia de una **coordinación más formal** entre las diferentes entidades. Así por ejemplo, plantea que sería útil facilitar un reporte de la trayectoria que han tenido los/las participantes en un programa, con el objetivo de que esta información pudiera ser utilizada por otras entidades en caso de trabajar con las mismas personas:

"Poder derivar un informe a los orientadores para que el orientador pudiera seguir ese camino que la persona ya ha iniciado. Porque si no es como que se corta y se queda ahí en un vacío que tú dices madre mía, hemos trabajado un montón de meses, esta persona ha avanzado mucho y ahora como que se queda… Porque cuando tú acabas una orientación tan potente con una persona sabes lo que realmente le falta todavía a esa persona y a lo mejor, si pudiéramos tener una coordinación más integral, alguien podría seguir ese camino." (Técnica de empleo, tercer sector).

4.4.6.3. Orientación laboral de los servicios públicos de empleo y propuestas de mejora

El primer aspecto que hemos considerado interesante resaltar en este apartado, es la **escasa personalización** que perciben algunos/as técnicos/as en la orientación laboral que llevan a cabo los servicios públicos de empleo. Ejemplo de esta percepción es el siguiente discurso, el cual muestra que a pesar de que la orientación laboral es individual, esta no se realiza a partir de las necesidades particulares de la persona:

"Cuando uno está desempleado y acudes a las entrevistas o a las sesiones que tiene el servicio público de empleo en las sesiones de orientación, son individualizadas y personalizadas, pero con el mismo molde para todos. Me refiero te atiendo a ti y atiendo al otro y atiendo al otro, pero las recetas que se utilizan son las mismas. Te doy una información, pero no parten de la persona. No se trabaja con la persona en realidad […] Entonces cuando hablemos de atención personalizada, no me estoy refiriendo a hacerlo de manera individual." (Técnica de empleo, tercer sector).

Sin embargo, también hemos detectado que en la implantación de nuevos programas de empleo ya se ha tenido en cuenta este requerimiento de mayor personalización. En este sentido, uno de los orientadores entrevistados relata que se ha producido un cambio de actitud por parte de la oficina de empleo:

"La atención al demandante de empleo en las oficias de empleo españolas no se hacía con un suficiente nivel de personalización. Con poco detalle, seguimiento y tal, era una relación más administrativa y no tanto de orientación. Entonces desde ese punto de vista pues se pone en marcha el proyecto en mayo del año pasado (2017). Un programa de atención al desempleo de larga duración." (Técnico de empleo, servicio público).

> *"La mayoría es verdad que se sorprenden un poco de este cambio de actitud de la oficina de empleo, porque no están acostumbrados a tener esta relación un poco más personalizada con la oficina de empleo"* (Técnico de empleo, servicio público).

Una explicación a esta escasa personalización en el tipo de orientación laboral, según las personas entrevistadas, es que los/las técnicos/as **disponen de poco tiempo para dedicar a cada una de las personas desempleadas**. Esto se debe principalmente al elevado número de demandantes de empleo que tienen asignados/as. El fragmento que mostramos a continuación, también pone de manifiesto que el intervalo temporal entre una y otra sesión es bastante amplio, lo que provoca que no se pueda profundizar sobre contenidos necesarios para una adecuada intervención:

> *"Aquí es una cita individual primera para abrir un poco el expediente, darle pautas y tal y luego una serie de citas programadas de seguimiento que tampoco son muy numerosas, son 2 o 3 a los 2 o 3 meses, o al mes y pico. Y claro, ¿qué percibes? Pues que en ese tiempo que has dejado de tutelar a la persona pues se te ha ido a veces y cuando vuelve al mes, pues está más como cuando vino que como cuando se fue de la sesión. No han mirado los recursos de empleo, no han modificado lo suficiente el currículum… Bueno, son cuestiones complicadas evidentemente."* (Técnico de empleo, servicio público).

Otra de las cuestiones que parece interesante resaltar es que la intervención depende en gran medida del orientador/a, ya que no existen, al menos según nuestros informantes, unas **directrices más específicas** acerca del tipo de intervención que tiene que llevarse a cabo:

> *"Va en función del tutor que te toque, de cómo quiera empatizar contigo, cómo quiera esforzarse, cómo quiera ser útil, cómo quiera estudiar… O simplemente yo cumplo aquí mi hora de 8 a 3."* (Técnico de empleo, servicio público).

> *"Yo porque en este año y medio me he empeñado en formarme en el tema, o en autoformarme digamos entonces sí que es verdad que, si yo me comparo lo que estoy hablando, por ejemplo con dos personas que he tenido, lo que yo les he hablado hoy con lo que yo hablaba hace año y medio pues hay una diferencia abismal precisamente*

porque yo en este año y medio me he preocupado como orientador." (Técnico de empleo, servicio público).

Además, el hecho de que las directrices sean demasiado genéricas, provoca según señala el siguiente entrevistado que los/las orientadores/as **no dispongan de materiales prácticos** para llevar a cabo una mejor orientación laboral:

"Las directrices del programa son demasiado genéricas en cuanto a un poco lo que encuentra uno por internet de lo que es un orientador, pues hacer un diagnóstico inicial con lo que signifique eso, diseña un itinerario que puede ser modificable, todo eso en la práctica hay que poner herramientas más prácticas, más materiales para poder hacer eso. Si no al final pues acabas hablando con la persona y le mejoras un poco el currículum en la medida de lo posible, la búsqueda de empleo a través de internet, para que accedan a internet." (Técnico de empleo, servicio público).

Ante estas problemáticas encontradas con respecto a la orientación laboral de los servicios públicos, las personas informantes también han planteado algunas **propuestas de mejora** u otras formas de intervención relatadas a partir de la experiencia profesional.

En este primer fragmento, una de las entrevistadas cuenta que en la organización donde ella trabaja no existe un **tiempo estipulado para la intervención** con las personas desempleadas. Ellos/as son quienes lo determinan en función de su disposición y necesidades. Esto supone que la orientación pueda ser más personalizada y centrada en los intereses reales de las personas:

"Nosotros trabajamos con más tiempo, con más tiempo, más sesiones, no tenemos limitación de horario, podemos vernos 3 veces seguidas, como 2 como 1, como 6 veces, como 8, como 10 y realmente sí trabajas con los intereses de la persona, los objetivos, la duración y demás." (Técnica de empleo, tercer sector).

Además, de un tipo de orientación más personalizada, los/as entrevistados/as también han planteado que aparte de la intervención individualizada que se realiza en los servicios de empleo puedan desarrollarse más **iniciativas de carácter grupal**:

"Los servicios públicos lo único que hacen es la intervención individual, entonces es mucho más complicado. Yo creo que se pueden conjugar las dos cosas, pero previamente tiene que haber una intervención grupal." (Técnica de empleo, tercer sector).

En este sentido, una de las informantes propone, a partir de su experiencia, que la intervención grupal no necesariamente tiene que implicar una gran cantidad de tiempo, pueden realizarse talleres de corta duración, pequeñas píldoras formativas, como las que realizan en la organización en la que ella trabaja:

"Nosotros en (nombre de la organización) los hemos mejorado y en otras entidades con talleres grupales. Con talleres con píldoras de 2 días, 4 o 8 horas. De inteligencia emocional, de comunicación, etc." (Técnica de empleo, tercer sector).

Por último, cabe mencionar el énfasis que han puesto algunas de las personas entrevistadas en referencia a la importancia de generar **una relación de confianza** entre los/las técnicos/as de empleo y las personas desempleadas, para que la orientación sea efectiva, tal y como expone la siguiente informante:

"Porque al final ellos lo que tienen que hacer es coger una relación de confianza con los orientadores laborales, nada más que eso. Claro, si cogen la relación esta de yo creo que esta chica me puede ayudar, y la orientadora es capaz de decir yo te voy a ayudar siempre y cuando quieras dejarte ayudar y te vayas a buscar el trabajo, porque no te lo voy a encontrar yo, pues ya sí se puede. Si se cambia ese chip, las orientadoras laborales se encontrarían mucho mejor, porque ellas tienen una frustración de no poder hacer nada." (Técnica de empleo, tercer sector).

