

ANÁLISIS DEL SISTEMA SOCIOLABORAL EN DÉNIA

FASE II



Observatorio de Igualdad.
Dirección:Jaume Tortosa Amor
Codirección: Raquel Martí Signes



Plaça Jaume I, S/N, 03700 Denia, Alicante [Teléfono: 965 78 17 54](tel:965781754) mail.info@denia.uned.es

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
MATERIALES Y MÉTODOS	4
1. FORMACIÓN	9
1.1 LA FP.....	17
1.2 Principales descriptivos	19
1.2.1 TA (Tasa de actividad) y formación.....	19
1.2.2 TD (Tasa de desocupación) y formación	21
1.2.3 TO (Tasa de ocupación) y formación.....	23
2. EMPLEO	27
2.1 Principales descriptivos	29
2.1.1 TA (Tasa de actividad).....	29
2.1.2 TO (Tasa de ocupación).....	31
2.2 Empleo por sectores	33
2.2.1 Servicios	33
2.2.2 Construcción	34
2.2.3 Industria.....	34
2.2.4 Agricultura	35
2.3 Ocupación por rama de actividad a nivel estatal.....	36
2.4 Por tipo de contratos. Temporalidad	37
2.4.1 Por tipo de jornada.....	38
2.4.2 Por situación profesional.....	39
3.-DESEMPLEO.....	40
3.1 Principales descriptivos.	43
3.2 Tipos de desempleo	46
3.3 Estructura del desempleo	47
3.3.1 Estructura sectorial	47
3.3.2 Por ramas de actividad a nivel estatal.....	49
3.4 Por sexo y edad	51
3.4.1 Jóvenes. De 16 a 24 años.....	53
3.4.2 Adultos/as. De 25 a 44 años.....	54
3.4.3 Mayores. Más de 45 años.....	54
3.5 Por educación.	55
3.5.1 Sin estudios primarios.....	56
3.5.2 Con estudios primarios.....	56
3.5.3 Con estudios secundarios.....	57
3.5.4 Con estudios superiores.	57
3.6 Por nacionalidad.....	58

3.7	Por tiempo de búsqueda de empleo	59
3.8	Algunas consideraciones.....	62
3.8.1	Exclusión social.....	63
4.	INVESTIGACIÓN.....	70
4.1	FORMACIÓN	71
4.1.1	Diseño.....	71
4.1.2	Conclusiones.....	71
4.2	EMPRESAS	73
4.2.1	DISEÑO	73
4.2.1.1.	Conclusiones.....	73
4.2.1.2	Entrevistas en profundidad.....	74
4.2.1.2.1	Diseño.....	74
4.2.1.2.2	Conclusiones	75
4.2.1.3	Método DELPHI.....	76
4.2.1.3.1	Diseño.....	76
4.2.1.3.2	Conclusiones	76
4.3	EXCLUSIÓN	78
4.3.1	Diseño.....	78
4.3.2	Conclusiones	78
4.4	ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA EN DÉNIA	81
4.4.1	Metodología.....	81
4.4.2	Resultados.....	81
4.4.2.1	Características Sociodemográficas.....	81
4.4.2.2	Principales preocupaciones.....	82
4.4.2.3	Percepción Sobre La Situación Del Empleo.....	84
4.4.2.4	Formación.....	86
4.4.2.4.1	Cambio de formación.....	89
4.4.2.4.2	Desplazamientos	91
4.4.2.4.3	Competencias.....	92
4.4.2.5	Situación laboral.....	93
4.4.2.5.1	Características del empleo en el municipio	94
4.4.2.5.2	Acceso al empleo	95
4.4.2.5.3	Empleo por sectores.....	96
4.4.2.5.4	Empleo por tipos de contrato.....	96
4.4.2.5.5	Salarios.....	98
4.4.2.6	Desempleo	99
4.4.2.6.1	Cobro de prestaciones.....	103
4.4.2.6.2	Fuentes de ingreso.....	104

4.4.2.6.3 Actitud en la búsqueda de empleo	105
4.4.2.6.4 Búsqueda empleo.....	106
4.4.2.6.5 Barreras de acceso al empleo.....	106
4.4.2.6.6 Valoración servicios de búsqueda de empleo	108
INFORME DE RESULTADOS	109
BIBLIOGRAFÍA	118

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Porcentaje estudiantes.....	12
Gráfico 2. Empresas que consideran.....	12
Gráfico 3 Abandono temprano CV (%).....	15
Gráfico 4 Abandono temprano UE (%).....	16
Gráfico 5 . Ocupados/as en la CV sin estudios primarios (%)	24
Gráfico 6 . Indicadores de la CV (Miles).	24
Gráfico 7 . Ocupados/as en la CV por estudios primarios (%).....	25
Gráfico 8 . Ocupados/as en la CV por estudios secundarios (%).	25
Gráfico 9. Ocupados/as en la CV por estudios superiores (%).	26
Gráfico 10 . Pirámide de Población de Dénia.	30
Gráfico 11 . TO por países (%).....	32
Gráfico 12. Ocupados/as por sexo en sector servicios (%).....	33
Gráfico 13. Ocupados/as por sexo en sector construcción (%)	34
Gráfico 14. Ocupados/as por sexo en sector industria (%).....	34
Gráfico 15. Ocupados/as por sexo en sector agricultura (%).....	35
Gráfico 16. Asalariados/as con contrato temporal.....	38
Gráfico 17. Ocupados/as por tipo de jornada. CV (%).....	39
Gráfico 18. Ocupados por situación profesional. CV (%).....	39
Gráfico 19 . Preocupaciones principales de los/as españoles/as (%).....	40
Gráfico 20. TD de Dénia por media anual (%).....	41
Gráfico 21. Parados/as por trimestres en Dénia (Miles)	42
Gráfico 22. Asalariados/as con contrato asalariados (%)	42
Gráfico 23. TD >45 años. Dénia	44
Gráfico 24. Evolución población <24 años Dénia (Miles)	45
Gráfico 25. Parados/as por sector en la Comunidad Valenciana (Miles)	47
Gráfico 26. Desempleo por sectores en Dénia (Miles).....	48
Gráfico 27. Desempleo por sectores en Dénia (%).....	48
Gráfico 28. Desempleados/as por grupos de edad en Dénia (Miles).....	51
Gráfico 29. Desempleo para mujeres y edad en la CV (Miles)	52
Gráfico 30. Desempleo para hombres y edad en la CV (Miles)	52
Gráfico 31. Desempleo para menores de 24 años en Dénia (Miles)	53
Gráfico 32. Desempleo de 25 a 44 años en Dénia (Miles)	54
Gráfico 33. Desempleo para mayores de 45 años en Dénia (Miles).....	55
Gráfico 34. Parados/as por estudios CV (%)	55
Gráfico 35. Parados sin estudios primarios en la CV (Miles)	56
Gráfico 36. Parados/as con estudios primarios en la CV (Miles)	56
Gráfico 37. Parados/as con estudios de secundaria en la CV (Miles)	57
Gráfico 38. Parados/as con estudios superiores en la CV (Miles).....	57
Gráfico 39. Parados/as nacionales en la CV (Tasa de desempleo)	58
Gráfico 40. Parados/as procedentes de la UE en la CV.....	58
Gráfico 41. Parados/as no pertenecientes a la UE en la CV	59
Gráfico 42. Parados/as por tiempo de búsqueda de empleo	60
Gráfico 43. Parados/as por tiempo de búsqueda de empleo	60
Gráfico 44. Parados/as por tiempo de búsqueda de empleo	61
Gráfico 45. Parados/as por tiempo de búsqueda de empleo	61
Gráfico 46. Parados/as por tiempo de búsqueda de empleo	62
Gráfico 47. Parados/as por tiempo de búsqueda de empleo	62
Gráfico 48. Desigualdades sociales respecto a tasa de ocupación.....	64
Gráfico 49. Tasa riesgo de pobreza en la CV, en España y en la UE.....	65
Gráfico 50. Brecha de género por TO en la OCDE (%).....	67
Gráfico 51. Parados/as de 1 y más años	68
Gráfico 52. ¿Cuál es la composición de su hogar?.....	82
Gráfico 53. Preocupaciones	83

Gráfico 54. Otras preocupaciones.	83
Gráfico 55. Situación del empleo España, Gráfico 56. en Dénia	84
Gráfico 57. Perspectiva de la situación del empleo. Gráfico 58.....	85
Gráfico 59. Nivel de estudios.....	86
Gráfico 60. Rama de los principales estudios cursados.	87
Gráfico 61. Motivaciones para la elección de la formación.	87
Gráfico 62. Utilidad de la formación para encontrar trabajo.	88
Gráfico 63. Utilidad de la formación Gráfico 64. Elección	89
Gráfico 65. Motivos cambio de formación. Población desempleada	90
Gráfico 66. Motivos cambio formación. Población empleada	90
Gráfico 67. Distancia media. Gráfico 68. Medio de transporte.	91
Gráfico 69. Necesidad de desplazarse Gráfico 70. Frecuencia	92
Gráfico 71. Habilidades y competencias profesionales.	93
Gráfico 72. Situación laboral actual	94
Gráfico 73. Situación laboral actual	94
Gráfico 74. Acceso al trabajo actual.	95
Gráfico 75. Acceso al trabajo actual.	96
Gráfico 76. Tipo básico de contrato. Gráfico 77. Tipo de contrato.....	97
Gráfico 78. Nivel de flexibilidad del puesto de trabajo.	98
Gráfico 79. Nivel de ingresos mensuales.	98
Gráfico 80. Población desempleada que busca, o no, trabajo.....	99
Gráfico 81. ¿Por qué no busca activamente empleo?.....	100
Gráfico 82. Tiempo de búsqueda de empleo	101
Gráfico 83. Probabilidad de encontrar trabajo	101
Gráfico 84. Prestaciones en la actualidad	103
Gráfico 85. De los parados/as que no cobran prestación.....	103
Gráfico 86. Fuente de ingresos cuando no hay prestación.....	104
Gráfico 87. Dedicación a la búsqueda de empleo	105
Gráfico 88. Acciones para la búsqueda activa de empleo.	105
Gráfico 89. Formas de búsqueda de empleo	106
Gráfico 90. Barreras de acceso al empleo	107
Gráfico 91. Barreras de acceso.	107
Gráfico 92. Valoración de los servicios de búsqueda de empleo.	108

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Relación entre los tres sectores estudiados	2
Figura 2 Esquema del diseño metodológico seguido	4
Figura 3 Técnicas Empresas	5
Figura 4. Técnicas Formación y empleo.....	7
Figura 5 Tipos de desempleo	46
Figura 6. Otras preocupaciones.	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cronograma de la investigación	8
Tabla 2. TA de la CV por estudios	19
Tabla 3 . TD de la CV por estudios	21
Tabla 4 . TO de la CV por estudios	23
Tabla 5 . TA por sexo, edad y nacionalidad (%).	29
Tabla 6 . TO por sexo, edad y nacionalidad (%).	31
Tabla 7. Ocupados/as por sexo y ramas de actividad (%).	36
Tabla 8. TD por municipio, sexo y edad. CV (%)	43
Tabla 9 . Desocupados/as por ramas de actividad a nivel estatal (%).	50
Tabla 10. Composición de la Muestra. Grupo focal	71
Tabla 11. Composición de la muestra.	73
Tabla 12 Composición de la muestra.	74
Tabla 13 Composición de la muestra.	76
Tabla 14. Composición de la muestra	78
Tabla 15. Diseño muestral de la encuesta de población activa.	81
Tabla 16. Ingresos mujeres. Tabla 17. Ingresos hombres	99
Tabla 18. Probabilidad de encontrar trabajo	102
Tabla 19. Subsidios parados/as de > de 2 años.	104

INTRODUCCIÓN

Durante el primer trimestre del año 2016, se realizó la primera fase del estudio sobre empleo y formación, el cual se encargó a la UNED de Dénia a través de la Mesa por el empleo. El diagnóstico estudió la estructura de la formación, su penetración y adecuación al entorno. Además se analizó el tejido empresarial para conocerlo.

De dicha fase se extrajeron una serie de conclusiones que se podrían resumir en:

En el ámbito formativo.

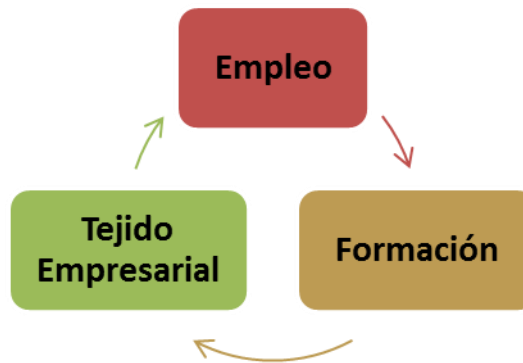
1. Dificultad de acceso a la formación debido a problemas de transporte.
2. Necesidad de trabajar en campos medioambientales, primarios y tecnológicos.
3. Necesidad de formar en idiomas y competencias.
4. Necesidad de llevar a las empresas el conocimiento de la formación en Dénia.

En el ámbito del empleo y de las empresas.

1. Alta estacionalidad y problemas en el turismo como sector sensible desde el punto de vista geoestratégico.
2. Empresas familiares pymes.
3. Importancia de la dependencia como sector de futuro en cuanto la empleabilidad.
4. Importancia del ámbito medioambiental.
5. Importancia de políticas sostenibles.
6. Baja cualificación en nuevas tecnologías.
7. Problema de la pobreza endémica.
8. Dependencia del sector servicios.

De esta manera, los resultados obtenidos demostraron que el empleo en Dénia pertenece principalmente al sector servicios, y debido al tipo de turismo que se recibe en la región, la mayoría de empleos tienen un alto índice de estacionalidad, con las consecuencias que esto conlleva. También aparecían nuevos nichos de empleo que se debían potenciar a través de una ampliación de la oferta formativa en el sector primario y en campos medioambientales y tecnológicos. Por último, se detectaron problemas de coordinación e información entre las empresas y los principales centros formativos de la región.

Figura 1. Relación entre los tres sectores estudiados



Elaboración propia

Al finalizar el trabajo del diagnóstico, se solicitó por parte del Ayuntamiento de Dénia una nueva reflexión que analizara con profundidad las inferencias encontradas y observara las interacciones esperadas.

Esta necesidad se planteaba ante la percepción, por parte de diferentes agentes sociales del municipio (ayuntamiento, universidad, asociaciones, etc.), de una falta de coordinación entre estos tres pilares complementarios que se observaron en la primera fase del estudio: formación, empleo y tejido empresarial.

Se parte, pues, de un contexto con altas tasas de desempleo y empleo estacional, en el que la oferta formativa orientada al empleo no siempre es accesible para la población y su conocimiento por parte de las entidades empresariales, no siempre, está canalizada de forma adecuada. Esta situación contribuye a una desconexión entre el mundo de la empresa y el de la formación. Así se han conocido las posibilidades de adaptación para la formación disponible, las necesidades de las empresas, para la empleabilidad de la población y el surgimiento de nuevos yacimientos de empleo potenciales del territorio.

En el municipio existen diferentes organismos que llevan a cabo iniciativas sociolaborales. Estas entidades intervienen de forma continua sobre el mercado sociolaboral y económico de la zona, elaboran diferentes iniciativas, desde cursos de formación a trabajadores/as, talleres de formación a parados/as para que se integren en el mundo laboral, orientación sociolaboral, atención a emprendedores/as para fomentar la cultura empresarial entre la población, etc; sin embargo, la percepción de la empresa, tal como se recoge en el diagnóstico elaborado por el Centro Asociado a la UNED en Dénia, no siempre se adecua a la demanda real, y además, el desempleo estructural está situándose en cotas desconocidas antes de la crisis, por ello se impone la necesidad de conocer las posibilidades que se pueden abrir para esta situación.