4.4.6.4. Algunas percepciones de los servicios públicos de empleo por parte de las personas desempleadas

Entre las personas entrevistadas desempleadas de larga duración, hemos podido recoger diferentes opiniones en referencia a sus percepciones sobre los servicios públicos de empleo. En este sentido, las representaciones de las personas usuarias acerca de cómo es su funcionamiento, abarcan tanto posiciones positivas como negativas. De igual modo, también hemos podido recabar testimonios sobre personas que apenas han tenido contacto con los servicios de la Administración Pública.

En este sentido, el primer fragmento nos muestra una posición favorable tanto de la formación recibida como de los subsidios percibidos:

> *"Yo de los servicios del servicio público de empleo la verdad que no he tenido queja. En los cursos online que he hecho, de las ayudas que me han prestado muchas veces, la verdad que queja ninguna."* (Hombre, 32 años).

Sin embargo, también hemos recabado posiciones contrarias, como la que presenta la siguiente informante. Muestra que, a pesar de haber realizado numerosos cursos por parte del servicio de empleo autonómico, no le han sido de utilidad para encontrar trabajo:

> **"***Llevaba un año y medio largo en desempleo y es complicado porque intentas ir a las instituciones y ayudan más bien poquito, yo he hecho muchísimos cursos del servicio público de empleo."* (Mujer, 34 años).

Así mismo, hemos encontrado testimonios de personas que no han acudido a los servicios públicos, con el objetivo de obtener una orientación para su situación de desempleado/a de larga duración. Este ejemplo, nos muestra la posición de un entrevistado que sí ha participado en un programa de empleo perteneciente a una entidad social, pero que no considera al servicio público como referente para la búsqueda de empleo:

> **"***Pues en ese aspecto no he ido a los Servicios Públicos de Empleo y he partido de 0 con el programa […] Y bueno, me ha venido muy bien, y ahora sí que estoy elaborando un buen currículum, una buena carta de presentación. Pero el servicio público de empleo no me ha ayudado en esto. Tampoco he ido a solicitarlo expresamente."* (Hombre, 53 años).

En referencia a este último fragmento, cabe mencionar que por parte los/las técnicos/as de empleo también aparecen percepciones de personas desempleadas que no consideran al servicio público de empleo como la principal referencia para orientar su situación de desempleo:

> "*Pues creo que aún sigue siendo escaso y al mismo tiempo desconocidos por las personas que pasan por el programa. No tienen como referente el Servicio de Empleo las personas*

que han pasado por el programa como el lugar en el que se pueden apoyar para aprovechar un poco esos recursos que tengan. (Técnico de empleo, tercer sector).

Así mismo, es importante señalar que la orientación laboral realizada por parte de los ayuntamientos, en ocasiones sí adquiere una mayor importancia para este colectivo, siendo tenida en cuenta en mayor medida que la intervención llevada a cabo por los servicios de empleo autonómicos:

"Y aquí se hablaba más de la orientación propia del Ayuntamiento […] de la orientación de los Servicios Públicos de Empleo no se hablaba en ningún momento." (Técnico de empleo, tercer sector).

A pesar de ello, es relevante mencionar para finalizar el capítulo, que a partir del discurso de uno de los informantes, hemos podido encontrar un cambio actitudinal en determinados programas de empleo en cuanto a la forma de llevar a cabo la orientación a desempleados/as. Por este motivo, el entrevistado relata que él percibe un gran agradecimiento por parte de los/as usuarios/as con respecto al servicio prestado:

"*Bueno, básicamente a nivel general sobre todo es el cambio de cultura y de relación de la oficina de empleo con el demandante. A mí me parece muy importante porque les sorprende a ellos. Yo lo que noto en muchos de ellos es la sorpresa de que tú les llames, le mandes correos con ofertas, con noticias, con una noticia de una feria de empleo, les mandes un email para la mejora del currículum. Entonces a esa atención no están acostumbrados, entonces alguno te lo agradece de forma exagerada."* (Técnico de empleo, servicio público).

5 – CONCLUSIONES

Presentamos a continuación las principales conclusiones obtenidas durante la investigación, unificando toda la información recogida en cada una de las partes.

5.1. SIGNIFICADO DEL TRABAJO

- ✓ Las personas encuestadas atribuyen una importancia muy alta al trabajo (una media de 8,83 en una escala de 0 a 10; donde 0 es "nada importante" y 10 es "muy importante"). Además, en relación a otras áreas de su vida, el trabajo se posiciona en segundo lugar, tan solo por debajo de la familia.
- ✓ El 65% de las personas encuestadas manifiesta que continuarían trabajando frente a aceptar una renta que les permitiera vivir sin trabajar. En este sentido, vemos que el trabajo para la mayoría de los casos no solo cumple una función económica, sino que también hemos encontrado a través de los testimonios otras funciones psicosociales importantes; lo que da lugar a que la situación de desempleo pueda producir una percepción de la pérdida de estatus y prestigio social, un sentimiento de inutilidad, una falta de autorrealización personal, una pérdida de contactos e interacciones sociales, una dificultad para estructurar el tiempo y un sentimiento de no sentirse partícipe de la sociedad.
- ✓ En relación a los aspectos más valorados de un empleo, destacan principalmente la estabilidad en el tiempo, que permita una conciliación con la vida familiar (especialmente en el caso de las mujeres entre 30 y 44 años). Y en tercer lugar, que tenga un salario que permita vivir con comodidad. Cabe destacar que las mujeres entre 30 y 44 años son las que más valoran la conciliación familiar.
- ✓ En cuanto al salario que aceptarían a la hora de trabajar, vemos que son relativamente bajos en comparación con la media nacional. Además, las mujeres aceptarían un salario más bajo que los hombres a pesar de tener en mayor medida estudios altos.

5.2. FACTORES PERSONALES

- ✓ En relación a las características personales que tienen una incidencia importante en el desempleo de larga duración, destacamos el sexo y la edad.
- ✓ Según la encuesta realizada, 3 de cada 5 personas desempleadas de larga duración son mujeres. Teniendo en cuenta la edad, las mayores diferencias por sexo las encontramos en las personas entre 30 y 44 años; donde las mujeres conforman el 75,10% del total de las personas desempleadas en este tramo de edad. Además, en los discursos de las personas encuestadas, encontramos que las principales problemáticas para este colectivo, están relacionadas con las dificultades para la conciliación y con la falta de corresponsabilidad.
- ✓ La probabilidad de encontrar un empleo es prácticamente el doble en hombres que en mujeres en las tres comunidades autónomas analizadas.
- ✓ El 46,08% de las personas desempleadas de larga duración tienen más de 44 años. En este grupo de edad, hemos encontrado que existe una mayor cronificación del desempleo. En el caso de aquellas personas que llevan más de 5 años en situación de desempleo, 7 de cada 10 tiene más de 44 años.
- ✓ Las personas de más de 44 años son las que menos probabilidad tienen de encontrar un empleo, especialmente las mujeres de este grupo de edad.

5.3. FACTORES PROFESIONALES

- ✓ Más de la mitad de las personas encuestadas (56,16%) tiene estudios bajos. La baja formación de las personas desempleadas de larga duración es una de las principales dificultades detectadas de cara a su inserción socio-laboral.
- ✓ 6 de cada 10 menores de 30 años tiene estudios bajos. En este grupo de edad, la principal problemática encontrada es el abandono temprano de la educación formal.
- ✓ En relación a la actitud ante la formación, vemos que la gran mayoría (el 88,99%) está dispuesto/a a invertir su tiempo en formarse para poder acceder a un empleo. Además, son las mujeres las que tienen mayor predisposición a la formación respecto a los hombres. Existe una demanda de que las formaciones estén más orientadas hacia el empleo y conectadas con el mercado laboral.

- ✓ El 65,23% de las personas encuestadas tienen 5 o más años de experiencia laboral. A su vez, en términos generales los hombres tienen más experiencia que las mujeres. No obstante, hemos detectado que en ocasiones esa experiencia está enfocada a sectores que no generan empleo en la actualidad.
- ✓ El 60,98% no estaría dispuesto/a a cambiar de residencia por motivos laborales. Concretamente, observamos que las mujeres tienen una menor predisposición. De la misma manera, a mayor edad, menor predisposición a la movilidad laboral. Es destacable que Murcia es la comunidad autónoma con menor predisposición a cambiar de residencia por motivos laborales, seguida de Extremadura y en último lugar Castilla La Mancha.
- ✓ En relación a las dificultades para la movilidad laboral, hemos detectado principalmente la conciliación con la vida familiar, el arraigo al territorio, la falta de recursos económicos y la escasez de transportes públicos (tanto dentro de la localidad como para desplazarse a otras comunidades autónomas) en el caso de Extremadura y Murcia.
- ✓ En cuanto a las principales necesidades que demandan las personas desempleadas para la mejora de su empleabilidad, destacan el apoyo a la conciliación laboral y familiar, la orientación laboral y la formación reglada. Por otro lado, los/as profesionales entrevistados/as indican también como necesidad de mejora para la empleabilidad, el trabajo de las habilidades sociales y las competencias trasversales.
- ✓ Existe una tendencia hacia no percibir la tecnología como una barrera de acceso al empleo (en una escala de 0 a 10, donde 0 implica que “no supone una barrera” y 10, que “es totalmente una barrera”; la media es de 4,15). No obstante, las personas de más de 44 años y aquellas con estudios bajos son las que perciben la tecnología como una barrera en mayor medida. Por otro lado, en relación a las necesidades para la mejora de la empleabilidad, la competencia digital es una de las menos valoradas por las personas encuestadas (solo por encima de la orientación para emprender y los idiomas).

5.4. ACTITUD Y MOTIVACIÓN

- ✓ 7 de cada 10 de las personas encuestadas tienen una percepción negativa o muy negativa de la situación laboral actual. Además, son las personas de más de 44 años las que perciben de manera más negativa la situación. En relación a las principales características que se le atribuyen al mercado laboral, destacan la peor calidad de los empleos, la temporalidad de las contrataciones y los excesivos requisitos demandados.
- ✓ Solo 1 de cada 10 encuestados/as considera que tiene posibilidades altas o muy altas de encontrar un empleo que sea acorde a su formación. En este sentido, las mujeres y las personas de más de 44 años son las que tienen una visión más negativa. Por otro lado, las personas que han tenido breves contactos con el mercado laboral, tienen una visión más optimista que aquellas que han estado en situación de desempleo de larga duración de manera ininterrumpida.
- ✓ Prácticamente 2 de cada 5 encuestados/as presenta alguna evidencia de depresión. El 20,50% tiene evidencias graves de depresión y el 18,98% evidencias leves. El apoyo es un factor determinante en la salud mental; de esta manera hemos detectado la importancia que supone para el diseño de los programas de empleo que se tengan en cuenta metodologías grupales que permitan compartir entre “iguales”.
- ✓ Además, en cuanto a los grupos que presentan mayores evidencias de depresión destacan: las personas que han estado en desempleo de larga duración de manera ininterrumpida; y aquellas que declaran buscar trabajo con mucha intensidad. Esto se contrasta con los discursos en los que encontramos en ocasiones una obsesión en la búsqueda de empleo.
- ✓ El 24,57% percibe que se encuentra excluido/a de la sociedad. En este caso, la red de apoyos vuelve a ser un factor determinante en la percepción de la inclusión social. Entre las personas que se sienten excluidas, son mayoría las que perciben que su situación no está mejorando o incluso empeora. A pesar de ello, son más optimistas con respecto al futuro.

- ✓ En relación a la calidad de vida, a pesar de que el grupo mayoritario (48,37%) considera que tiene una calidad de vida normal, el 26,91% percibe que es mala o muy mala. Los hombres, las personas de más de 44 años y aquellas que han estado en situación de desempleo de larga duración de manera ininterrumpida, son los que perciben peor su calidad de vida.
- ✓ En cuanto al locus de control profesional, existe una tendencia hacia un locus de control más interno (en una escala de 0 a 10 sobre su futuro profesional, donde 0 es "depende totalmente de mi" y 10 es "depende totalmente de otros/as"; la media es de 4,24). Por otro lado, a mayor edad, el locus de control tiende a ser más externo. Lo mismo ocurre con aquellas personas que han estado de manera ininterrumpida en situación de desempleo.
- ✓ El tiempo en desempleo puede ser un factor inhibidor en la búsqueda de empleo ya que hemos detectado que el tiempo transcurrido hace mella en la motivación; disminuyendo la creencia de tener posibilidades de encontrar un empleo. Esto es producido por el fenómeno de la indefensión aprendida.

5.5. ESTRATEGIAS EN LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

- ✓ En relación al tipo de trabajo buscado, 8 de cada 10 personas encuestadas prefieren un empleo por cuenta ajena. Tan solo 13,55% muestra preferencia por un empleo por cuenta propia. Los hombres están más predispuestos que las mujeres hacia el emprendimiento. Por otro lado, Castilla La Mancha es la comunidad autónoma con mayor predisposición por un empleo por cuenta propia, seguida de Extremadura y en último lugar Murcia.
- ✓ A través de los discursos, detectamos que la tendencia es no considerar el emprendimiento como una salida laboral para las personas en situación de desempleo de larga duración. En este sentido, las principales dificultades asociadas son la falta de formación, las dificultades económicas y la aversión al riesgo.
- ✓ En cuanto a la frecuencia en la búsqueda activa de empleo, a pesar de que el 75% dispone de al menos 4 horas al día para buscar empleo, solo un 43,96% manifiesta realizar la búsqueda con mucha intensidad, dedicando varias horas al

día. Cabe señalar que las mujeres indican en menor medida buscar empleo con mayor intensidad, pero también son las que menos disponen de esas 4 horas diarias.

- ✓ El 13,03% de las personas encuestadas, expone que no está buscando empleo. En cuanto a las razones por las que no se busca empleo, la principal es el cuidado de familiares (de las personas que señalan esta razón, el 88,97% son mujeres), seguida de estar estudiando y de creer que no van a encontrar empleo. Solo un 6,35% no busca empleo porque considera que no sabe cómo hacerlo.
- ✓ Respecto a las barreras percibidas en la búsqueda de empleo, destacan en primer lugar la edad, seguida de llevar mucho tiempo en desempleo y del bajo nivel formativo. Cabe señalar que la edad es considerada como barrera en todos los grupos, no solo en las personas de más de 44 años.
- ✓ En cuanto a los medios de búsqueda de empleo de las personas encuestadas, destacan la oficina de empleo, el envío de currículums o llamadas a empresas y los portales de empleo por internet.
- ✓ A través de los discursos hemos detectado las siguientes necesidades con las estrategias de búsqueda de empleo: cambios en los métodos de empleo para su mejor adecuación a la realidad del mercado laboral actual, el fomento de las redes de contactos, el establecimiento de rutinas, la importancia de la iniciativa personal, el autoconocimiento, centrarse en "lo que depende de mí" y una mayor personalización en los itinerarios de inserción.

A partir de estos hallazgos obtenidos, hemos elaborado un modelo de intervención para la empleabilidad de las personas desempleadas de larga duración a través del cual hemos estructurado las diferentes herramientas de trabajo planteadas. Esta información, puede encontrarse de manera más resumida en el documento *"Informe ejecutivo de la investigación sobre desempleo de larga duración en Castilla La Mancha, Extremadura y Murcia".*

6 – BIBLIOGRAFÍA

ACTRAV (2011). Simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario. Ginebra.

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

AT Kearney (2013). *The shadow economy in Europe.* VISA Europe.

Banco de España (2018). *Informe anual 2017.* Madrid: Banco de España.

CCOO (2019). *Contratos para la formación y contratos en prácticas.* CCOO.

CEOE (2015). *Singularidades socioeconómicas del mercado laboral español.* CEOE.

CEOE (2018). *La economía en gráficos 2017.* Madrid: CEOE.

Comisión Europea (2013). *The experience of traineeships in the EU. Flash Eurobarometer 378.*

Cristeto, B. (2014). Fomento del emprendimiento y apoyo a la pyme. *Economía Industrial*, 19-28.