Por todo esto se solicitó una nueva fase que tuviera un cuádruple **objetivo**:

- Corroborar la primera fase de la investigación.
- Servir como punto de partida para recoger de manera periódica datos de empleo y formación, a través de un observatorio que sirva de referente comarcal, como un barómetro sociolaboral.
- Impulsar la búsqueda de soluciones e iniciativas a todos los agentes de Dénia, monotorizando el proceso de colaboración entre los grupos comunes específicos.
- Extender el estudio a la Comarca como entidad supramunicipal integrada.

En esta segunda fase se han tenido en cuenta como ámbitos de estudio los tres pilares estudiados durante la primera fase (formación, empleo y tejido empresarial), en la población de Dénia y con los principales agentes sociales del municipio, para poder analizar las altas tasas de paro y el problema de la vulnerabilidad social.

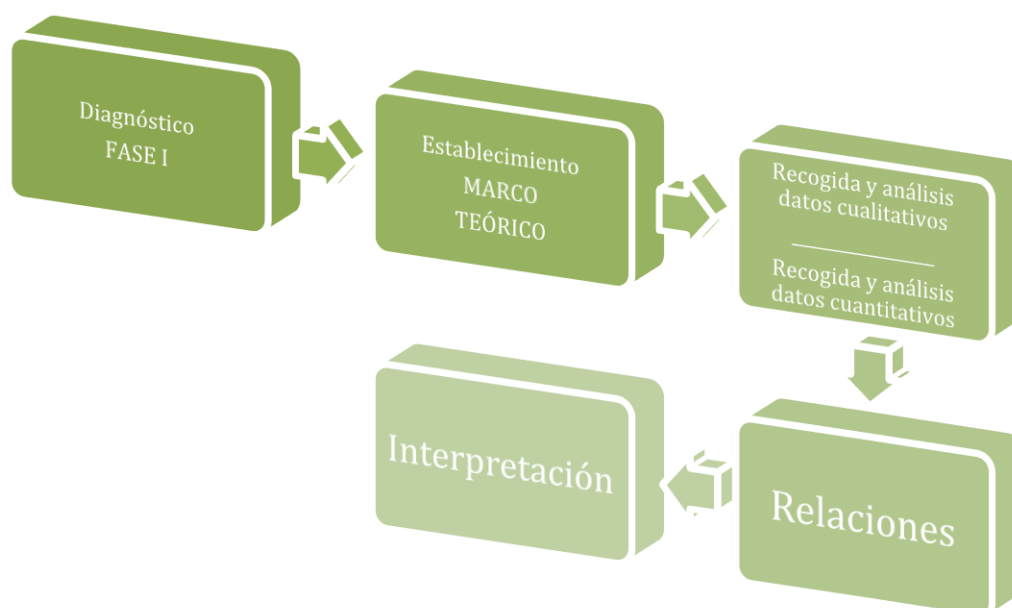
Confluyen diferentes técnicas de investigación social en esta segunda para llevar a cabo las respuestas a los objetivos planteados.

MATERIALES Y MÉTODOS

La decisión sobre los métodos empleados para profundizar en las interrelaciones e interconexiones de los tres pilares, se establece después de analizar las informaciones obtenidas y determinar el alcance esperado en los objetivos establecidos. Por eso se constituye un marco teórico que analice los tres pilares estudiados, y así poder establecer puntos de partida que, usando como base el documento de la Fase I, pueda orientar el trabajo esperado. En el presente estudio se ha seguido un diseño con métodos mixtos convergente paralelo (Creswell y Clark, 2010) debido a la necesidad de integrar en un mismo diseño la recogida y análisis de los temas cuantitativos y cualitativos.

Dentro del diseño se ha considerado una etapa de interrelación entre ambos flujos metodológicos y una interpretación conjunta de los datos cuantitativos y cualitativos al finalizar el meta-análisis. En la Figura 2 se muestra un esquema del diseño metodológico seguido.

Figura 2 Esquema del diseño metodológico seguido



Elaboración propia.

Los diseños convergentes paralelos, por ejemplo, se pueden insertar en diseños metodológicos más desarrollados, como es el caso del presente estudio, en el que un marco teórico fruto de la revisión bibliográfica de fuentes sobre formación y empleo genera un contexto para la investigación convirtiéndose en un diseño de justicia social (J.W. Creswell y Plano Clark, 2010; John W. Creswell, 2015). Los diseños de justicia social se

caracterizan por que todas las decisiones metodológicas se toman en base al marco teórico de referencia.

Unidad de análisis

En este caso se considera la unidad de análisis el municipio de Dénia.

Recogida de datos

La recogida de datos se realizara utilizando diferentes técnicas expofeso para la investigación. Estas técnicas son de carácter cuantitativo y cualitativo.

En el estudio se ha desarrollado, previamente a estas técnicas, un análisis documental extenso sobre las partes del diseño que lo precisaron.

Se ha contactado con agentes sociales, empresas, personas de interés y un cuestionario de población creado a partir de los resultados obtenidos del entrecruzamiento de estas técnicas.

Empresas y agentes sociales

Se aplicarán las técnicas:

Figura 3 Técnicas Empresas



Elaboración propia

Grupos de discusión y focales

- Consiste en el análisis cualitativo de personas significativas.

Su objetivo

- Es el conocimiento y reflexión de una realidad objeto de estudio.

Entrevista en profundidad a especialistas

- Entrevistas en las que no solamente las preguntas y el orden están totalmente abiertas, sino que también los conceptos.

Su Objetivo

- Información holística, contextualizada y personalizada.
- Interacción directa y posibilidad de clarificar los conceptos con el entrevistado
- Contraste de resultados cuantitativos o soporte a la interpretación de los datos.

Método Delphi

El *Delphi* es una técnica que cada día cobra más importancia en la investigación social. Es una herramienta que fue desarrollada en la Corporación Rand por Norman Dalkey y Olaf Helmer a raíz de un proyecto sobre pronóstico militar; aunque debido a su naturaleza puede emplearse para **enfrentar problemas no necesariamente referentes al futuro**. Toma su nombre de las consultas que en la antigua Grecia hacían sus habitantes al Oráculo de Delfos para conocer el destino de sus acciones.

La técnica Delphi ha sido muy útil para: analizar situaciones, concebir nuevas ideas, formular problemas, establecer metas y prioridades, identificar soluciones, desarrollar conceptos para planes estratégicos, y utilizar la experiencia de expertos en la materia a tratar.

La razón principal de la utilización de esta técnica es dejar constancia de cuáles son los objetivos, el interés del estudio, los alcances y limitaciones y los resultados que se pretenden alcanzar.

El desarrollo del Delphi ha pasado por diferentes etapas: una primera caracterizada por la elaboración de un informe con los datos del primer cuestionario a los/as entrevistados/as claves y, una segunda más precisa, donde se elabora un cuestionario a partir del primer informe con la información relevante para poder realizar el segundo cuestionario, del cual deriva el informe final.

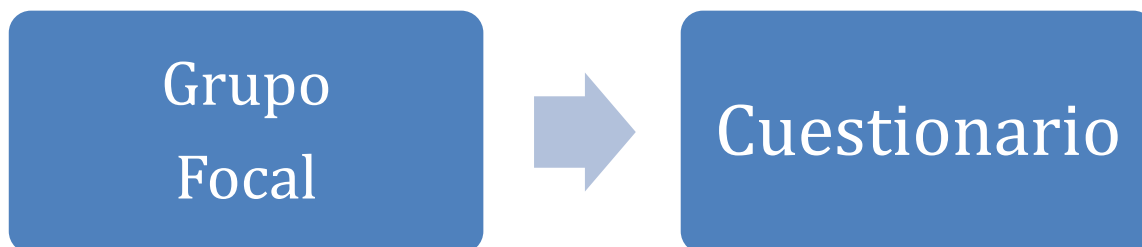
Su objetivo

- Es la consecución de un consenso basado en la discusión entre expertos/as mediante un proceso iterativo.

Formación y empleo

Las técnicas utilizadas para recoger la opinión de la población local serán:

Figura 4. Técnicas Formación y empleo



Elaboración propia

Grupos de discusión y focales

Cuestionario

- Consiste en una técnica de investigación que pretende obtener resultados tanto cualitativos como cuantitativos.

Su objetivo

- identificar las características sociodemográficas, laborales y formativas de la población, conocer sus expectativas laborales e identificar barreras personales y formativas de acceso al empleo.

Análisis de los datos

Se ha desarrollado el análisis convergente de los temas explorados mediante las diferentes técnicas expuestas. Los temas cuantitativos se han examinado mediante estadísticos descriptivos pertinentemente representados por gráficos y diagramas adecuados a las magnitudes que representan. Los temas cualitativos se han estudiado mediante un análisis de contenido por frecuencia.

Los datos recogidos del cuestionario se depuraron en una matriz permitiendo su coherencia, contrastando con la fuente las respuestas en caso de incoherencia.

Depurada la base de datos se procede a ordenar los datos y establecer una estructura analítica de trabajo que permite un análisis cualitativo de

datos cuantitativos e integración de frecuencias en los datos cuantitativos derivados del cuestionario.

El proceso de recuperación de la información se realiza con un criterio uniforme pero adaptado a la naturaleza metodológica de cada tema explorado. Básicamente, se procede a calcular la frecuencia y concurrencia de codificación cualitativa y representarla en diagramas para evidenciar la recurrencia de un determinado fenómeno. La confluencia/convergencia entre temas se describe mediante modelos y diagramas que representan las propiedades de la idea explorada.

Periodo de estudio.

El trabajo de campo se ha llevado a cabo entre los meses de noviembre-diciembre y enero de 2016. El análisis de los resultados así como la redacción del mismo se ha realizado durante el mes de febrero y marzo de 2017.

Tabla 1. Cronograma de la investigación

FASES DEL ESTUDIO	nov.	dic.	ene.	feb.	mar.
Diseño del estudio					
Diseño de los instrumentos de toma de datos inicial. Método Delphi					
Elaboración instrumental de toma de datos a expertos. Método Delphi					
Recogida de datos cuestionarios a expertos. Método Delphi					
Análisis datos cuestionarios a expertos. Método Delphi					
Reelaboración de cuestionario					
Grupos de discusión					
Elaboración de la encuesta poblacional					
Encuesta Población					
Análisis datos encuesta					
Elaboración de resultados					
Resultados					
Presentación resultados					

Elaboración propia

1. FORMACIÓN

La formación para el empleo es aquella que tiene como misión formar y adecuar a la ciudadanía para el desempeño laboral. La formación aparece como un factor esencial en cualquier análisis que tenga como finalidad un estudio sobre el empleo, ya que las relaciones que se establecen entre estas dos variables son incuestionables¹.

Parece que existe un amplio consenso sobre la importancia de la formación en la empleabilidad de la población, ya que: el SEPE (2015), marca la formación como pilar fundamental en el desarrollo profesional y debe reflejar la diversidad de conocimientos y competencias. Jürgen Stackmann, presidente del comité ejecutivo de Seat, a través de *El Confidencial* de 21 de mayo de 2015 afirma que, “[N]o habrá futuro si no hay formación”. El diario *El país*, en un artículo de 5 de octubre de 2015 dice que “[L]a apuesta más segura al progreso radica en la inversión en una mayor formación de los ciudadanos, en una mayor cualificación profesional, en empleos de más calidad, en la innovación y en la inversión”. Teresa Cavero, de OXFAM, citada en un artículo de *El país* de 5 de octubre de 2015 “[R]ecomienda que se invierta en la educación orientada a los nuevos mercados de trabajo, la tecnología y la necesidad de reciclaje profesional permanente”. En el informe de la Fundación BBVA apunta a que (2015:30) “La cantidad y calidad de la formación de los jóvenes son factores decisivos en su trayectoria laboral con efectos significativos en su voluntad de encontrar empleo”; y que (2015:31) “Las estimaciones indican que la probabilidad de participar en el mercado de trabajo crece continuamente con el nivel de estudios completado”; por lo tanto, (2015:32) “[L]a formación también resulta decisiva en el éxito de la inserción laboral de las personas que optan por anticipar en el mercado de trabajo”. En los diferentes informes de la EPA vemos cómo se resalta que a mayor formación menos desempleo. En este sentido, PWC afirma que (2014:30) “A medida que aumenta el nivel educativo disminuye la tasa de desempleo y se tiene más posibilidades de participar en el sistema económico en beneficio de toda la sociedad”.

Ciertos informes inciden de manera urgente en la necesidad de adecuar los diferentes sistemas de formación e información a los nuevos modelos de empleabilidad, incidiendo en la disociación de oferta y demanda, y a la mejor adecuación competencial en los planes de estudio; refrendando nuestra línea de trabajo de la primera fase de la investigación de que la

¹ Serrano Martínez, Lorenzo; Soler Guillén, Ángel, La formación y el empleo de los jóvenes españoles. Trayectoria reciente y escenarios futuros, Fundación BBVA, (2015:29) “La teoría del capital humano propone la existencia de una relación positiva entre inversión en capital humano y productividad (Schultz 1960) y los modelos teóricos de la economía del crecimiento consideran que el capital humano es uno de los motores fundamentales del desarrollo (por ejemplo, Lucas 1988; Romer 1986, 1990; Becker, Murphy y Tamura 1990; Mankiw, Romer y Weil 1992). La idea básica es que la inversión en capital humano puede impulsar el crecimiento por diversos canales. Al igual que la inversión en maquinaria o instalaciones incrementa las dotaciones de esos tipos de capital, la educación aumentaría la dotación de capital humano, contribuyendo a elevar la productividad del trabajo. Además, el capital humano propiciaría la innovación, imitación y adaptación de mejores tecnologías, acelerando el ritmo del progreso técnico (Nelson y Phelps 1966; Welch 1970)”.

formación incide, directamente, en la empleabilidad. En esta línea, IESE afirma que (2014:5; 14; 16) “debemos pensar en una inadecuación de los contenidos de los ciclos formativos, que no preparan a los estudiantes para un acceso fluido al mundo laboral”, por eso aboga por “reorganizar y racionalizar la oferta adaptándola a las necesidades reales del mercado laboral”; ya que, según Fernando Sánchez-Pascuala, exdirector general de Política educativa de Castilla-León, “La escuela española es rígida, carece de flexibilidad y diversidad de modelos educativos”. También es interesante la opinión de Francisco Belil, vicepresidente de la Fundación Bertelsmann, a través del diario *Expansión* de 2 de septiembre de 2015, el cual afirma que “El dinamismo de la economía genera constantemente nuevas necesidades de formación profesional, que no siempre se traducen en nuevas titulaciones con la celeridad necesaria”. La consultora internacional Randstad, a través del diario *ABC* de 11 de enero de 2016 “advierde de la falta de información de los estudiantes españoles sobre las opciones de formación profesional o universitaria que realmente demanda el mercado laboral”, y más adelante añade que “Ese desajuste –déficit de talento- entre lo que se estudia y lo que demanda el mercado laboral provocará que en 2020 quedarán vacantes en nuestro país casi dos millones de puestos de trabajo por falta de profesionales cualificados”. El informe de la Fundación PWC (2014:4) también remarca que “La formación recibida en los centros formativos no se adapta bien a estos nuevos requerimientos”.

El desajuste respecto a Europa es importante y marca un desequilibrio que se debe corregir. En el diario *ABC* de 11 de enero de 2016 afirma al respecto que, “De hecho uno de los desequilibrios más acusados que tiene nuestro país a nivel de inserción laboral respecto a Europa es de la falta de profesionales de FP media y superior. Mientras que en Europa, según Cedefop, “esa zona intermedia de cualificación profesional supone el 48.4% de los trabajadores, en España solo representa el 23.9%”.