Cruz Villalón, J. (2006). En busca de la estabilidad perdida: las causas de la temporalidad. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 11-28.

Descy, P., & Tessaring, M. (2007). La lucha contra la exclusión laboral: ¿Sirve de algo la formación? Revista Europea de Formación profesional, 73-94.

De Grip, A. Van Loo, J. & Sanders, J. (1999). Employability in Action: An Industry Employability Index. Skope Research Paper 5, 1-19.

Dirección Territorial de Comercio en Castilla-La Mancha (2018). *Informe mensual de comercio exterior Castilla-La Mancha. Marzo 2018.* Toledo.

Dirección Territorial de Comercio en Extremadura (2018). *Informe mensual de comercio exterior de Extremadura. Marzo 2018.* Mérida.

Dirección Territorial de Comercio en Murcia (2018). *Informe mensual de comercio exterior de la Región de Murcia. Marzo 2018.* Murcia.

Escudero Rodríguez, R. (2016). Las prácticas no laborales y las becas como mecanismos para favorecer la transición de la formación al empleo de los jóvenes: entre la preparación para la inserción laboral y el abuso. En R. Escudero Rodríguez, *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el derecho, la sociología y la economía*, 61-84.

Espada, D. H. (2015). Becas y prácticas no laborables como vía de inserción en el mercado laboral: ¿Exclusión social? *Lan Harremanak*, 358-372.

Espluga, J., Báltierrez, J., & Lemkow, L. (2004). Relaciones entre la salud, el desempleo de larga duración y la exclusión social de los jóvenes en España. *Cuadernos de Trabajo Social*, 45-62.

Eurostat (2017). *Early leavers from education and training, age group 18-24. Disponible en Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem020&plugin=1*

Funcas (2018). *Economía sumergida y fraude fiscal en España: ¿Qué sabemos? ¿Qué podemos hacer?* Madrid: Funcas.

FUNDIPE (1999). *Informe sobre empleabilidad.* FUNDIPE.

Global Entrepreneurship Monitor (2018). *Informe GEM España 2017-2018.* Santander: Universidad de Cantabria.

Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-De la Rosa, C. I., & Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista psicología del trabajo y de las organizaciones*, 131-142.

Instituto de Estudios Económicos (5 de Junio de 2018). Disponible en IEE: https://www.ieemadrid.es/2018/06/05/733-los-jovenes-empleados-espana-contrato-temporal/

INE (1994). *Extensión superficial de las Comunidades Autónomas y Provincias, por zonas altimétricas.* Fondo documental del Instituto Nacional de Estadística.

INE (2016). *Cálculo de variaciones del Indice de Precios de Consumo (sistema IPC base 2016).* Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/varipc/verVariaciones.do;jsessionid=9A248A76E6AA6A934CC9FA4BAE3C280B.varipc01?idmesini=1&anyoini=2008&idmesfin=1&anyofin=2016&ntipo=1&enviar=Calcular

INE (2016). *Encuesta anual de estructura salarial. Serie 2008-2016.* Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t22/p133/cno11/serie/l0/&file=03001.px&L=0

INE (2016). *Tasa Bruta de Natalidad por comunidad autónoma.* Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=1432

INE (2017). *Activos por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos.* Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4204&L=0

INE (2017). *Activos por nivel de formación alcanzado, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos*. Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=6368&L=0

INE (2017). *Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero.* Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=525

INE (2017). *Contabilidad regional de España*. Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736167628&menu=resultados&idp=1254735576581

INE (2017). *Defunciones por comunidad autónoma*. Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/e301/provi/l0/&file=02003.px&L=0

INE (2017). *Distribución porcentual de los activos por sector económico, comunidad autónoma y sexo. Cuarto trimestre.* Instituto Nacional de Estadística. O Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3986&L=0

INE (2017). *Empresas por CCAA, actividad principal (grupos CNAE 2009) y estrato de asalariados.* Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=298&L=0

INE (2017). *Empresas por provincia y condición jurídica.* Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=302

INE (2017). *Flujo de emigración con destino al extranjero por comunidad autónoma y nacionalidad*. Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=24414&L=0

INE (2017). *Flujo de inmigración procedente del extranjero por comunidad autónoma y nacionalidad.* Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=24411

INE (2017). *Inactivos por clase principal de inactividad, sexo y comunidad autónoma. Cuarto trimestre 2017.* Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4260&L=0

INE (2017). *Nacimientos por comunidad autónoma de residencia de la madre*. Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/e301/provi/l0/&file=01005.px&L=0

INE (2017). *Ocupados por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos.* Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4211&L=0

INE (2017). *Ocupados por nivel de formación alcanzado, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos.* Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=6359&L=0

INE (2017). *Parados por nivel de formación alcanzado. Cuarto trimestre 2017.* Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=6353&L=0

INE (2017). *Parados por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos. Instituto Nacional de Estadística.* Disponible *en INE: http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4245&L=0*

INE (2017). *Parados por sector económico y comunidad autónoma*. Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3979&L=0

INE. (2017). *Parados por tiempo de búsqueda de empleo y comunidad autónoma.* Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4252&L=0

INE (2017). *Personas por dificultades para llegar a fin de mes.* Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=9990

INE (2017). *Población por comunidades, provincias y edad.* Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/e245/p08/l0/&file=04002.px&L

INE (2017). *Riesgo de pobreza o exclusión social por comunidad autónoma*. Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10011&L=0

INE (2017). *Tasas de actividad de la población de 16 a 64 años por sexo y comunidad autónoma. Encuesta de población activa (EPA) Cuarto Trimestre 2017*.

Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4207&L=0

INE (2017). *Tasas de actividad, paro y empleo por provincia y sexo.* Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3996&L=0

INE (2017). *Tasas de empleo por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma.* Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4213&L=0

INE (2017). *Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. De 2006 a 2017.* Instituto Nacional de Estadística. Disponible en INE: http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247&L=0

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2016) *Igualdad de Oportunidades: Aplicación práctica en el ámbito de empleo*. Escuela virtual de igualdad. Ministerio de Sanidad, servicios sociales e igualdad.

Instituto de Turismo de la Región de Murcia (2017). *Balance turístico de la Región de Murcia.*

Jansen, M. (2016). *El reto de la inserción de los desempleados de larga duración.* Madrid: Fedea Policy Paper.

Lee Hecht Harrison. (30 de Diciembre de 2016). *El Mercado Laboral Oculto.* Disponible en http://recolocacion.lhhspain.es/acceder-al-mercado-oculto/

Miguelez, F., & Prieto, C. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y sociedad*, 275-287.

Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. (2018). *Informe mensual de comercio exterior.* Madrid.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2017). *Abandono temprano de la educación-formación por comunidad autónoma.* EDUCAbase. Disponible en MECD:

http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaJaxiPx/Tabla.htm?path=/Formacionyml/EPA/Aban//l0/&file=Aban101.px&type=pcaxis&L=0

Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (2017). *Estadísticas del comercio exterior español.* Secretaría de Estado de Comercio. Disponible en: http://www.comercio.gob.es/es-ES/comercio-exterior/estadisticas-informes/Paginas/Informes-de-Comercio-Exterior.aspx

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2017). *Datos estadísticos de contratos.* Servicio Público de Empleo. Disponible en SEPE: https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/estadisticas-nuevas.html

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2017). *Informes anuales del mercado de trabajo provincial y municipal.* Servicio Público de Empleo. Disponible en SEPE: http://www.sepe.es/indiceObservatorio/provincial.do

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018). *Afiliaciones medias por provincias enero 2017- enero 2018.* BBDD Estadísticas TGSS. Disponible en: https://w6.segsocial.es/PXWeb/pxweb/es/Estadísticas%20TGSS/Estadísticas%20TGSS__Afiliados%20en%20alta%20laboral__Afiliados%20Medios/13m%20Afi.%20Med.%20Total%20Sistema%20por%20Fecha,%20Provincia,%20TramoEdad%20y%20Género.px/?rxid=bb44fbfe-3537-4c68-adcf-c0b4203e8722

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018). *Datos estadísticos de empleo.* Servicio Público de Empleo. Disponible en SEPE: https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/empleo/estadisticas-nuevas.html

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018). *Datos estadísticos de prestaciones*. Servicio Público de Empleo. Disponible en SEPE: https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/estadisticas-prestaciones/informe-prestaciones.html

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018). *Estadísticas afiliados medios por provincias 2012-2018*. BBDD Estadísticas TGSS. Disponible en Seguridad Social: https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Estadísticas%20TGSS/Estadísticas%20TGSS__Afiliados%20en%20alta%20laboral__Afiliados%20Medios/02m_02%20Afi.%20Med.%20(2012%20-%202017)%20por%20Fecha,%20Provincia-CCAA%20y%20Régimen.px/?rxid=bb44fbfe-3537-4c68-adcf-c0b4203e8722

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018). *Secciones de actividad con mayor afiliación de autónomos por comunidad autónoma-provincias.* BBDD Estadísticas TGSS. Disponible en Seguridad Social: https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Estadísticas%20TGSS/Estadísticas%20TGSS__Afiliados%20en%20alta%20laboral__Afiliados%20Medios/06m-Afi.%20Med.%20R.%20Autónomos%20por%20Fecha,%20Provincia-CCAA%20y%20Sección-Actividad.px/?rxid=bb44fbfe-3537-4c68-adcf-c0b4203e8722

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018). S*ecciones de actividad con mayor afiliación del régimen general por comunidad autónoma-provincias. BBDD Estadísticas TGSS*. Disponible en Seguridad Social: https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Estadísticas%20TGSS/Estadísticas%20TGSS__Afiliados%20en%20alta%20laboral__Afiliados%20Medios/05m-Afi.%20Med.%20R.%20General%20por%20Fecha,%20Provincia-CCAA%20y%20Sección-Actividad.px/?rxid=bb44fbfe-3537-4c68-adcf-c0b4203e8722

Morales, J. M. (2016). Autoempleo y emprendimiento: ¿una salida del desempleo y/o un instrumento de prolongación de la vida activa para las personas maduras? En *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de Recursos Humanos* (págs. 207-250). Murcia: Editorial Laborum.

MOW International Research Team (1987). The Meaning of Working. New York, NY: Academic Press.

Newman, I., Ridenour, C. S., Newman, C., & De Marco, G. M. (2003). A typology of research purposes and its relationship to mixed methods. En A. Tashakkori, & C. Teddlie, *Handbook of mixed methods in social and behavioural research* (págs. 167-188). Thousand Oaks, CA: Sage.

Observatorio PYME (2010). *Servicios de apoyo a la persona emprendedora en España.*

OBJOVEM (2012). *Personas jóvenes y economía sumergida en la España contemporánea.* Madrid: Consejo de la Juventud de España.

OCDE (2017) *OECD Employment Outlook 2017*. Paris: OECD Publishing.

OIT (2005). *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente.* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Peiró, J. M., & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo.* Madrid: Síntesis S.A.

Pérez, D. (2014). *Intensidad, duración y tutela de la prestación por desempleo* (Tesis doctoral). Universidad Carlos III de Madrid, España.

Pozo Irribaría, J. A., Ruiz, M., Pardo, A., & San Martín, R. (2002). Efectos de la duración del desempleo en los desempleados. *Psicothema*, 440-443.

Ranstad Research (2016). *Informe anual Flexibility. La digitalización: ¿crea o destruye empleo?*

Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness: On Depression, Development, and Death*. San Francisco: W. H. Freeman.

SEPE (2018). *Datos Básicos de Movilidad: contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España.* Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal.

Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 67-84.

Tudose, B. M., & Clipa, R. I. (2016). An anaylisis of shadow economy in EU countries. *CES Working Papers, Centre of European Studies*, 303-312.

UGT Juventud (2016). *La situación de los becarios.* UGT.

Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (3 de Enero de 2018). *UATAE*. Disponible en https://uatae.org/que-es-un-falso-autonomo/

Valdés Alonso, A. (2000). El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación. *Revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 13-44.

Vicent, L. (2017). *Precariedad laboral en la economía española. Una perspectiva de género. El mercado de trabajo en los primeros años del siglo XXI*. (Tesis doctoral) Universidad Complutense de Madrid.

Warr, P. (1987): Work, Unemployment and Mental Health, Oxford, Clarendon Press. (1996): «Employee Wellbeing» en WARR P.B. (ed): Psychology at work (4ªed.), Harmondsworth, Penguin, 224-253.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Movimientos migratorios en Castilla La Mancha (nº absoluto) 27
Tabla 2. Principales movimientos migratorios de entrada en Castilla La Mancha por nacionalidad (%) 28
Tabla 3. PIB por provincias de Castilla La Mancha 35
Tabla 4. Análisis sectorial del comercio exterior de Castilla La Mancha 38
Tabla 5. Análisis salario medio por sexo Castilla La Mancha vs nacional 39
Tabla 6. Número de empresas por sector económico de Castilla La Mancha 45
Tabla 7. Personas afiliadas medias por provincias en Castilla La Mancha 56
Tabla 8. Secciones de actividad con mayor afiliación en Castilla La Mancha 56
Tabla 9. Secciones de actividad con mayor variación positiva en Castilla La Mancha 57
Tabla 10. Secciones de actividad con variación negativa en Castilla La Mancha 58
Tabla 11. Contratos por tipo de jornada y sexo en Castilla La Mancha 58
Tabla 12. Duración de los contratos temporales en Castilla La Mancha. Comparativa 2006-2017 (%) 59
Tabla 13. Movilidad laboral provincial Castilla La Mancha 64
Tabla 14. Desempleo por sección de actividad en Castilla La Mancha 74
Tabla 15. Personas beneficiarias por modalidad de prestación por desempleo en Castilla La Mancha (nº absoluto) 77
Tabla 16. Personas desempleadas registradas en SEPE que perciben prestación en Castilla La Mancha 77
Tabla 17. Personas beneficiarias de la prestación contributiva en Castilla La Mancha 78
Tabla 18. Personas beneficiarias del subsidio por desempleo en Castilla La Mancha 79
Tabla 19. Personas beneficiarias de la Renta Activa de Inserción en Castilla La Mancha 79
Tabla 20. Personas beneficiarias del Programa de Activación para el Empleo en Castilla La Mancha 80
Tabla 21. Movimientos migratorios en Extremadura (nº absoluto) 93
Tabla 22. Principales movimientos migratorios de entrada en Extremadura por nacionalidad (%) 94
Tabla 23. PIB por provincias de Extremadura 100
Tabla 24. Análisis sectorial del comercio exterior de Extremadura 103
Tabla 25. Análisis salario medio por sexo Extremadura vs nacional 104
Tabla 26. Número de empresas por sector económico de Extremadura 110

Tabla 27. Personas afiliadas medias por provincias en Extremadura 120
Tabla 28. Secciones de actividad con mayor afiliación en Extremadura 120
Tabla 29. Secciones de actividad con mayor variación positiva en Extremadura..... 121
Tabla 30. Secciones de actividad con variación negativa en Extremadura..... 122
Tabla 31. Contratos por tipo de jornada y sexo en Extremadura 122
Tabla 32. Duración de los contratos temporales en Extremadura. Comparativa 2006-2017 (%) 123
Tabla 33. Movilidad laboral provincial Extremadura 126
Tabla 34. Desempleo por sección de actividad en Extremadura 134
Tabla 35. Personas beneficiarias por modalidad de prestación por desempleo en Extremadura (nº absoluto) 137
Tabla 36. Personas desempleadas registradas en SEPE que perciben prestación en Extremadura 138
Tabla 37. Personas beneficiarias de la prestación contributiva en Extremadura..... 139
Tabla 38. Personas beneficiarias del subsidio por desempleo en Extremadura..... 139
Tabla 39. Personas beneficiarias de la renta agraria en Extremadura..... 140
Tabla 40. Personas beneficiarias del subsidio agrario en Extremadura..... 140
Tabla 41. Personas beneficiarias de la Renta Activa de Inserción en Extremadura 141
Tabla 42. Personas beneficiarias del Programa de Activación para el Empleo en Extremadura 141
Tabla 43. Movimientos migratorios en la Región de Murcia (nº absoluto) 153
Tabla 44. Principales movimientos migratorios de entrada en la Región de Murcia por nacionalidad (%) 154
Tabla 45. Análisis sectorial del comercio exterior de la Región de Murcia..... 163
Tabla 46. Análisis salario medio por sexo de la Región de Murcia vs nacional..... 164
Tabla 47. Número de empresas por sector económico de la Región de Murcia 169
Tabla 48. Secciones de actividad con mayor afiliación en la Región de Murcia 179
Tabla 49. Secciones de actividad con mayor variación positiva en la Región de Murcia 180
Tabla 50. Secciones de actividad con mayor variación negativa en la Región de Murcia 180
Tabla 51. Contratos por tipo de jornada y sexo de la Región de Murcia 181
Tabla 52. Duración de contratos temporales de la Región de Murcia. Comparativa 2006-2017 (%) 182
Tabla 53. Movilidad laboral provincial de la Región de Murcia 184
Tabla 54. Desempleo por sección de actividad en la Región de Murcia..... 193