Por lo tanto, si la formación aumenta la empleabilidad de las personas, es importante centrarse en ella para abarcar el problema del desempleo y de la pobreza. Los/as expertos/as apuntan a que la formación actual se debe enfocar más hacia los nuevos modelos de empleabilidad, potenciando capacidades formativas que respondan mejor al mercado de empleo actual, sobre todo las que fomenten una mayor flexibilidad, innovación y adaptación al cambio. También apuntan a que se debe ampliar la oferta de Formación Profesional en nuestro país, ya que este tipo de formación responde mejor a las necesidades de nuestro mercado de empleo.

De esta manera, la formación se convierte en base fundamental para la empleabilidad, ya que no sólo es un valor de futuro, sino que (2015:8) “La educación ha protegido en términos relativos a los más cualificados respecto al riesgo de perder el empleo”. Además, según BBVA, (2015:43) “La relevancia empírica pone de relieve que la ausencia de formación es

un lastre para la población que pretende permanecer en el mercado de trabajo de forma activa”.

En diferentes informes consultados (SEPE 2015, Fundación BBVA 2015, Fundación PWC 2015) se incide de manera importante en el valor de las competencias asociadas a los empleos, mostrándolas como pilares formativos imprescindibles en los nuevos contextos mundiales. En el informe mencionado de la fundación BBVA se afirma que (2015:33) “En definitiva, los salarios dependen de los conocimientos y competencias efectivamente adquiridos tanto como de los niveles de estudios”; y que (2015:36) “[E]xiste un evidente problema de desajuste educativo en buena medida ligado a una insuficiencia de competencias efectivamente adquiridas por los graduados”. Competencias generales como trabajo en equipo, habilidades sociales, valores individuales y sociales, como la seriedad y la responsabilidad, son demandados y se pueden encontrar en diferentes perfiles de oferta (SEPE 2015). IESE (2014)² añade además, flexibilidad, movilidad, conocimientos técnicos actualizados e idiomas.

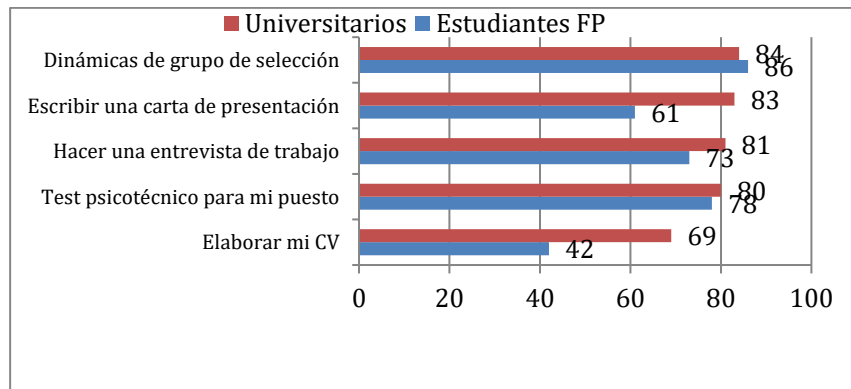
Las ofertas cada vez valoran más estas áreas complementarias y demandan perfiles diferentes a los esperados en un contexto anterior a la crisis. En un artículo publicado en *El Confidencial* el 11 de febrero de 2016 se repasan las tendencias en la contratación, “Laszlo Bock vicepresidente de RRHH de Google, o Pathik Pathak, director del *Social Impacto Lab* y profesor de la Universidad de Southampton en *The Conversation*, consultoras internacionales como Ernst and Young, Pricewaterhouse, Deloitte o IESE; inciden en las competencias soft³ como elementos principales en la contratación, por encima del currículo”. IESE afirma que (2014:2) “Mientras el sistema, primero educativo y luego formativo, no enfoque el desarrollo humano de una manera integral, conocimientos y conductas, las empresas se verán abocadas a invertir en un tipo de formación cada vez más conductual”.

Por otro lado, en el Observatorio de Innovación en el Empleo, se encuentran datos cualitativos que reafirman este desajuste entre formación y mercado laboral. Los siguientes gráficos (nº 1 y 2) muestran: la percepción de los/as estudiantes sobre su formación y la percepción de las empresas sobre la formación de los/as titulados/as.

² El informe de IESE mencionado (2014:7) recomienda “Proporcionar a los estudiantes orientación profesionalizada para que puedan tomar decisiones respecto a su futuro profesional”

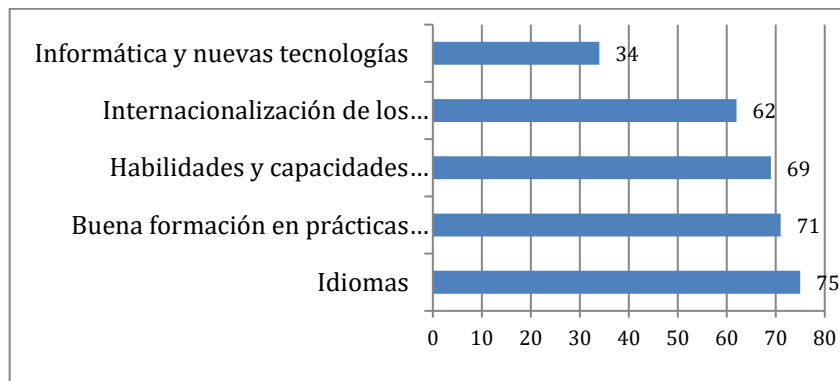
³ Fajardo, Óscar “Las habilidades soft de un buen directivo” en la web Friendly Business” [A]quellos recursos y conocimientos que no son ni técnicos, ni administrativos, ni propios del negocio al que nos dedicamos, sino que son intrínsecos del ser humano” .“Las habilidades soft básicas las podemos dividir en dos grandes ámbitos: Personales y psicológicas (Equilibrio físico; inteligencia emocional; gestión del tiempo; coaching; gestión de estrés) y Sociales y de relación (inteligencia social; Habilidades comunicativas; gestionar las reuniones; técnicas de venta y negociación; trabajo en equipo; liderazgo; mentoring; gestión de expectativas; gestión de crisis; gestión de cambio; gestión de la entrevista; gestión de la queja” (texto adaptado)

Gráfico 1. Porcentaje estudiantes que creen que no han recibido suficiente formación en algunas áreas (%).



Fuente: OIE (2014). Elaboración propia.

Gráfico 2. Empresas que consideran que los/as titulados/as no están bien formados/as en determinadas materias (%)



Fuente OIE (2014). Elaboración propia.

En la primera gráfica (1) se observa cómo los/as estudiantes perciben que no han recibido la suficiente formación en competencias esenciales para encontrar empleo, como puede ser la realización de dinámicas de grupo para procesos selectivos, escribir una carta de presentación, hacer una entrevista de trabajo, hacer un test psicotécnico para una prueba selectiva o elaborar un currículum. Es llamativo que las personas universitarias perciban una menor formación, en casi todas estas competencias, que los/as estudiantes de formación profesional; esto podría indicar que, efectivamente la formación profesional responde mejor a las necesidades del mercado laboral que la formación superior. La percepción de los/as empresarios/as coincide, en este sentido, con la de los/as estudiantes, ya que en la segunda tabla aparecen carencias formativas importantes relacionadas con la nueva realidad económica basada en sistemas más fluidos e innovadores que los conocidos hasta hace pocos años. Finalmente estos datos demuestran un importante desajuste entre formación y mercado laboral, ya que no se incide en competencias fundamentales para la empleabilidad de las personas.

Por lo tanto, según la literatura del momento los perfiles más demandados son los polivalentes y comprometidos con el trabajo, con aptitudes especializadas y puestas al día (SEPE; Estrategia 2015:40), y se señala la importancia de la certificación de la profesionalidad. Todo ello contribuirá a generar perfiles más flexibles y capaces. En un artículo en el diario *Cincodías*, de 3 de febrero de 2015, se señala que "más del 80% de los autónomos y empresarios acceden a cursos específicos de su sector, sobre todo cursos ajustados a certificado profesional y cursos sobre nuevas tecnologías que les permiten llegar a un mayor target de clientes". El conocimiento de los idiomas también aparece de manera recurrente en las diferentes ofertas de trabajo (SEPE; Estrategias 2015:41), (IESE, 2014:2). Todas estas competencias componen un aspecto importante para el fomento de la empleabilidad, es lo que el SEPE considera como microformaciones muy especializadas.

Así pues, es imprescindible abordar cómo diseñar el entorno de formación para el empleo, partiendo de los datos anteriormente expuestos. Atendiendo a Pitarch, afirma (1998:1) que "[E]xisten tres criterios de planificación: local, integrada y participativa de agentes sociales y sectores implicados". Así se valora la necesidad de profundizar más en diseño de la Marina Alta como entorno inmediato e influenciable.

Siguiendo con la idea de Pitarch (1998:2) de que la demanda ha de analizarse desde una doble perspectiva: la de los estudiantes y la socioeconómica, es decir, la que se desprende del "mercado laboral actual y de las líneas de desarrollo de la comarca o región en cuestión, es decir, el tipo de cualificación (especialidades formativas) que es necesario para el adecuado funcionamiento y la actualización del sistema productivo local y regional".

Otro aspecto que debe ser diferenciado, es la formación de oferta y de demanda. La formación de oferta, también denominada ocupacional, compuesta por las Administraciones públicas, los agentes sociales o entidades privadas quienes ofrecen dicha formación. Es la formación que, según Pedro Biedma, Social Manager a través de la web *proveedoresdematerialdidactico*, "capacita para el desempeño cualificado de las distintas profesiones para el acceso al empleo". Es decir, las que capacitan para la obtención de los certificados de profesionalidad, para el desarrollo estratégico de una región, para el desarrollo de nuevos sectores profesionales y para inserción laboral de colectivos riesgo. Todo ello lleva a afirmar que es una formación subvencionada desarrollada en el ámbito de las diferentes familias profesionales.

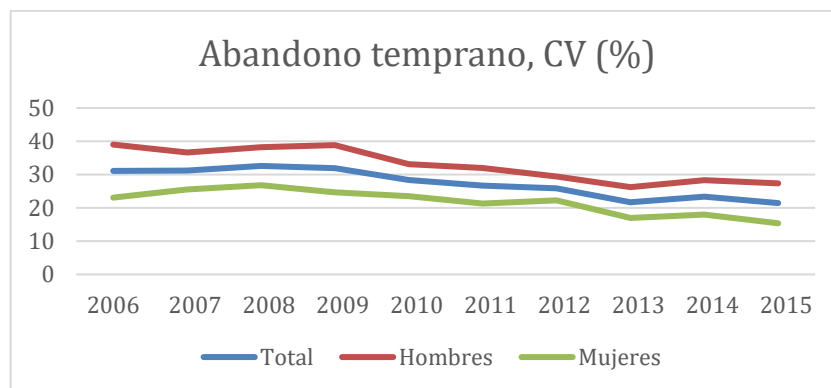
La formación de demanda es la que se entiende como continua y su objetivo es, en palabras de Bietma (citado) "el desarrollo curricular de los trabajadores, a través de procesos de recualificación profesional, y por ende a la mejora de la eficiencia y competitividad empresarial". Esta formación

suele cubrirse con bonificaciones. Según Enrique Corral Álvarez, Director de la Fundación Laboral de la Construcción, en un artículo publicado el 19 de febrero de 2015 en *Cincodías*, señala que “las necesidades de recualificación de trabajadores en relación con las competencias propias de una ocupación u oficio difícilmente se puede abordar desde la formación de demanda”, posiblemente porque, como indica el informe de PwC (2014:51) “[L]as micropymes tienen dificultad para beneficiarse de la formación bonificada o de las ayudas a la innovación por falta de acceso a la información”. Así pues, la formación de demanda parece más compleja a la hora de articularse que la de oferta que, aun siendo más rígida y poco flexible, parece que se convierte en parte estratégica del desarrollo de una comarca.

Sin embargo, no se puede obviar la incidencia de esta formación ya que, según CIERVAL (d. e.) “La formación dentro de la empresa supone actualmente uno de los factores clave tanto para el mantenimiento de la competitividad como para la consecución una organización moderna.” Además, debe perseguir la máxima personalización posible.

Otro dato reseñable es el abandono en cuanto a la formación, como elemento clave en el logro de encontrar empleo. La mayor implicación en los estudios por parte de las mujeres es evidente (gráfico nº 3) de hecho la incidencia del fracaso escolar es menor entre las mujeres.

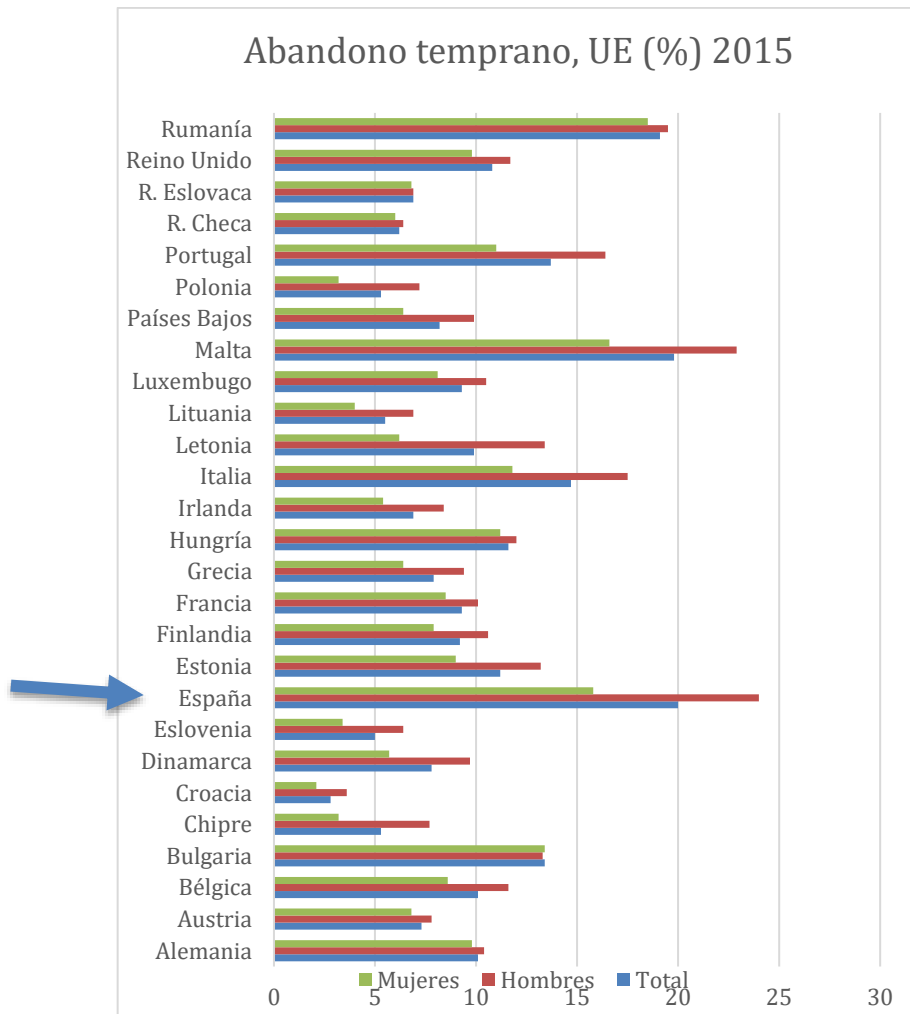
Gráfico 3 Abandono temprano CV (%).



Fuente: Educabase, MEC, sobre datos del INE. Elaboración propia.

Se puede observar una gran mejora en la tasa de abandono de los hombres, sin embargo las mujeres han mejorado en 7,5 p.p en el periodo estudiado con un diferencial para el último año estudiado de 12 p.p respecto a los hombres en tasas de abandono. A pesar de esto, en el marco internacional, las tasas son todavía muy preocupantes, (gráfico 4), 11,5 p.p más que Alemania, aunque el diferencial es menor, en este caso también, en el caso de las mujeres, 5,6 p.p.

Gráfico 4 Abandono temprano UE (%).