Tabla 55. Personas beneficiarias por prestación por desempleo en la Región de Murcia (nº absoluto) 195
Tabla 56. Personas desempleadas registradas en SEPE que perciben prestación en la Región de Murcia 196
Tabla 57. Personas beneficiarias de la prestación contributiva en la Región de Murcia..... 197
Tabla 58. Personas beneficiarias del subsidio por desempleo en la Región de Murcia..... 197
Tabla 59. Personas beneficiarias de la Renta Activa de Inserción en la Región de Murcia 198
Tabla 60. Personas beneficiarias del Programa de Activación para el empleo en la Región de Murcia 198
Tabla 61. Descriptivos centralidad laboral absoluta 231
Tabla 62. Distribución por grupos de la centralidad laboral absoluta 233
Tabla 63. Distribución por grupos de la centralidad relativa: mi familia 234
Tabla 64. Distribución por grupos de la centralidad laboral relativa: el trabajo 235
Tabla 65. Distribución por grupos de la centralidad laboral relativa: formación y desarrollo profesional 236
Tabla 66. Distribución por grupos de la centralidad laboral relativa: tiempo libre y amigos/as 236
Tabla 67. Descriptivos valoración de características de un empleo 237
Tabla 68. Distribución por grupos de que me permita conciliar mi vida familiar..... 238
Tabla 69. Distribución por grupos de que me permita quedarme en mi tierra..... 240
Tabla 70. Descriptivos locus de control sobre el futuro profesional 260
Tabla 71. Distribución por grupos del locus de control sobre el futuro profesional 261
Tabla 72. Descriptivos percepción de la tecnología como barrera en el acceso a un empleo . 267
Tabla 73. Distribución por grupos de la percepción de la tecnología como barrera en el acceso a un empleo 268
Tabla 74. Descriptivos percepción de necesidades para mejorar su empleabilidad 270

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Evolución de la población de Castilla La Mancha (nº absoluto) 24
Gráfico 2. Evolución de la inmigración en Castilla La Mancha (nº absoluto) 24
Gráfico 3. Evolución de la emigración en Castilla La Mancha (nº absoluto) 25
Gráfico 4. Pirámide de la población de Castilla La Mancha (miles de personas) 29
Gráfico 5. Población de Castilla La Mancha por nivel de estudios (%) 31
Gráfico 6. Evolución de las exportaciones de Castilla La Mancha (nº absoluto) 37
Gráfico 7. Grado de dificultad para llegar a final de mes en Castilla La Mancha (%) 40
Gráfico 8. Número de empresas de Castilla La Mancha por provincias (%) 43
Gráfico 9. Evolución del número de empresas de Castilla La Mancha (nº absoluto) 44
Gráfico 10. Empresas de Castilla La Mancha por número de personas asalariadas (%) 46
Gráfico 11. Personas activas en Castilla La Mancha por sexo y edad (%) 49
Gráfico 12. Personas activas en Castilla La Mancha por nivel de estudios (%) 50
Gráfico 13. Población activa por sector de actividad de Castilla La Mancha (%) 52
Gráfico 14. Personas ocupadas en Castilla La Mancha por sexo y edad (%) 53
Gráfico 15. Personas ocupadas en Castilla La Mancha por nivel de estudios (%) 54
Gráfico 16. Evolución del número de personas afiliadas medias en Castilla La Mancha (nº absoluto) 55
Gráfico 17. Evolución del número de contrataciones en Albacete (nº absoluto) 60
Gráfico 18. Evolución del número de contrataciones en Ciudad Real (nº absoluto) 60
Gráfico 19. Evolución del número de contrataciones en Cuenca (nº absoluto) 61
Gráfico 20. Evolución del número de contrataciones en Guadalajara (nº absoluto) 62
Gráfico 21. Evolución del número de contrataciones en Toledo (nº absoluto) 62
Gráfico 22. Razones de inactividad en Castilla La Mancha (%) 66
Gráfico 23. Evolución de la tasa de desempleo de Castilla La Mancha vs nacional (%) 71
Gráfico 24. Evolución de la tasa de desempleo de Castilla La Mancha por sexo (%) 71
Gráfico 25. Desempleo registrado por sector de actividad en Castilla La Mancha (%) 73
Gráfico 26. Personas desempleadas en Castilla La Mancha por sexo y edad (%) 75
Gráfico 27. Personas desempleadas en Castilla La Mancha por nivel de estudios (%) 76
Gráfico 28. Personas desempleadas en Castilla La Mancha según tiempo de búsqueda de empleo (%) 83
Gráfico 29. Evolución del desempleo de larga duración Castilla La Mancha vs nacional (%) 84

Gráfico 30. Personas desempleadas de larga duración en Castilla La Mancha por sexo y tiempo en desempleo (%) 85
Gráfico 31. Personas desempleadas de larga duración en Castilla La Mancha por sexo y edad (%) 86
Gráfico 32. Personas desempleadas de larga duración en Castilla La Mancha por sexo y nivel de estudios (%) 87
Gráfico 33. Evolución de la población de Extremadura (nº absoluto) 91
Gráfico 34. Evolución de la inmigración en Extremadura (nº absoluto) 91
Gráfico 35. Evolución de la emigración en Extremadura (nº absoluto) 92
Gráfico 36. Pirámide de la población de Extremadura (miles de personas) 95
Gráfico 37. Población de Extremadura por nivel de estudios (%) 97
Gráfico 38. Evolución de las exportaciones en Extremadura (nº absoluto) 102
Gráfico 39. Grado de dificultad para llegar a final de mes en Extremadura (%) 105
Gráfico 40. Número de empresas en Extremadura por provincias (%) 108
Gráfico 41. Evolución del número de empresas en Extremadura (nº absoluto) 108
Gráfico 42. Empresas de Extremadura por número de personas asalariadas (%) 111
Gráfico 43. Personas activas en Extremadura por sexo y edad (%) 113
Gráfico 44. Personas activas en Extremadura por nivel de estudios (%) 114
Gráfico 45. Población activa por sector de actividad de Extremadura (%) 116
Gráfico 46. Personas ocupadas en Extremadura por sexo y edad (%) 117
Gráfico 47. Personas ocupadas en Extremadura por nivel de estudios (%) 118
Gráfico 48. Evolución del número de personas afiliadas medias en Extremadura (nº absoluto) 119
Gráfico 49. Evolución del número de contrataciones en Badajoz (nº absoluto) 124
Gráfico 50. Evolución del número de contrataciones en Cáceres (nº absoluto) 124
Gráfico 51. Razones de inactividad en Extremadura (%) 128
Gráfico 52. Evolución de la tasa de desempleo de Extremadura vs nacional (%) 132
Gráfico 53. Evolución de la tasa de desempleo de Extremadura por sexo (%) 132
Gráfico 54. Desempleo registrado por sector de actividad en Extremadura (%) 133
Gráfico 55. Personas desempleadas en Extremadura por sexo y edad (%) 136
Gráfico 56. Personas desempleadas en Extremadura por nivel de estudios (%) 137
Gráfico 57. Personas desempleadas en Extremadura según tiempo de búsqueda de empleo (%) 144
Gráfico 58. Evolución del desempleo de larga duración Extremadura vs nacional (%) 144