Fuente: Educabase, MEC, sobre datos del Eurostat. Elaboración propia

1.1 LA FP

La formación profesional se presenta en todos los estudios analizados como el verdadero motor de la economía en los próximos quince años, fijándose especialmente en la Formación Dual. No consta ningún estudio que se pronuncie en sentido contrario. IESE (2014:15) incide en que “[E]l modelo de la FP parece ser un modelo de éxito que podría servir de inspiración”. El informe de PWC aboga por (2014:17) “Poner en valor la Formación Profesional”. Rafael Pampilón, profesor de Economía de IE Business School, a través del diario *Expansión* de 12 de agosto de 2015, afirma que “[S]e debe fomentar la Formación Profesional sobre todo enfocada a los que menor nivel de estudios tienen”. También en un artículo del diario *El país* de 5 de octubre de 2015 se afirma que “En las discusiones del G20, una mayoría de gobiernos y organizaciones multilaterales defienden que una apuesta por una mayor formación profesional se traducirá en un aumento del crecimiento económico. Según cuenta el economista Alex Izurieta de la UNCTAD”. La consultora internacional Randstad en mediante ADBC, a fecha del 11 de enero del 2016, advierte de la falta de información de los estudiantes españoles sobre las opciones de FP o universitarias que realmente demanda el mercado.

Sobre el futuro a medio plazo, PWC (2014:11) afirma que “En España, contrariamente a la tendencia global, serán las cualificaciones medias y no las altas las que vivirán el mayor crecimiento de la oferta de empleo en los próximos 20 años, concretamente más de un 56% entre 2013 y 2033”. Josef Schelchson, vicepresidente de recursos humanos de Seat, a través de artículo en *El Confidencial* de 21 de mayo de 2015, afirma que “ha apostado por la Formación Profesional Dual”.

La apuesta por la Formación profesional Dual, que implique a las empresas en la formación, es una apuesta clara del Estado y de la Unión Europea, actualmente en estado de expansión: el 18 de agosto de 2015 “Un total de 1570 empresas españolas ofrecerán el curso que viene estudios de formación dual a 18000 estudiantes.” O el propio Ministerio de Educación a través de nota de prensa de 3 de febrero de 2016 dice que, “el objetivo para la próxima legislatura debe ser alcanzar las 100.000 plazas de Formación Profesional dual”. Sin embargo, parece que pueden existir ciertas dificultades, ya que en un artículo publicado en *Expansión* el 2 de septiembre de 2015, “El hecho de que la estructura empresarial española esté formada, en su mayoría por pymes puede resultar problemático, ya que éstas tienen mayores dificultades a la hora de desarrollar los programas de formación” (recogiendo palabras de Margarita Álvarez, directora de márketing y comunicación de ADECCO).

Por otro lado, Rafael Pampilón, profesor de economía en IE Business School, afirma en declaraciones al *Expansión* en su número del 12 de agosto del

2015, que entiende que existe un colectivo de jóvenes con dificultades muy serias para encontrar trabajo y que la formación profesional ha de enfocarse, precisamente, a este grupo de jóvenes con menos formación.

Es importante establecer delimitaciones terminológicas que ayuden a la comprensión de la oferta para estudiar la demanda, así como si ambas concurren de una manera lógica. Siguiendo a Pitarch (1998) y a Salom et al (1996) quienes dividen las cualificaciones profesionales en tres ámbitos, relacionándolas con el territorio y su amplitud: básica, comarcal y pluricomarcal o provincial. Otro aspecto que delimita, y que parece fundamental, es que existe una recomendación para CFGM (Ciclos formativos de grado medio) de un tiempo estimado de desplazamiento de 30 minutos; sin embargo puede haber menores, es decir, el desplazamiento se ha de hacer con medios de transporte públicos, por lo tanto debería acortarse el radio. No menos importante es decidir, respecto a los CFGS (Ciclos formativos de grado superior), cuál es la lógica de desplazamiento. Se entiende que si el transporte es público debe guardarse el criterio expuesto, aunque estos pueden utilizar medios de transporte privados. Otros factores que no se puede obviar son los relativos a sectores estratégicos⁴, estancados o emergentes; y sobre si existe una formación que se adecue a éstos.

Por todo esto se considera esencial la formación para el fomento de la empleabilidad, sobre todo el fomento de la formación profesional por su adaptación a las necesidades del mercado laboral. De esta manera, es necesario un análisis del nivel formativo de nuestra población. A continuación se presentan los principales datos descriptivos que se han obtenido para poder realizar este análisis.

⁴ Pitarch (1998:5) Adaptado "Un sector estratégico tiene las siguientes características: relevante para el desarrollo global, económico y social de la comarca; gran dinamismo; crea empleo y tiene perspectiva de seguir haciéndolo; demanda titulados o personal con cualificación profesional; tiene demanda actual y futura- Un sector estancado tiene peso en cuanto a ocupados pero poco dinámicos o en retroceso. Un sector emergente es también estratégico pero el peso no es todavía importante."

1.2 Principales descriptivos⁵

1.2.1 TA (Tasa de actividad) y formación.

La **tasa de actividad (en adelante TA)** indica qué parte de la población se encuentra participando activamente en el mercado de trabajo, y permite separar a la población en dos subconjuntos: la población activa y la población inactiva. Se trata de un indicador de la oferta de trabajo (expresada en número de personas activas) por habitante, que sintetiza un vasto conjunto de conductas y estructuras socio-económicas.

Tabla 2. TA de la CV por estudios

TA Comunitat Valenciana/Estudios					
Estudios	Agrupación 3T 2016			Agrupación 1t 2014	Variación
		3T 2016	1T 2014		
Analfabetos		0,2	0,3		
Estudios primarios incompletos	0,7	0,5	0,7	1	
Educación primaria		2,5	4,7		
Primera etapa de educación secundaria y similar	22,8	20,3	19,3	24,1	-2,7
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general		8,2	8,5		
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	15,1	6,9	6,2	14,7	0,6
Educación superior		20,8	19,6		1,2

Fuente: INE. Elaboración propia

Se puede observar que la TA en el grupo de analfabetos/as ha decrecido en el periodo estudiado 2014-2016, debido, probablemente, al descenso de analfabetos en la CV debido a la obligatoriedad de los estudios y al control de los servicios sociales. Este descenso también es observado en las personas con estudios primarios incompletos, con lo que se podría

⁵ $TA = PA/PET * 100$

$PET = PO + PD + PI$

PO = población ocupada

PA = población activa

PD = población desocupada

PI = población inactiva

TA = tasa actividad

TO = tasa ocupación; $TO = PO/PET * 100$

confirmar cierto, aunque leve, descenso en la tasa de actividad de este sector.

Si se analizan las personas con estudios primarios llama la atención que en el periodo estudiado descendan en 2,2 p.p, puede obedecer a las mismas causas antes descritas. Sin embargo, si se observan los datos para personas con estudios primarios, pero con algún estudio en secundaria, se ve que es un grupo mayoritario dentro de la actividad relacionada con la formación con 20,3 p.p, y aquí cambia la tendencia, pues sube ligeramente la tasa de actividad. Si se agrupan estos dos sectores se ve un descenso de algo más de 2,5 p.p

En las personas que han estudiado secundaria se observa un leve descenso de actividad, aunque si se añaden a las personas con secundaria con orientación profesional se ve un aumento de 0,7 p.p. Es posible que los descensos en la TA se deban al efecto retorno, definido como el efecto de vuelta a los países de origen por parte de la inmigración, o de cambio de ubicación a zonas con mayor resistencia del empleo a la crisis. Este extremo deberá ser comprobado en las secciones de empleo y desocupación.

Las personas con estudios superiores son el grupo con mayor tasa de actividad. Este hecho contrasta con que el otro grupo con buena tasa de ocupación, que son personas con una cualificación formal deficiente; este extremo indica que hay una **dualidad del mercado del trabajo entre empleos sin cualificación, y nuevos empleos con necesidades altas de cualificación.**

1.2.2 TD (Tasa de desocupación) y formación

Tabla 3 . TD de la CV por estudios

TD Estudios	Agrupación 3T 2016	CV/Estudios		Agrupación 1t 2014	Variación
		3T 2016	1T 2014		
<i>Analfabetos</i>		0,1	0,2		
<i>Estudios primarios incompletos</i>	0,4	0,2	0,6	0,82	
<i>Educación primaria</i>		1,4	3,1		
<i>Primera etapa de educación secundaria y similar</i>	10,2	8,8	10,8	13,8	-2,6
<i>Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general</i>		2,6	4,2		
<i>Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)</i>	5,1	2,5	3,3	7,5	-2,4
<i>Educación superior</i>		4,4	5,9		-1,5

Fuente: INE. Elaboración propia

Si es importante la TA (Tasa de actividad) para observar los/as trabajadores/as activos respecto al total, no menos importante es la **Tasa de desocupación (en adelante TD)** que determina el porcentaje real de desocupados/as. El hecho de poder comparar esta tasa por niveles de formación permite observar tendencias y comprobar si la actividad aumenta o desciende y sus relaciones con la desocupación. Si se observa el grupo de analfabetos/as se ve que tiene un descenso poco significativo estadísticamente, no así el de personas con estudios primarios incompletos que ha descendido, en el período estudiado, en 0,4 p.p. Puede deberse a dos hechos, al menos, el efecto retorno de inmigrantes sin formación, o al descenso de las tasas observadas a nivel general con tendencia decreciente desde 2013, como se verá posteriormente en el análisis de esta tasa.

Si se observa la siguiente sección, los/as trabajadores con estudios primarios, también han mejorado su tasa de desocupación en 2 p.p, al igual que aquellos/as que tienen unos estudios primarios algo más completos, que reducen en la misma medida. Si se agrupan estos dos grupos se ve que existe una reducción de 3 p.p, que si se relaciona con una TA de 22,8 es significativo y, en cierta manera, corrobora la hipótesis de que en la **Comunidad Valenciana hay una gran bolsa de empleo que no necesita cualificación profesional.**

También son significativos los descensos para trabajadores/as con estudios secundarios, tanto básicos como profesionales con un descenso de 2,4 p.p. lineales y 5p.p respecto a los que solo presentan estudios primarios.

En estudios superiores, donde se dijo que la TA era la más importante, también se produce un descenso de 1,5 p.p. Pero si se compara con los que solo tienen estudios primarios, **se establece un diferencial de 5,8 p.p, demostrando, una vez más, la incidencia positiva de la formación.**

Se puede ver que el desempleo ha descendido de manera generalizada para todos los sectores de formación, especialmente en capas básicas, pero la formación ayuda a mantener bajas tasas de desempleo respecto al total de estudios.

1.2.3 TO (Tasa de ocupación) y formación

La Tasa de ocupación (en adelante TO) permite indicar qué porcentaje de trabajadores/as tienen efectivamente empleo. Así los diferenciales negativos en el periodo estudiado indicarán una pérdida de ocupación efectiva.

Tabla 4 . TO de la CV por estudios

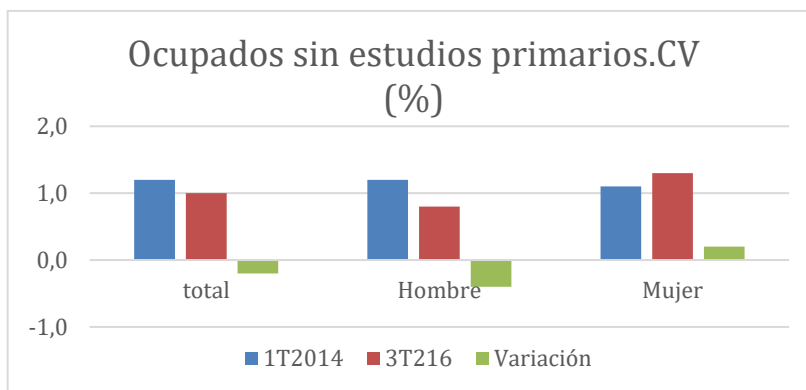
TO					
Estudios	Agrupación 3T 2016			Agrupación 1T 2014	variación
		3T 2016	1T 2014		
<i>Analfabetos</i>		0,1	0,18		
<i>Estudios primarios incompletos</i>	0,5	0,4	0,39	0,5	
<i>Educación primaria</i>		1,6	2,9		
<i>Primera etapa de educación secundaria y similar</i>	16,7	15,1	12,9	15,8	0,9
<i>Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general</i>		6,7	5,9		0,8
<i>Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)</i>	12,1	5,3	4,2	10,2	(1,1)1,9
<i>Educación superior</i>		18,1	16,1		2

Fuente: INE. Elaboración propia

Una vez analizada la TD (tasa de desocupación) y la TA (Tasa de actividad), se fija la atención en la TO (Tasa de ocupación), que dice, realmente, las personas ocupadas de la Comunidad Valenciana (CV en adelante). Es importante analizarla respecto a la formación porque dice cómo la formación incide en el trabajo y aquí los datos son reveladores. Es cierto que hay una mayor tasa de ocupación en todos los tramos de formación estudiados.

Se observa, además, una **línea ascendente progresiva en la TO (tasa de ocupación) conforme se avanza en la calidad de los estudios**, aumentando en los que tienen estudios de secundaria, mejor en el caso de los estudios de secundaria con orientación profesional, y en quienes tienen una educación superior.

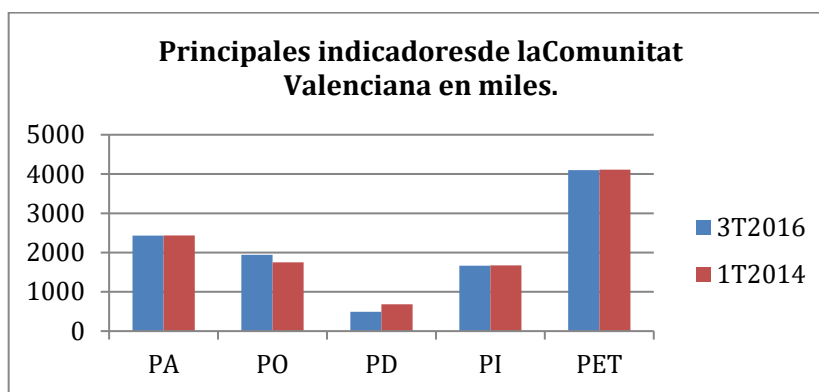
Gráfico 5 . Ocupados/as en la CV sin estudios primarios (%)



Fuente: INE. Elaboración propia

Si se observan los datos desagregados por sexos atendiendo al porcentaje absoluto de empleados/as se puede ver cómo hay un descenso en este grupo. Se ha de tener en cuenta que la tasa de ocupación tiene en cuenta la relación de esta población ocupada con el PET, es decir, con la población en edad de trabajar. En los dos años estudiados, expresado en términos absolutos, ha habido un descenso de la población activa, inactiva y desocupada, por eso la relación establecida en la TO aumenta, es decir, **hay más ocupados**.

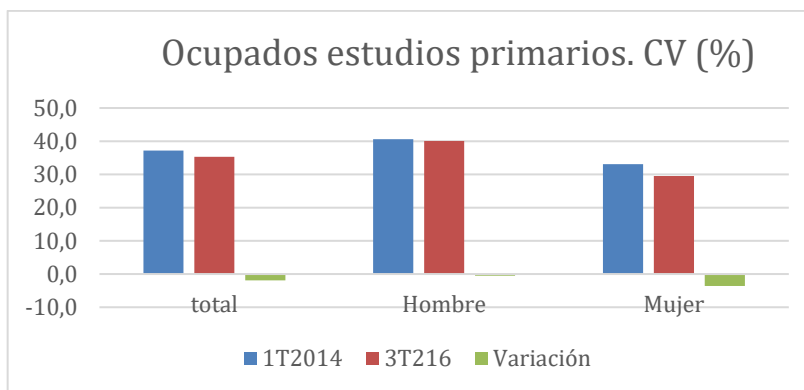
Gráfico 6 . Indicadores de la CV (Miles).



Fuente: INE. Elaboración propia

Se ve cómo el descenso, en términos absolutos, empieza a ser menor si se atiende a los estudios primarios, sin embargo en el caso de las mujeres es mayor que en el hombre en 3 p.p, en el periodo estudiado, es decir, **hay menos mujeres ocupadas en términos absolutos**.

Gráfico 7 . Ocupados/as en la CV por estudios primarios (%).

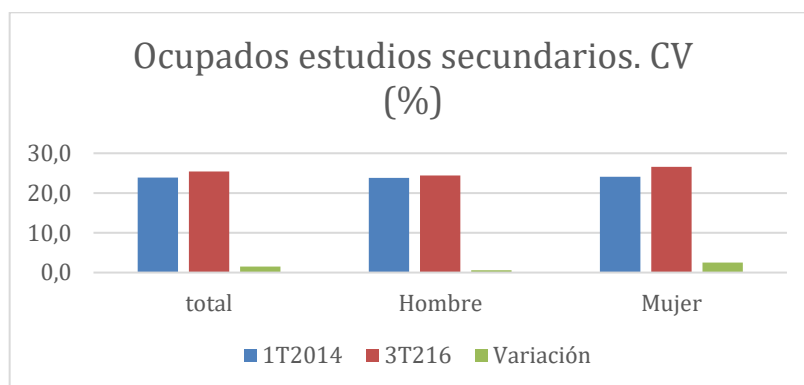


Fuente: INE. Elaboración propia

Otro dato importante es observar que el porcentaje de personas empleadas con estudios primarios es muy fuerte respecto al total, incidiendo en la dualidad del mercado laboral.

Como adelantaba la TO se sigue una línea ascendente e, incluso, en términos absolutos, hay un aumento de empleados/as para los/as trabajadores con estudios secundarios, especialmente entre las mujeres que aumentan su presencia en 2,5 p.p sobre los hombres.

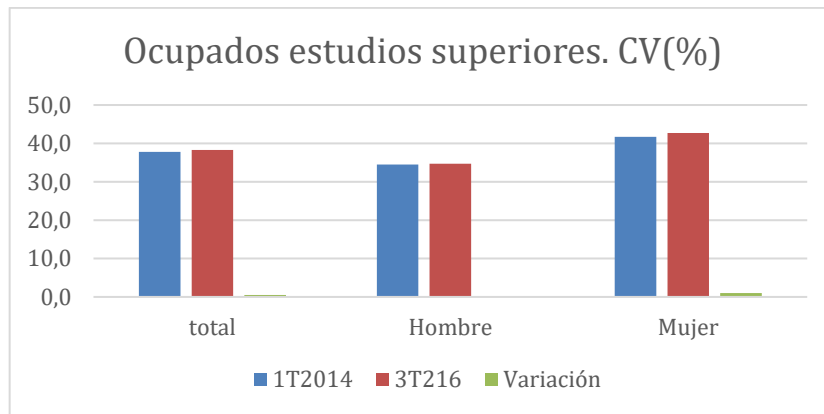
Gráfico 8 . Ocupados/as en la CV por estudios secundarios (%).



Fuente: INE. Elaboración propia

Por último se puede observar también la fuerte incidencia de los estudios superiores, como se ha visto, en la ocupación, con un leve aumento y un gran peso porcentual en el total de empleados. De ello se podría colegir que **el aumento de la formación influye, directamente, en las posibilidades de tener una ocupación.**

Gráfico 9. Ocupados/as en la CV por estudios superiores (%).



Fuente: INE. Elaboración propia

2. EMPLEO

Tal y como se desprende del análisis que se ha llevado a cabo sobre la formación, **el empleo se sustenta en la capacidad formativa**, en los diferentes niveles estratégicos, y se resiente de las carencias que se observan en las diferentes modalidades formativas ofertadas. Hay un consenso entre diferentes direcciones de RRHH, sobre la idea de que los/as trabajadores/as del futuro han de poseer una doble dimensión: formación particular y flexible; y competencias⁶. El término competencia es muy amplio, sin embargo, parece evidente que los conocimientos no son suficientes.

De esta manera, el empleo es un activo, ya que proporciona elementos de cohesión social y, en España, se considera un signo de prestigio. Decouflé (1988) afirma que "según las últimas investigaciones sobre las políticas públicas de empleo en distintos países de la UE, se destaca que dicha política no parece depender de una estrategia de desarrollo económico sino de gestión de poblaciones a largo plazo. Parece que hoy la lucha contra el desempleo se asemeja cada día más a una gestión de la población activa" Así, en nuestro trabajo, se deberá hacer un estudio sobre estos dos aspectos para promover la ocupación. Es decir, el **desempleo y los problemas de exclusión**, que finalmente pueden ser un lastre en las acciones positivas de las políticas públicas de desarrollo y promoción del empleo.

También Castel (1997) parte de la hipótesis de un "doble eje de integración por el trabajo –empleo estable, empleo precario, expulsión del empleo- y la densidad de la inscripción relacional en redes familiares y de sociabilidad" (en Ararteko, El trabajo del siglo XXI (2004) Así, en nuestro trabajo, se hará un estudio sobre estos dos aspectos para promover la ocupación, es decir, el desempleo y los problemas de exclusión que pueden ser un lastre en las acciones positivas de las políticas públicas de desarrollo y promoción del empleo.

No parece menos cierto, como remarca Ayuso (2016) que el empleo en las próximas décadas irá siendo sustituido por tecnología e irán extinguiéndose las posiciones intermedias sin valor añadido. Siguiendo a De la Rica y Anghel (2014) parece que cada vez hay mayor demanda de trabajos cualificados motivados por el cambio tecnológico que irán sustituyendo a trabajos que pueden hacer máquinas. Esta premisa anunciada por Klaus Schwab, presidente del World Economic Forum, es parte de una gran transformación mundial de consecuencias notables. Según Esteban Hernández en un artículo publicado en El Confidencial el 17 de diciembre de

⁶ <http://www.oie.es/es/category/blog/>) "¿Qué habilidades debe tener el trabajador de 2020?" (Texto adaptado) "Dar sentido: capacidad de sistematización; inteligencia social; pensamiento adaptativo; competencias interculturales; pensamiento computacional; alfabetización en nuevos medios; transdisciplinariedad; mentalidad de diseño; gestión de carga cognitiva; colaboración virtual"

2015, estos cambios tecnológicos van a alterar “radicalmente nuestra forma de vivir, trabajar y relacionarse: la cuarta revolución industrial”, sigue alertándose de que los avances dejan de ser lineales y se convierten en exponenciales. También en este sentido se manifiesta el profesor Tezanos (2001) donde nos habla del cuarto factor, la tecnología y la supresión de mano de obra sustituida por robótica. En este sentido Zubero (2004) citando a Beck “la inseguridad endémica será el rasgo distintivo que caracterice en el futuro el modo de vida de la mayoría de los humanos”, concluyendo que este sistema no puede asegurar un empleo decente a todas las personas. Siguiendo en el mismo artículo Schwab recomienda que los reguladores se adelanten constantemente a este nuevo entorno, se reinventen y colaboren con empresas y sociedad civil. Esto implica un mercado laboral más dual con un sector de “baja cualificación” que implica bajos salarios y el de altas capacidades.

Otro rasgo interesante es que los trabajos no dejan de ser un medio y que, según Jacob Morgan citando a Gallup (2015) el 87% de los empleados de todo el mundo no están comprometidos con su trabajo. En este sentido se pronuncia Alonso (2004) cuando señala que existe una desorientación sobre las responsabilidades personales y la percepción “de la vida en la empresa como vulnerabilidad permanente” Sin embargo IESE (2015) deja bien claro que “La felicidad y el bienestar emocional de los empleados tiene un efecto positivo en la cuenta de resultados: menos absentismo, menos rotación, mayor compromiso”

El Informe del BBVA afirma que (2015:41) “La formación educativa aparece, por tanto, como un factor relevante para promover el emprendimiento”, y que (2015:45) “La educación ha actuado por tanto, como un potente protector contra el riesgo de desempleo”. De esta manera, la formación representa un amplio abanico de posibilidades para abarcar los problemas del desempleo y de la exclusión social.

2.1 Principales descriptivos⁷

2.1.1 TA (Tasa de actividad)

Tabla 5 . TA por sexo, edad y nacionalidad (%).

TA	Trimestres		
Alacant	2016T3	2006T1	Variación
	59,74	57,69	2,05
Comunitat Valenciana	2016T3	2006T1	
Total	59,33	59,24	0,09
Hombres	65,32	70,47	-5,15
Mujeres	53,60	48,26	5,34
CV/edad	2016T3	2006T1	
De 16 a 19 años	21,78	30,24	-8,46
De 20 a 24 años	59,98	69,84	-9,86
De 25 a 54 años	86,68	82,56	4,12
De 55 y más años	25,21	20,08	5,13
	Española		
CV/Nacionalidad/sexo	2016T3	2006T1	
Total	58,16	57,55	0,61
Hombres	63,89	69,04	-5,15
Mujeres	52,60	46,58	6,02
	Extranjera: UE		
Total	63,40	37,51	25,89
Hombres	69,76	45,47	24,29
Mujeres	57,93	28,43	29,50
	Extranjera: No UE		
Total	71,02	80,92	-9,90
Hombres	80,74	90,05	-9,31
Mujeres	62,12	70,57	-8,45

Fuente: INE. Elaboración propia

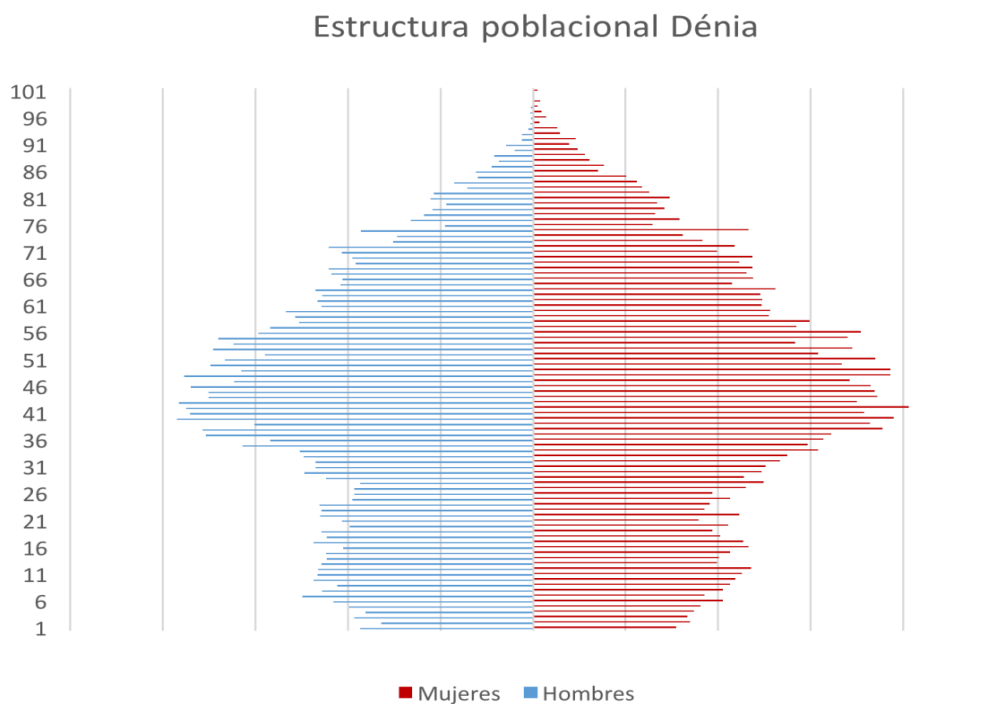
Se puede observar una pequeña variación a lo largo de los diez años estudiados, fijándose en que en la CV, la tasa ha aumentado en más de 5p.p para las mujeres que se incorporan activamente al mercado, porcentaje que es inversamente proporcional al de hombres que baja en la misma manera.

Por tramos de edad se observa cómo las predicciones del BBVA (2015) se han ido cumpliendo en el sentido que va disminuyendo el número de

⁷ Véase nota 5.

jóvenes activos/as, problemas derivados de la demografía, como se puede ver en la pirámide de población, y un aumento de los mayores de 25 años en tasas entre el 4 y 5 p.p.

Gráfico 10 . Pirámide de Población de Dénia.



Fuente: Diputación Alicante. Elaboración propia.

Respecto a la nacionalidad vemos que en los nacionales ha seguido la tendencia general de variaciones para mujeres de 5 p.p e inversamente proporcional para hombres; sin embargo en la población inmigrante las tasas se han disparado por la gran incorporación, sobre todo en el periodo hasta 2009, de inmigrantes, observando para inmigrantes de la UE tasas diferenciales de 25 p.p incluso llegando casi a los 29 p.p en el caso de las mujeres, pero con un descenso muy notable en el caso de no pertenecientes a la UE con descensos de casi 10 p.p parecidos entre hombres y mujeres. Las razones pueden obedecer a la incorporación de nuevos países en la UE y la libre circulación en el espacio europeo que ha propiciado una gran movilidad de antiguos países del este; sin embargo los inmigrantes no comunitarios, que habían estado llegando anteriormente, han optado por movilizarse en búsqueda de empleo.

2.1.2 TO (Tasa de ocupación)

Tabla 6 . TO por sexo, edad y nacionalidad (%).

TO	Trimestres		
Alacant	2016T3	2006T1	Variación
	48,62	51,42	-2,8
Comunitat Valenciana	2016T3	2006T1	
Total	47,37	54,00	-6,63
Hombres	53,30	65,60	-12,30
Mujeres	41,68	42,67	-0,99
CV/edad	2016T3	2006T1	
De 16 a 19 años	10,13	20,98	-10,85
De 20 a 24 años	36,36	59,35	-22,99
De 25 a 54 años	70,70	76,23	-5,53
De 55 y más años	20,68	18,73	1,95
	Española		
CV/Nacionalidad/sexo	2016T3	2006T1	
Total	47,13	52,82	-5,69
Hombres	52,75	64,92	-12,17
Mujeres	41,68	41,26	0,42
	Extranjera: UE		
Total	44,35	34,54	9,81
Hombres	51,60	41,93	9,67
Mujeres	38,12	26,10	12,02
	Extranjera: No UE		
Total	53,84	70,62	-16,78
Hombres	62,81	78,90	-16,09
Mujeres	45,63	61,25	-15,62

Fuente: INE. Elaboración propia

Se observa que los datos entre Alicante y la CV son divergentes con menor destrucción del empleo en Alicante, probablemente porque el sector servicios ha absorbido una gran parte de los empleos destruidos en la construcción.