Gráfico 59. Personas desempleadas de larga duración en Extremadura por sexo y tiempo en desempleo (%) 146
Gráfico 60. Personas desempleadas de larga duración en Extremadura por sexo y edad (%). 146
Gráfico 61. Personas desempleadas de larga duración en Extremadura por sexo y nivel de estudios (%) 147
Gráfico 62. Evolución de la población de la Región de Murcia (nº absoluto) 150
Gráfico 63. Evolución de la inmigración de la Región de Murcia (nº absoluto) 151
Gráfico 64. Evolución de la emigración de la Región de Murcia (nº absoluto) 152
Gráfico 65. Pirámide de población de la Región de Murcia (miles de personas) 155
Gráfico 66. Población de la Región de Murcia por nivel de estudios (%) 157
Gráfico 67. Evolución de las exportaciones de la Región de Murcia (nº absoluto) 162
Gráfico 68. Grado de dificultad para llegar a final de mes en la Región de Murcia (%) 165
Gráfico 69. Evolución del número de empresas en la Región de Murcia (nº absoluto) 168
Gráfico 70. Empresas de la Región de Murcia por número de personas asalariadas (%)..... 170
Gráfico 71. Personas activas en la Región de Murcia por sexo y edad (%) 173
Gráfico 72. Personas activas en la Región de Murcia por nivel de estudios (%)..... 174
Gráfico 73. Población activa por sector de actividad de la Región de Murcia (%)..... 176
Gráfico 74. Personas ocupadas en la Región de Murcia por sexo y edad (%)..... 177
Gráfico 75. Personas ocupadas en la Región de Murcia por nivel de estudios (%) 177
Gráfico 76. Evolución del número de personas afiliadas medias en la Región de Murcia (nº absoluto) 178
Gráfico 77. Evolución del número de contrataciones en la Región de Murcia (nº absoluto)... 183
Gráfico 78. Razones de inactividad en la Región de Murcia (%) 186
Gráfico 79. Evolución de la tasa de desempleo de la Región de Murcia vs nacional (%) 190
Gráfico 80. Evolución de la tasa de desempleo de la Región de Murcia por sexos (%) 191
Gráfico 81. Desempleo registrado por sector de actividad en la Región Murcia (%) 192
Gráfico 82. Personas desempleadas en la Región de Murcia por sexo y edad (%)..... 194
Gráfico 83. Personas desempleadas en la Región de Murcia por nivel de estudios (%) 195
Gráfico 84. Personas desempleadas según en la Región de Murcia según tiempo de búsqueda de empleo (%) 201
Gráfico 85. Evolución del desempleo de larga duración de la Región de Murcia vs nacional (%) 202
Gráfico 86. Personas desempleadas de larga duración en la Región de Murcia por sexo y tiempo en desempleo (%) 203

Gráfico 87. Personas desempleadas de larga duración en la Región de Murcia por sexo y edad (%) 204
Gráfico 88. Personas desempleadas de larga duración en la Región de Murcia por sexo y nivel de estudios (%) 205
Gráfico 89. Centralidad laboral absoluta (distribución de puntuaciones) 231
Gráfico 90. Centralidad relativa (medias) 234
Gráfico 91. Grado de acuerdo con percibir una renta (%) 241
Gráfico 92. Frecuencia en la búsqueda activa de empleo (%) 243
Gráfico 93. Disposición de 4 horas diarias para buscar empleo (%) 243
Gráfico 94. Frecuencia en la búsqueda activa de empleo: comparativa sexo (%) 244
Gráfico 95. Disposición de 4 horas diarias: comparativa sexo (%) 245
Gráfico 96. Frecuencia en la búsqueda activa de empleo: comparativa edad (%) 246
Gráfico 97. Disposición de 4 horas diarias: comparativa edad (%) 247
Gráfico 98. Frecuencia en la búsqueda activa de empleo: comparativa tiempo en desempleo (%) 248
Gráfico 99. Frecuencia en la búsqueda activa de empleo: comparativa CCAA (%) 249
Gráfico 100. Disposición de 4 horas diarias: comparativa CCAA (%) 250
Gráfico 101. Frecuencia en la búsqueda activa de empleo: comparativa ingresos (%) 251
Gráfico 102. Razones por las que no se busca empleo (%) 252
Gráfico 103. Medios de búsqueda de empleo (%) 253
Gráfico 104. Disposición a la movilidad laboral (%) 253
Gráfico 105. Disposición a la movilidad laboral: comparativa sexo (%) 254
Gráfico 106. Disposición a la movilidad laboral: comparativa edad (%) 255
Gráfico 107. Disposición a la movilidad laboral: comparativa nivel de estudios (%) 256
Gráfico 108. Disposición a la movilidad laboral: comparativa CCAA (%) 256
Gráfico 109. Locus de control-suerte vs trabajo duro (%) 258
Gráfico 110. Locus de control-suerte vs trabajo duro: comparativa edad (%) 259
Gráfico 111. Locus de control sobre el futuro profesional (distribución de puntuaciones) 260
Gráfico 112. Percepción de dificultades para encontrar un empleo (%) 262
Gráfico 113. Percepción de llevar mucho tiempo en desempleo como dificultad: comparativa edad (%) 263
Gráfico 114. Percepción de mi sexo como dificultad: comparativa sexo (%) 263
Gráfico 115. Percepción de tener hijos/as pequeños como dificultad: comparativa sexo (%) 264

Gráfico 116. Percepción de no encontrar un trabajo acorde a mis intereses como dificultad: comparativa nivel de estudios (%) 265
Gráfico 117. Percepción de haber poca demanda de mi profesión como dificultad: comparativa nivel de estudios (%) 265
Gráfico 118. Percepción de la tecnología como barrera (distribución de puntuaciones) 266
Gráfico 119. Disposición a formarse (%) 275
Gráfico 120. Disposición a formarse: comparativa sexo (%) 276
Gráfico 121. Grado de acuerdo con la importancia de la formación continua (%) 277
Gráfico 122. Grado de acuerdo con la importancia de la formación continua: comparativa tiempo en desempleo (%) 278
Gráfico 123. Percepción de la situación laboral (%) 280
Gráfico 124. Percepción de la situación laboral: comparativa por edad (%) 281
Gráfico 125. Percepción de la situación laboral: comparativa por locus de control profesional (%) 282
Gráfico 126. Tipo de trabajo (%) 283
Gráfico 127. Tipo de trabajo: comparativa sexo (%) 283
Gráfico 128. Tipo de trabajo: comparativa edad (%) 284
Gráfico 129. Tipo de trabajo: comparativa CCAA (%) 285
Gráfico 130. Sector de actividad (%) 285
Gráfico 131. Sector de actividad: comparativa sexo (%) 286
Gráfico 132. Sector de actividad: comparativa CCAA (%) 287
Gráfico 133. Aceptación de un salario más bajo (%) 288
Gráfico 134. Salario que aceptaría (%) 288
Gráfico 135. Aceptación de un salario más bajo: comparativa sexo (%) 289
Gráfico 136. Salario que aceptaría: comparativa sexo (%) 290
Gráfico 137. Aceptación de un salario más bajo: comparativa edad (%) 291
Gráfico 138. Salario que aceptaría: comparativa edad (%) 292
Gráfico 139. Aceptación de un salario más bajo: comparativa nivel de estudios (%) 293
Gráfico 140. Salario que aceptaría: comparativa nivel de estudios (%) 294
Gráfico 141. Aceptación de un salario más bajo: comparativa CCAA (%) 295
Gráfico 142. Salario que aceptaría: comparativa CCAA (%) 295
Gráfico 143. Encontrar un empleo acorde a mi formación (%) 296
Gráfico 144. Encontrar un empleo acorde a mi formación: comparativa sexo (%) 297
Gráfico 145. Encontrar un empleo acorde a mi formación: comparativa edad (%) 298