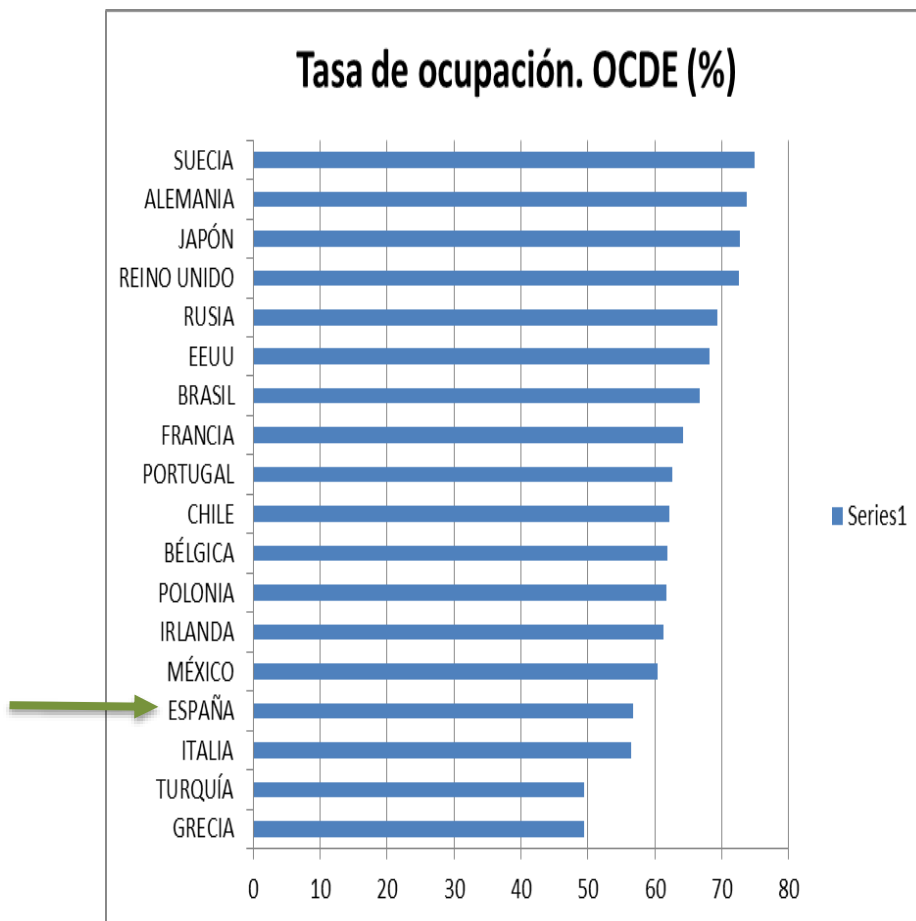
Por sexos se ve una estabilidad en las mujeres, que mayoritariamente estaban en el sector servicios, y una caída en los hombres, para la CV, probablemente debido a la crisis.

Por tramos de edad y para la Comunidad Valenciana se observa la tendencia vista anteriormente de la TA (tasa de actividad) para los jóvenes con disminuciones de hasta 23 p.p y un ligero aumento para grupos mayores

de 25 años y una disminución, como se verá posteriormente en el análisis del desempleo, para mayores de 55 años.

Si se observa la procedencia de los/as trabajadoras sigue la tendencia anunciada para la Comunitat y un mantenimiento para las mujeres españolas, pero si se analiza la inmigración la cosa cambia, si las tasa han subido, es decir, hay más ocupados, para los miembros de la UE, también debido al aumento de la TA; para los no miembros de la UE el panorama ha sido desolador corroborando los datos analizados en la TA. Una reducción de 16 p.p en esta tasa, lo que podría poner en valor la hipótesis del retorno expuesta anteriormente.

Gráfico 11 . TO por países (%)



Fuente: OCDE (2015). Elaboración propia

Si se pone la atención en la TO a nivel de OCDE se puede observar que España está muy lejos de países desarrollados, con lo cual e podría pensar que el empleo es un problema real de nuestra economía.

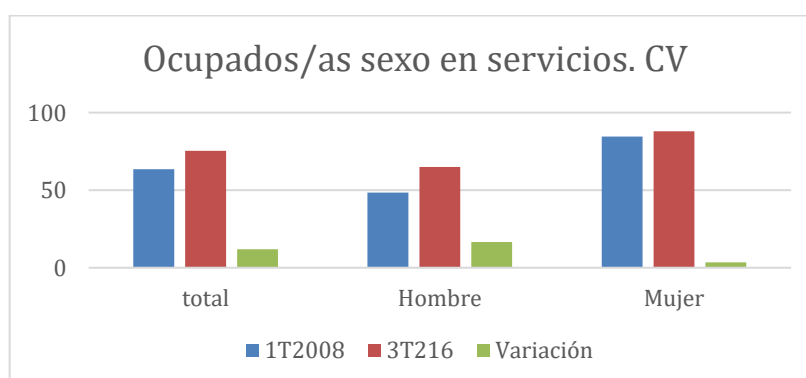
2.2 Empleo por sectores

A continuación se exponen los datos sobre el sector económico en el que se encuadran los/as ocupados/as de la Comunidad Valenciana, en el que integramos el turístico.

2.2.1 Servicios

Ya se ha hablado en nuestro anterior informe del peso del sector turístico, es interesante recoger lo que dice José Luis Zoreda, vicepresidente ejecutivo de Exceltur (2016) en declaraciones al diario ABC, donde destaca que el turismo lidera la “generación de empleo neto ya que uno de cada siete nuevos puestos de trabajo en España han sido creados por el sector turístico”

Gráfico 12. Ocupados/as por sexo en sector servicios (%)



Fuente: INE (2016). Elaboración propia

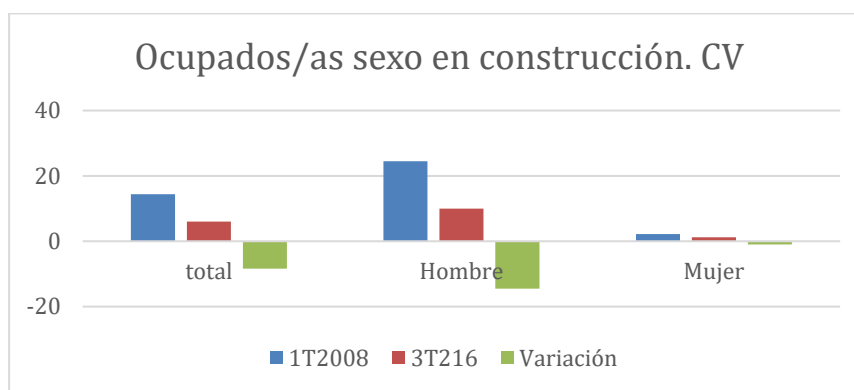
Los riesgos siguen pareciendo evidentes ya que este sector es muy dependiente del turismo y sus variables. Se puede observar cómo a lo largo de los años estudiados el sector va consolidándose como verdadero motor de la economía.

Si se analiza la variación entre hombres y mujeres, se ve cómo hay un diferencial positivo de 16 p.p en favor de los hombres, posiblemente porque este sector ha absorbido la destrucción en la construcción de 14 p.p, gráfico 13, incluso creando 2 p.p más de ocupación. En el sector de las mujeres también ha crecido, pero mucho más modestamente, unos 3 p.p.

2.2.2 Construcción

El rasgo más destacable ha sido la destrucción de empleos en términos absolutos con su consecuente bajada en la TO. Posiblemente, los 14 p.p de puestos destruidos entre los hombres ha sido absorbido por el sector servicios, contribuyendo, aún más, a una terciarización de nuestra economía con un peso incuestionable de este sector. Así no puede sorprender que la destrucción haya sido de un 1 p.p entre las mujeres más relacionadas tradicionalmente con el sector servicios.

Gráfico 13. Ocupados/as por sexo en sector construcción (%)

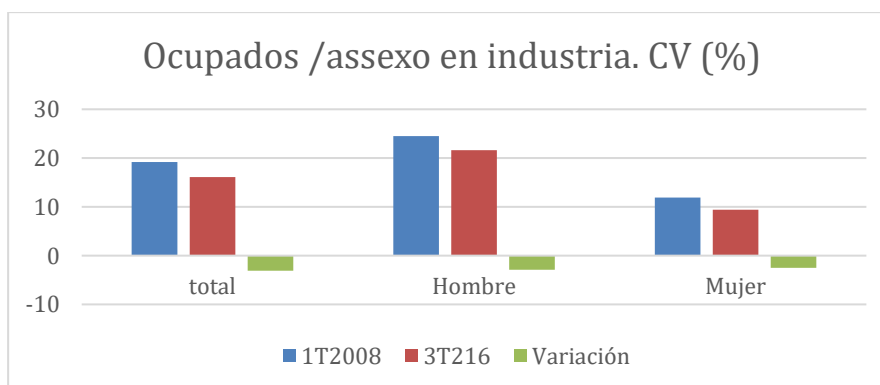


Fuente: INE (2016). Elaboración propia

2.2.3 Industria

En la industria se han destruido empleos con diferenciales de 3 p.p afectando levemente más a los hombres que a las mujeres, 0.4 p.p. Parece que la crisis de la industria ha tenido una destrucción de ocupación más moderada que en la construcción, también debido a su menor peso, como se señaló en la Fase I.

Gráfico 14. Ocupados/as por sexo en sector industria (%)

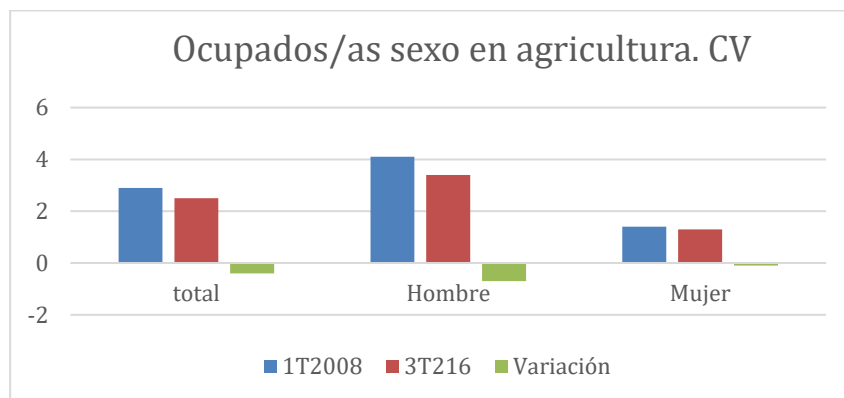


Fuente: INE (2016). Elaboración propia

2.2.4 Agricultura

También ha habido una ligera destrucción en la agricultura, cercana al 0,7p.p Parece que este sector ha mantenido mejor la empleabilidad que otros sectores, exceptuando servicios.

Gráfico 15. Ocupados/as por sexo en sector agricultura (%)



Fuente: INE (2016). Elaboración propia

2.3 Ocupación por rama de actividad a nivel estatal.

En la siguiente tabla se ordena por máxima actividad mujeres, así se puede observar elementos relacionados con la **feminización** de ciertas profesiones de una manera clara.

Tabla 7. Ocupados/as por sexo y ramas de actividad (%)

% por ramas actividad	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	18,0	14,9	16,3
Actividades sanitarias y de servicios sociales	14,4	3,5	8,5
Hostelería	10,6	8,0	9,2
Educación	9,4	4,1	6,5
Industria manufacturera	6,9	17,0	12,4
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	6,4	0,8	3,3
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	6,2	7,4	6,8
Actividades administrativas y servicios auxiliares	6,0	4,4	5,1
Actividades profesionales, científicas y técnicas	5,4	4,8	5,0
Otros servicios	3,5	1,4	2,4
Actividades financieras y de seguros	2,8	2,2	2,5
Transporte y almacenamiento	2,2	7,5	5,1
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2,0	5,7	4,0
información y comunicaciones	1,9	3,7	2,9
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,8	2,4	2,1
Construcción	1,1	10,0	6,0
Actividades inmobiliarias	0,9	0,4	0,6
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,2	0,6	0,4

% por ramas actividad	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0,2	1,0	0,7
Industrias extractivas	0,0	0,3	0,2
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,0	0,0	0,0

Fuente: INE (2016). Elaboración propia

En esta tabla se puede observar la distribución sectorial del empleo y advertir cómo se **mantienen los patrones de feminización** en los trabajos.

Así las mujeres tienen más presencia en el comercio, actividades sanitarias u hostelería, educación o actividades de auxilio administrativo, hogar, con diferenciales que llegan a 11 p.p en la sanidad.

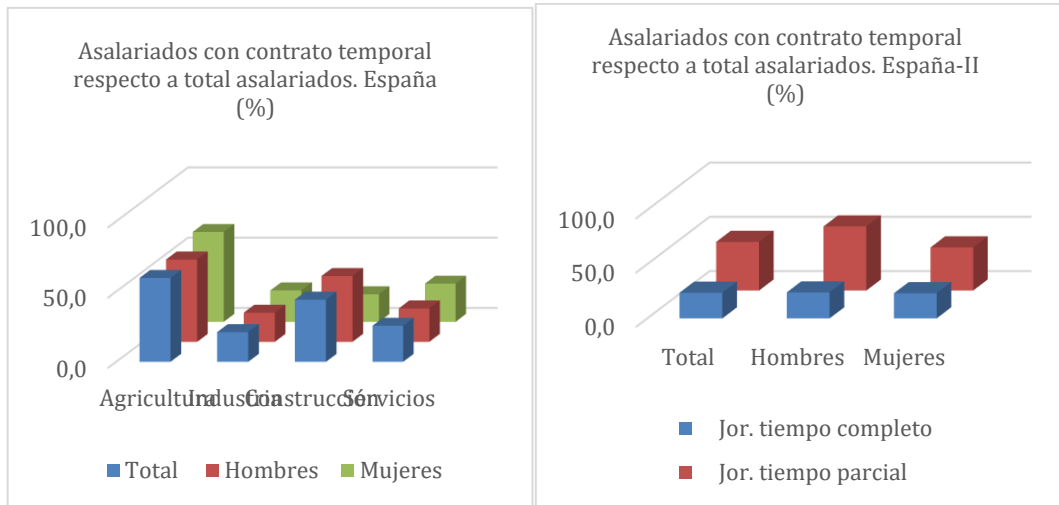
Por su parte, los hombres tienen mayor presencia en la industria, en actividades de administración pública y defensa, o en construcción, donde el diferencial es de 9 p.p

En esta tabla se observan las ramas de actividad feminizadas y masculinizadas claramente. Las actividades económicas relacionadas con los cuidados y la crianza siguen recayendo con mayor fuerza sobre las mujeres. Así como que las actividades más físicas recaen más fuertemente sobre los hombres. Esta brecha de género puede significar que, en cierta medida, el imaginario de la división sexual del trabajo sigue funcionando en nuestra sociedad, especialmente en el sector servicios.

2.4 Por tipo de contratos. Temporalidad

La temporalidad es un rasgo significativo de una economía en cambio. La temporalidad reduce el bienestar y lo sustituye por una flexibilidad que reparte el peso del sector. Según BBVA (2015) este tipo de contratos es la opción que flexibiliza la entrada al mercado, afectando en especial a los jóvenes. Por eso no hay que llevarse a engaño, la OIT (2016) sigue alertando sobre la mala calidad del trabajo como problema, íntimamente ligado a los problemas de acceso a los sistemas de protección social. Se estudiará más pormenorizadamente la temporalidad en el desempleo.

Gráfico 16. Asalariados/as con contrato temporal respecto a total asalariados (%)



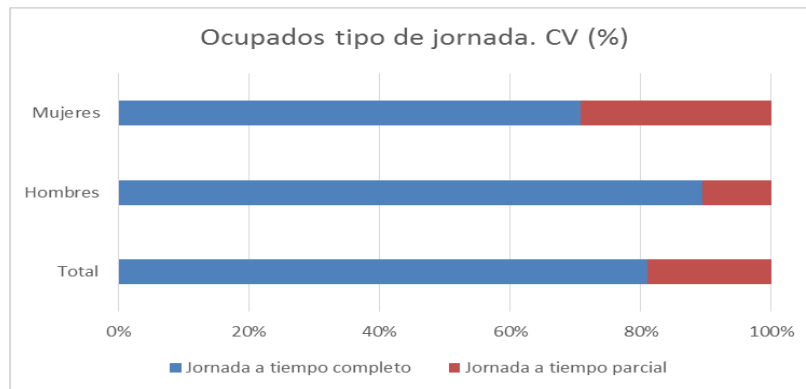
Fuente: INE (2016). Elaboración propia

En este gráfico 16 se observa cómo, tanto en los contratos de jornada a tiempo parcial, como en los sectores de agricultura y construcción; existe una clara **prevalencia de los contratos temporales** respecto a los contratos indefinidos. Estos datos pueden significar que se está produciendo actualmente una **feminización del mercado laboral**, en este caso no porque las mujeres sean un grupo mayoritario en este tipo de contratos, sino porque, en palabras de Celia Amorós (2005: 311) "El trabajo, independientemente de que lo lleven a cabo hombres o mujeres, está siendo redefinido como femenino y feminizado", es decir, "[E]normemente vulnerable, apto para ser desmontado, vuelto a montar, explotado como fuerza de trabajo de reserva".

2.4.1 Por tipo de jornada.

Otro rasgo del mercado laboral es el de la ocupación por jornada a tiempo parcial, normalmente feminizada (por el cuidado a dependientes y a hijos, por problemas de conciliación y corresponsabilidad). Como se pudo ver en la Fase I, las mujeres se ven más afectadas por este tipo de relación laboral, se puede constatar en el gráfico 17 y observar un diferencial de 19 p.p que admite poca discusión.

Gráfico 17. Ocupados/as por tipo de jornada. CV (%)



Fuente: INE. Elaboración propia

2.4.2 Por situación profesional.

Se ve cómo la mayoría de empleados/as son asalariados/as del sector privado. Solo, en el **sector público**, las **mujeres tienen un diferencial mayor de 5 p.p.** Pero es interesante comprobar cómo las situaciones de emprendedurismo, pequeños empleadores o empresarios/as pymes, suelen ser hombres.

Gráfico 18. Ocupados por situación profesional. CV (%)



Fuente: INE. Elaboración propia

Algunos autores como Sanromà (2012) alertan de la rigidez de los salarios. Y entiende que este problema, la baja flexibilidad, “incapacita para acomodar la evolución salarial a la de la productividad (...) **una flexibilidad externa excesiva que genera una alta volatilidad del empleo y del paro(...)** dual, ya que se centra básicamente en los **contratos temporales**”.

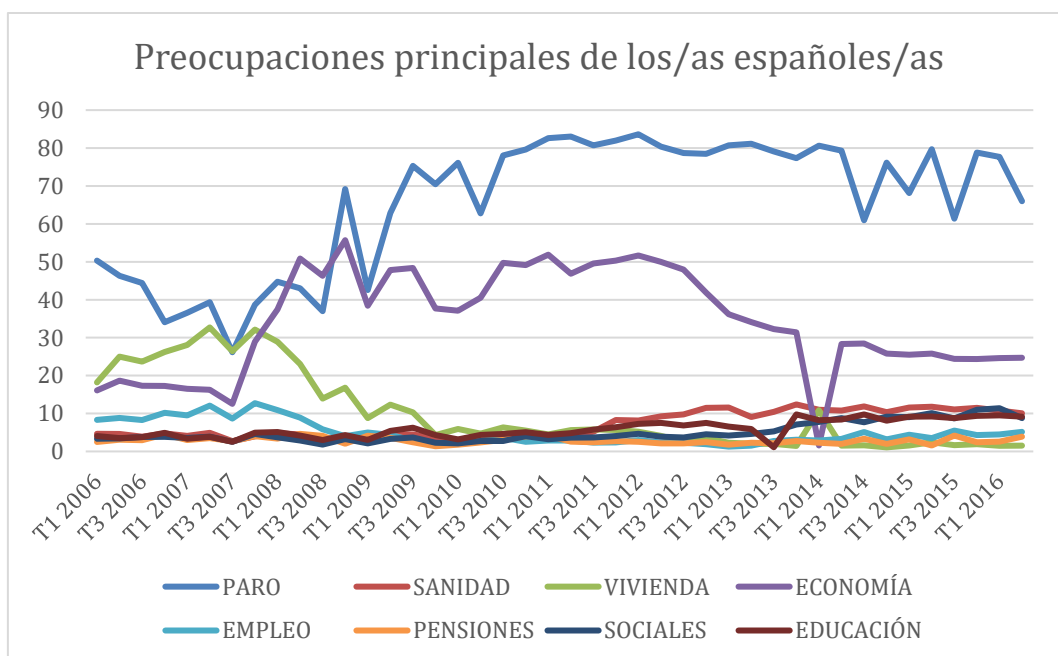
El estudio de la composición del empleo ayuda a poder prever las posibilidades de encontrar trabajo atendiendo a diferentes tipos de perfiles.

3.-DESEMPLEO

El desempleo es una situación en la que el/la trabajador/a pierde su condición de empleado/a y pasa a una situación de no actividad, que puede derivarse en situaciones de prestación, de subsidio o de desamparo, dando lugar a diferentes situaciones estructurales que pueden derivar en exclusión. El desempleo, Sanromá (2012) comporta importantes costes económicos y sociales. Pero esto no puede llevar a equivocación, el desempleo no es un todo homogéneo, ya que se ha de atender a diferencias individuales, Montilla (2005); pero también a circunstancias de género, feminización de la exclusión, sectoriales, tipología y temporalidad del empleo, nacionalidad y formación, variables que hacen un diagnóstico muy aproximado de la realidad que se pretende describir. En esta línea, prosigue y afirma, siguiendo a Ullah y Banks (1985) sobre las teorías de Expectativa-Valor, demuestra que existe un efecto psicológico en el desempleo, remarcando la existencia de una "asociación significativa entre duración del desempleo y bajas expectativas de éxito", por lo tanto, los problemas derivados de la integración y los motivos psicológicos de exclusión han de ser, necesariamente, consideradas.

El desempleo se ha ido consolidando como el principal problema del país a mucha distancia de otros problemas sociales.

Gráfico 19 . Preocupaciones principales de los/as españoles/as (%)



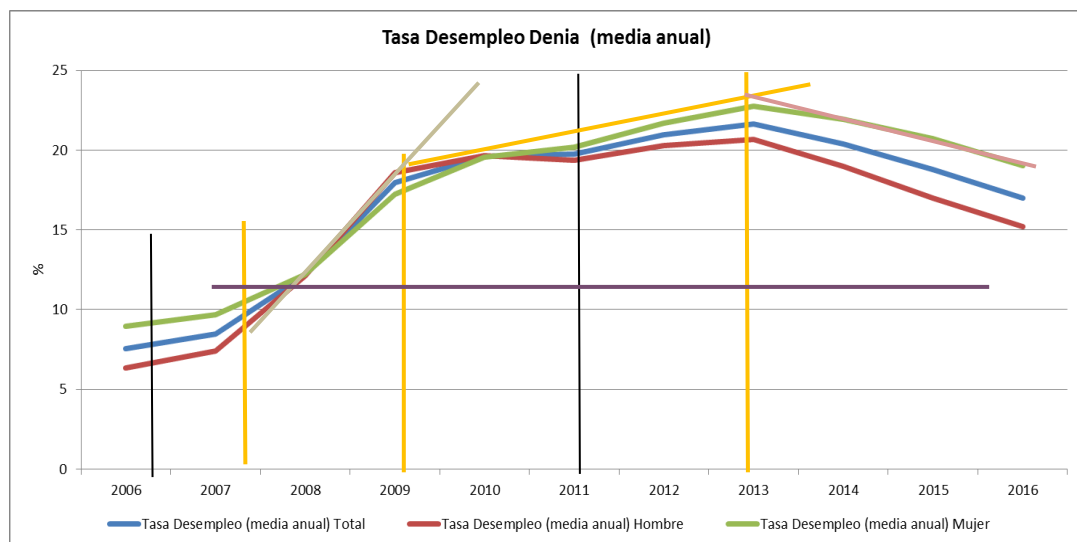
Fuente: CIS. Elaboración propia

Parece evidente, así queda reflejado en las diferentes tablas que se pueden ver en los principales descriptivos, que la crisis económica ha incidido de una manera muy importante en España, y especialmente en la Comunidad

Valenciana y en **Dénia** particularmente. Si se atiende a los diferenciales de la tasa de desempleo entre el periodo anterior a la crisis y el tercer trimestre de 2016, se observa un diferencial de 11,33 p.p para la Comunidad Valenciana, de un 7,75 p.p para la provincia de Alicante y de 8 p.p para Dénia⁸, según datos estimados, donde se puede observar la destrucción de empleo en el municipio.

Otro dato que se puede observar es que ha habido un cambio de tendencia a lo largo de 2013, observado en el análisis gráfico, pero ello no significa que se hayan recuperado los niveles de empleo anteriores a la crisis, hecho este que implica que el mercado de empleo sigue siendo muy sensible y que, en general, tal como indican en la OCDE, débil.

Gráfico 20. Tasa Desocupación de Dénia por media anual (%)



Fuente: SEPE. Elaboración propia

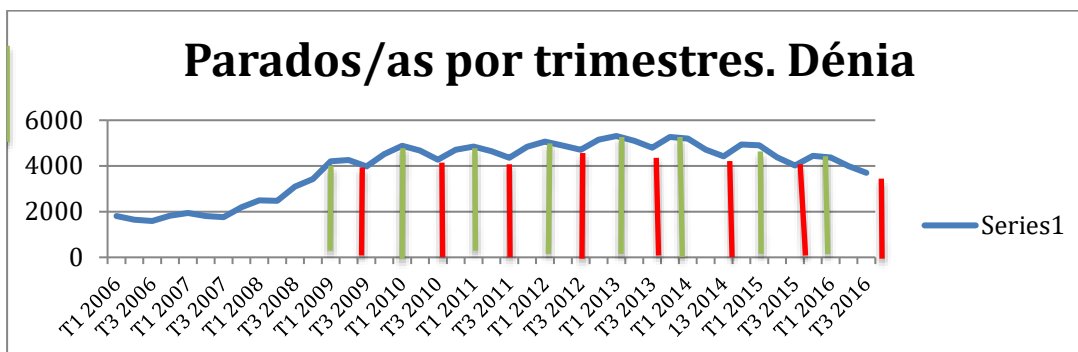
Uno de los problemas con los encontrados en estos últimos diez años, ha sido la **incidencia de la crisis y la fuerte estacionalidad**, hechos observados en la Fase I del informe motivador, al igual que un abandono de la demanda de personas en situación de desocupación por desánimo o emigración. Esto conlleva a la necesidad de corroborar, o no, estos datos. Así que una primera hipótesis sería que la crisis ha afectado negativamente en el número de desempleados/as, y otra, que la estacionalidad afecta a la destrucción de puestos de trabajo.

La primera hipótesis se puede responder observando la tabla anterior (nº 20), donde se han marcado tanto la tendencia de la desocupación como el aumento, unos 8 p.p, en el número de desempleados en las tendencias gráficas, de aumento en el periodo ante crisis y post crisis.

⁸ Para el cálculo de la tasa de desocupación en Dénia se ha hecho una proyección aproximativa sobre la PA (población activa) constante para 2011.

La segunda hipótesis marca que la fuerte estacionalidad destruye empleo de manera cíclica y sistemática. Se puede ver en el siguiente gráfico 21.

Gráfico 21. Parados/as por trimestres en Dénia (Miles)



Fuente: SEPE. Elaboración propia

Si se observa el gráfico (nº 21) se aprecia que desciende el paro en los primeros trimestres y empieza a repuntar en los terceros trimestres analizados. La estacionalidad es propia, en nuestro caso, de un dinámico sector servicios que marca una fuerte tendencia estacional. En partes posteriores se analizarán los sectores productivos y tramos de edad y sexo, para comprobar la afirmación realizada.

Esta constatación hace pensar que la estacionalidad debe llevar anexada una fuerte temporalidad en la contratación y un importante peso de los contratos temporales, tal y como se observa en el gráfico nº22:

Gráfico 22. Asalariados/as con contrato temporal respecto a total asalariados (%)



Fuente: INE (2016). Elaboración propia

3.1 Principales descriptivos.⁹

Tabla 8. Tasa Desocupación por municipio, sexo y edad. CV (%)

TD	Trimestres		
	2016T3	2006T1	Variación
Dénia*	15,6	7,7	8
Alacant	18,61	10,86	7,75
(Dénia*)	2016T3	2006T1	Variación
Hombres	14,3	6,3	8
Mujeres	17,2	9,2	8
Comunitat Valenciana	2016T3	2006T1	Variación
Total	20,17	8,84	11,33
Hombres	18,39	6,91	11,48
Mujeres	22,24	11,59	10,65
Dénia*/edad	2016T3	2006T1	Variación
<25 años	1,9	1,9	0
25-44 años	12,2	9	2,8
>45 años	17,3	4,6	12,7
CV/edad	2016T3	2006T1	
De 16 a 19 años	53,48	30,61	22,87
De 20 a 24 años	39,39	15,02	24,37
De 25 a 54 años	18,43	7,67	10,76
De 55 y más	18,00	6,75	11,25
	Española		
CV/Nacionalidad/sexo	2016T3	2006T1	
Total	18,96	8,22	10,74
Hombres	17,43	5,98	11,45
Mujeres	20,75	11,40	9,35
	Extranjera: UE		
Total	30,05	7,93	22,12
Hombres	26,03	7,79	18,24
Mujeres	34,20	8,19	26,01
	Extranjera: No UE		
Total	24,18	12,72	11,46
Hombres	22,20	12,38	9,82
Mujeres	26,54	13,21	13,33

Fuente: INE. Elaboración propia

Observando los principales indicadores de que se dispone, y teniendo en cuenta que las cifras para Dénia (*) son una proyección con variables constantes (PA, de población activa), **la tasa de desempleo es ligeramente inferior en Dénia, aunque el diferencial con las cifras anteriores a la crisis es algo superior que para la provincia de Alicante.** Este hecho puede deberse a la debilidad de su economía que,

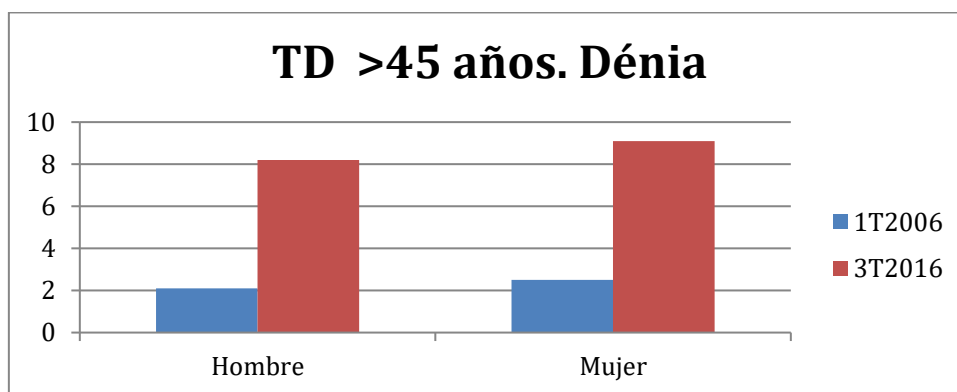
⁹ Véase nota 1.

como se recoge en la primera fase, es **muy dependiente del sector servicios y estacional**.

Además la tasa de desempleo desagregado arroja un valor esperable, la **feminización en la exclusión**, y se puede observar un diferencial de 3 p.p respecto al de hombres, dando 4 p.p para las cifras de toda la Comunidad Valenciana.

También se puede extraer una conclusión muy preocupante, y es que la crisis se ha cebado especialmente con los **mayores de 45 años**, si se observan las tasas se ve que la diferencia es de 12,7 p.p, si todavía se profundiza más con datos de la CV se puede ver que en los mayores de 55 años la diferencia es de 11,25 p.p y, como se esperaba, **afecta más a las mujeres**.