Gráfico 146. Encontrar un empleo acorde a mi formación: comparativa tiempo en desempleo (%) 299
Gráfico 147. Encontrar un empleo acorde a mi formación: comparativa DLD vs entrada/salida (%) 300
Gráfico 148. Apoyos percibidos (%) 302
Gráfico 149. Apoyos percibidos: comparativa edad (%) 303
Gráfico 150. Apoyos percibidos: comparativa CCAA (%) 304
Gráfico 151. Apoyos percibidos: comparativa DLD vs entrada/salida (%) 305
Gráfico 152. Grupo principal de apoyo (%) 305
Gráfico 153. Percepción de la salud mental (%) 306
Gráfico 154. Percepción de salud mental: comparativa frecuencia búsqueda de empleo (%) 307
Gráfico 155. Percepción de salud mental: comparativa red de apoyos (%) 308
Gráfico 156. Percepción de salud mental: comparativa DLD vs entrada/salida (%) 309
Gráfico 157. Percepción de la salud mental: comparativa CCAA (%) 310
Gráfico 158. Percepción de la inclusión (oneness) % 310
Gráfico 159. Percepción de inclusión: comparativa percepción de apoyos (%) 311
Gráfico 160. Percepción de la inclusión: comparativa salud mental (%) 312
Gráfico 161. Percepción de moverse en la actualidad (%) 313
Gráfico 162. Percepción de moverse en el futuro (%) 314
Gráfico 163. Valoración de la calidad de vida (%) 315
Gráfico 164. Valoración de la calidad de vida: comparativa sexo (%) 316
Gráfico 165. Valoración de la calidad de vida: comparativa edad (%) 317
Gráfico 166. Valoración de la calidad de vida: comparativa CCAA (%) 318
Gráfico 167. Valoración de la calidad de vida: comparativa DLD vs entrada/salida (%) 319
Gráfico 168. Situación personal futura (%) 320
Gráfico 169. Percepción de la situación personal futura: comparativa edad (%) 321
Gráfico 170. Percepción de la situación personal futura: comparativa DLD vs entrada/salida (%) 322
Gráfico 171. Descripción de la muestra por comunidades autónomas (%) 323
Gráfico 172. Descripción de la muestra por espacios rural y urbano (%) 324
Gráfico 173. Descripción de la muestra por sexo (%) 324
Gráfico 174. Descripción de la muestra por edad (%) 325
Gráfico 175. Descripción de la muestra por edad y sexo (%) 326
Gráfico 176. Descripción de la muestra por nivel de estudios (%) 327

Gráfico 177. Descripción de la muestra por nivel de estudios y sexo (%) 327
Gráfico 178. Descripción de la muestra por edad y nivel de estudios (%)..... 328
Gráfico 179. Descripción de la muestra por tiempo en desempleo (%) 329
Gráfico 180. Descripción de la muestra por tiempo en desempleo y sexo (%) 330
Gráfico 181. Descripción de la muestra por tiempo en desempleo y edad (%)..... 330
Gráfico 182. Descripción de la muestra DLD vs entrada/salida (%)..... 331
Gráfico 183. Descripción de la muestra por experiencia laboral (%)..... 332
Gráfico 184. Descripción de la muestra por participación en políticas activas de empleo (%) 333
Gráfico 185. Descripción de la muestra por ingresos (%) 334
Gráfico 186. Descripción de la muestra por situación de convivencia (%) 335
Gráfico 187. Descripción de la muestra por situación laboral familiar (%)..... 335
Gráfico 188. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por provincias (%) 336
Gráfico 189. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por espacios rural y urbano (%) 337
Gráfico 190. Descripción de la muestra en Castilla La mancha por sexo (%)..... 337
Gráfico 191. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por edad (%)..... 338
Gráfico 192. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por edad y sexo (%)..... 339
Gráfico 193. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por nivel de estudios (%) 339
Gráfico 194. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por nivel de estudios y sexo (%) 340
Gráfico 195. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por edad y nivel de estudios (%) 341
Gráfico 196. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por tiempo en desempleo (%) 342
Gráfico 197. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por tiempo en desempleo y sexo (%) 342
Gráfico 198. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por tiempo en desempleo y edad (%) 343
Gráfico 199. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha DLD vs entrada/salida (%)..... 344
Gráfico 200. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por experiencia laboral (%).... 345
Gráfico 201. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por participación en políticas de empleo (%) 346
Gráfico 202. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por ingresos (%) 347
Gráfico 203. Descripción de la muestra en Castilla La Mancha por situación de convivencia (%) 348

Gráfico 204. Descripción de la muestra en Castilla la Mancha por situación laboral familiar (%) 348
Gráfico 205. Descripción de la muestra en Extremadura por provincias (%) 349
Gráfico 206. Descripción de la muestra en Extremadura por espacios rural y urbano (%) 350
Gráfico 207. Descripción de la muestra en Extremadura por sexo (%) 350
Gráfico 208. Descripción de la muestra en Extremadura por edad (%)..... 351
Gráfico 209. Descripción de la muestra en Extremadura por edad y sexo (%)..... 352
Gráfico 210. Descripción de la muestra en Extremadura por nivel de estudios (%)..... 352
Gráfico 211. Descripción de la muestra en Extremadura por nivel de estudios y sexo (%)..... 353
Gráfico 212. Descripción de la muestra en Extremadura por edad y nivel de estudios (%)..... 354
Gráfico 213. Descripción de la muestra en Extremadura por tiempo en desempleo (%) 354
Gráfico 214. Descripción de la muestra en Extremadura por tiempo en desempleo y sexo (%) 355
Gráfico 215. Descripción de la muestra en Extremadura por tiempo en desempleo y edad (%) 356
Gráfico 216. Descripción de la muestra en Extremadura DLD vs entrada/salida (%)..... 357
Gráfico 217. Descripción de la muestra en Extremadura por experiencia laboral (%)..... 357
Gráfico 218. Descripción de la muestra en Extremadura por participación en políticas de empleo (%) 358
Gráfico 219. Descripción de la muestra en Extremadura por ingresos (%) 359
Gráfico 220. Descripción de la muestra en Extremadura por situación de convivencia (%) 360
Gráfico 221. Descripción de la muestra en Extremadura por situación laboral familiar (%).... 360
Gráfico 222. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por espacios rural y urbano (%) 361
Gráfico 223. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por sexo (%) 362
Gráfico 224. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por edad (%)..... 362
Gráfico 225. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por edad y sexo (%)..... 363
Gráfico 226. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por nivel de estudios (%) 364
Gráfico 227. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por nivel de estudios y sexo (%) 364
Gráfico 228. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por nivel de estudios y edad (%) 365
Gráfico 229. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por tiempo en desempleo (%) 366

Gráfico 230. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por tiempo en desempleo y sexo (%) 367
Gráfico 231. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por tiempo en desempleo y edad (%) 368
Gráfico 232. Descripción de la muestra en la Región de Murcia DLD vs entrada/salida (%).... 369
Gráfico 233. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por experiencia laboral (%).. 369
Gráfico 234. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por participación en políticas de empleo (%) 370
Gráfico 235. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por ingresos (%) 371
Gráfico 236. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por situación de convivencia (%) 372
Gráfico 237. Descripción de la muestra en la Región de Murcia por situación laboral familiar (%) 372

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 1. Tasa de desempleo en Castilla La Mancha, Extremadura y Región de Murcia.....4
Mapa 2. Número de habitantes de Castilla La Mancha por provincias (nº absoluto) 23
Mapa 3. Población rural de Castilla la Mancha por provincias (%)..... 33
Mapa 4. Tasa de desempleo de Castilla la Mancha por provincias (%) 70
Mapa 5. Número de habitantes de Extremadura por provincias (nº absoluto) 90
Mapa 6. Población rural de Extremadura por provincias (%) 98
Mapa 7. Tasa de desempleo de Extremadura por provincias (%)..... 131
Mapa 8. Número de habitantes de la Región de Murcia (nº absoluto)..... 149
Mapa 9. Población rural de la Región de Murcia (%)..... 158
Mapa 10. Tasa de desempleo de la Región de Murcia (%) 189

LABORATORIO DE EMPLEABILIDAD

Santa María la Real fundación | empleo y emprendimiento

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

JUNTA DE EXTREMADURA

Castilla-La Mancha

Región de Murcia

www.laboratoriodeempleabilidad.es

www.santamarialareal.org

@FundacionSMLRPH

FundacionSantaMarialaReal

fundacion.smlrph

© Todos los derechos reservados · 2019