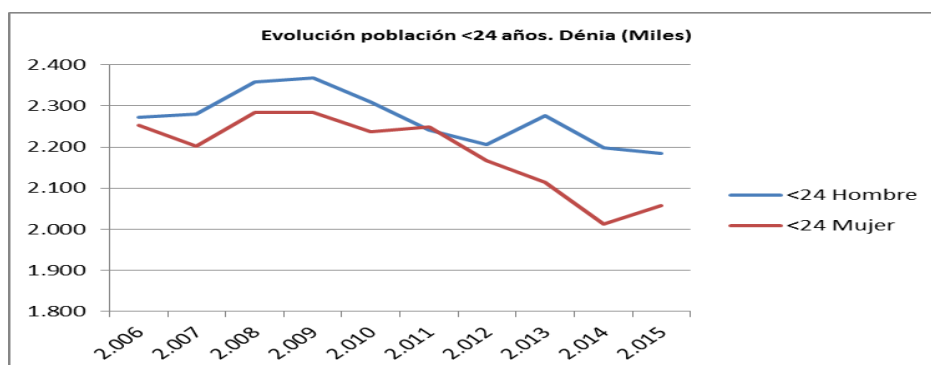
Gráfico 23. TD >45 años. Dénia



Fuente: SEPE. Elaboración propia

Otro aspecto que llama la atención es el diferencial entre cohortes de edad. En Dénia la diferencia entre antes y después de la crisis en cohortes es significativa, pero menos de lo esperable en la cohorte de >24 años. Si nuestra proyección es la esperada, se ha de deber a la **caída de la demografía**, significativa estos últimos años. Es preocupante para menores de 25 años, 23 p.p para la CV, con unos datos de 53% para menores de 19 años y un 39% para menores de 24.

Gráfico 24. Evolución población <24 años Dénia (Miles)



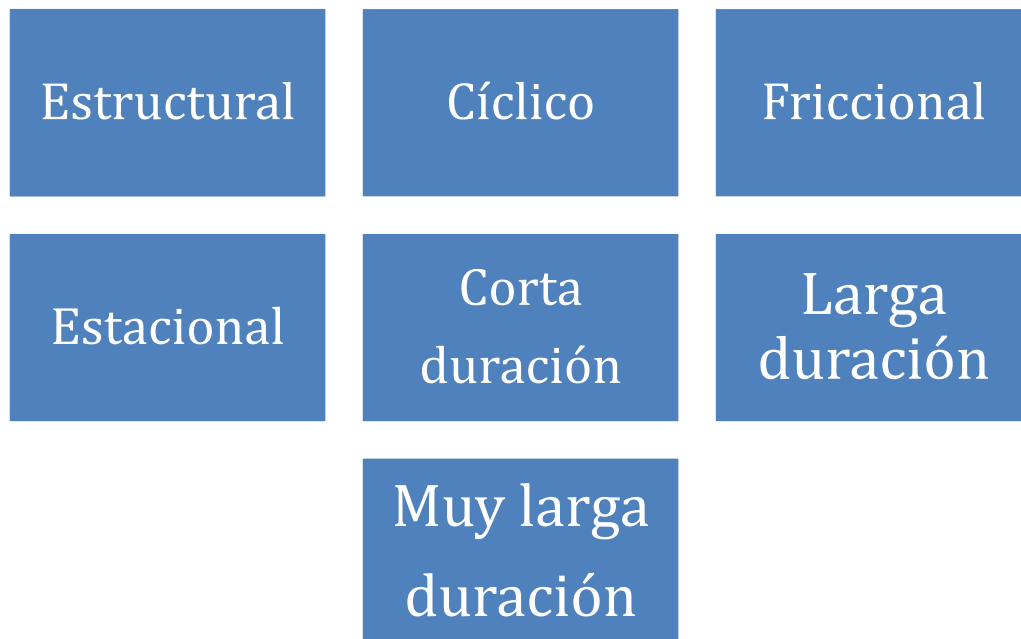
Fuente: SEPE. Elaboración propia.

La incidencia de la crisis ha sido más importante para la inmigración y, como se preveía, entre las mujeres. Con datos de la Comunidad Valenciana se observa que ~~mientras que~~ para los nacionales el diferencial con respecto a antes de la crisis es de 10,7. Pero las cifras cambian si se atiende a la inmigración. Si se observa la procedente de la UE actualizada, es decir, añadiendo los países que se han incorporado estos diez años, el diferencial es de 22p.p estableciéndose un diferencial de 8p.p negativos para las mujeres. Si bien el diferencial con los no procedentes de la UE es de 11,5 p.p. La diferencia sigue siendo mayor en las mujeres.

La tendencia general del desempleo afecta de manera especial a mujeres, más si son inmigrantes; a los mayores, y en el caso de C.V a los jóvenes menores de 24 años (se puede suponer, como se recoge en este trabajo coincidiendo con las conclusiones de nuestra anterior entrega), por problemas para acreditar la experiencia y, posiblemente por la formación; a los mayores de 45 años con algo más de repercusión también en las mujeres.

3.2 Tipos de desempleo

Figura 5 Tipos de desempleo¹⁰



Fuente: INE. Elaboración propia

¹⁰**Desempleo estructural:** Este tipo de desempleo se produce por un desajuste sostenido entre la calidad del desempleo y las características entre la oferta y la demanda, poca adaptación de los entes económicos que participan en la economía externa y la incapacidad de desarrollar un mercado interno eficiente. Por último, también se produce por la caducidad del modelo productivo. Esta última acepción interesa especialmente en el caso de Dénia porque, este extremo se derivó de la primera fase del estudio, el sector turístico no puede absorber todos los desempleados que produce el sistema. Siguiendo a Montilla, parece que se puede aventurar que en los países miembros de la UE, y en España, este desempleo se centra, como ha sido anunciado, en Mujeres, en Mayores de 45 años, en demandantes de primer empleo por sus problemas con la experiencia, hecho reflejado en nuestro primer informe y los parados de larga duración que, como se verá posteriormente, se han convertido en el verdadero problema del desarrollo de políticas activas de empleo y en un problema de primera magnitud en cuanto a exclusión social.

Desempleo cíclico: Este tipo de desempleo se origina como consecuencia de los ciclos económicos.

Desempleo friccional: Se refiere a los/as trabajadores/as que se mueven de un empleo a otro con perspectivas de mejora, siendo un desempleo temporal.

Desempleo estacional: La oferta y la demanda varía en función de las estaciones del año. Se ha podido observar la diferencia entre el primer y el tercer trimestre en la destrucción y creación de empleo.

Desempleo de corta duración. Siguiendo a FEDEA (2016) si el periodo de desempleo es inferior a un año. En el caso de la CV 43.6% del total.

Desempleo de larga duración: Este tipo de desempleo afecta a una persona que está parada. FEDEA (2016) señala que en España es cuando al menos es de un año. Tiene un efecto psicológico negativo sobre las personas ante la imposibilidad de encontrar trabajo y ante la escasez de oferta y de baja calidad. Así Montilla afirma que la posibilidad de pertenecer a este grupo está relacionado con creencias y valores que "se configuran relacionadamente, atendiendo a diferencias individuales como la edad, el tiempo en desempleo, el sexo, el nivel académico o la experiencia profesional". En el caso de la CV 15.7% del total

Desempleo de muy larga duración. Siguiendo a FEDEA, son aquellos que llevan más de dos años. En el caso de la CV el 40.8% del total

Desempleo abierto: Es aquel en el que las personas se encuentran en situación de no tener trabajo, pero se encuentran buscándolo de forma activa, estando disponibles y dispuestos para trabajar.

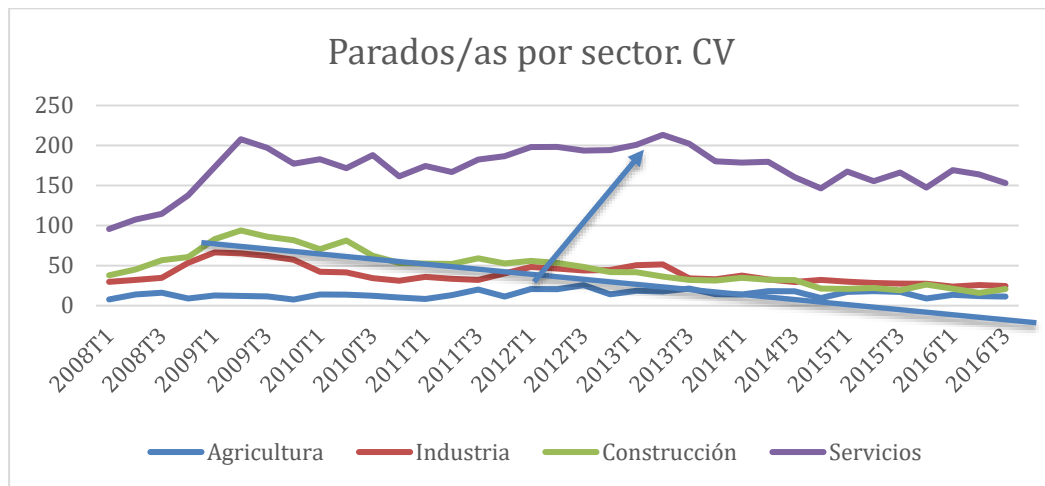
Desempleo en iniciación: Los demandantes de empleo están esperando noticias por parte del empleador porque ya habían hecho una entrevista previa.

3.3 Estructura del desempleo

3.3.1 Estructura sectorial

Según la metodología del INE se agrupa por cuatro grandes sectores, aunque luego se analizarán de manera más pormenorizada. Agricultura, Industria, Construcción y Servicios (como se ha subrayado se incluye el sector turístico).

Gráfico 25. Parados/as por sector en la Comunidad Valenciana (Miles)

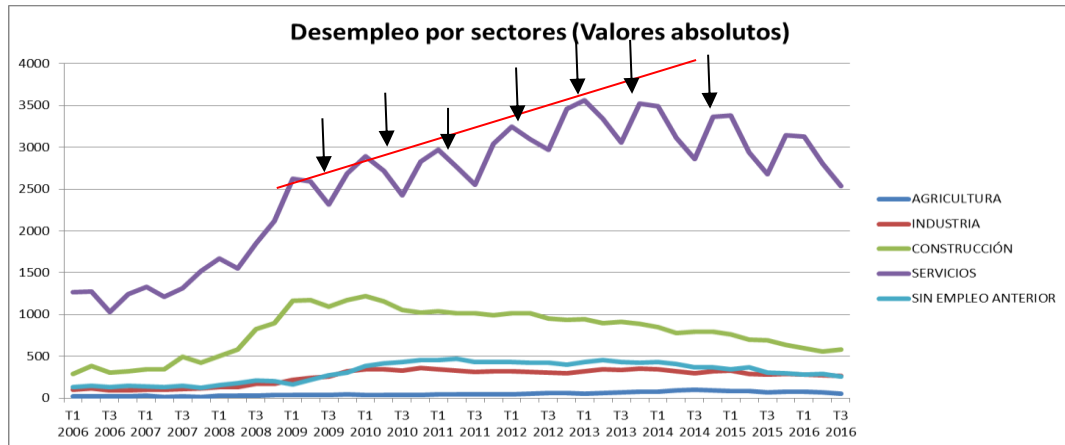


Fuente: INE. Elaboración propia

Si se observan los datos por sectores es significativo el peso del sector servicios, de ahí la importancia de la desocupación de dicho sector en toda la Comunidad Valenciana. Es significativo el movimiento del desempleo en la construcción, que como se ha visto en la sección de empleo, ha ido perdiendo peso en el conjunto general productivo de la comunidad. Se señala gráficamente. Los/as desocupados/as en la industria y en la agricultura han mantenido una evolución uniforme.

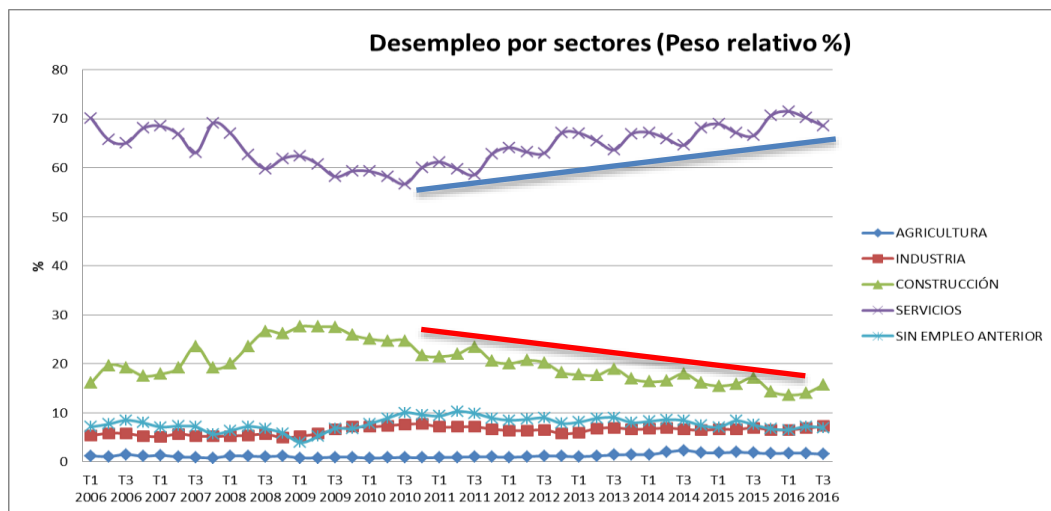
En Dénia se observan tendencias idénticas a la Comunidad Valenciana, pero no puede pasar desapercibido el peso paulatino que ha ido teniendo el sector servicios y, sobre todo, su estacionalidad. (Se puede ver en el siguiente gráfico 26 y 27).

Gráfico 26. Desempleo por sectores en Dénia (Miles)



Fuente: SEPE. Elaboración propia.

Gráfico 27. Desempleo por sectores en Dénia (%)



Fuente: SEPE. Elaboración propia.

Si se observa el análisis gráfico se puede deducir que se ha ido produciendo un traspaso paulatino de personal de la construcción al sector servicios debido, básicamente, a la destrucción de puestos de trabajo en este sector y el crecimiento del sector servicios como fuente principal de empleo en la Comunidad Valenciana y en Dénia, particularmente.

3.3.2 Por ramas de actividad estatalmente.

Es interesante observar la estructura general del desempleo en España utilizando los datos del INE para el tercer trimestre de 2016. Se ha utilizado una ordenación creciente utilizando como variable "Mujeres" para que se pueda observar la incidencia en el ámbito y la doble incidencia de la masculinización, feminización de ocupaciones y sectores sensibles.

De los sectores analizados se observa que el **desempleo afecta más a las mujeres** en nueve de ellos frente a ocho de los hombres, además de las personas inactivas que dejaron el empleo hace más de un año representa una diferencia de 5 p.p respecto a los hombres, así como a aquellas personas que buscan el primer empleo, 2,5 p.p respecto a los hombres. De ahí se puede deducir (ver tabla nº 9):

- Que el paso a situación de inactividad tras más de un año en el paro afecta más a las mujeres que a los hombres.
- Que las dificultades a la hora de encontrar el primer empleo, también afecta más a las mujeres que a los hombres.
- Que los sectores con mayor diferencial de las mujeres respecto a los hombres son: el comercial; actividades del hogar; educación; actividades sociales y servicios sociales y actividades profesionales.
- Que los sectores con mayor diferencial de los hombres respecto a las mujeres son: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; administración pública y defensa; industria manufacturera; transporte y mantenimiento; construcción.

Tabla 9 . Desocupados/as por ramas de actividad a nivel estatal (%)

Resultados estatales.% respecto cada sexo	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Industrias extractivas	..	0,2	0,1
Inactivos/as que han dejado su último empleo hace más de 1 año	49,2	44,8	47,0
Parados/as que buscan primer empleo	12,1	9,6	10,9
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	7,2	5,0	6,1
Hostelería	5,9	5,2	5,5
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	3,6	7,5	5,6
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	3,6	0,6	2,2
Educación	3,1	1,3	2,2
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	2,8	3,3	3,1
Actividades administrativas y servicios auxiliares	2,5	2,0	2,3
Actividades sanitarias y de servicios sociales	2,5	0,6	1,5
Industria manufacturera	2,0	5,0	3,5
Resultados estatales.% respecto cada sexo	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1,2	0,8	1,0
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,1	1,5	1,3
Otros servicios	0,9	0,7	0,8
Transporte y almacenamiento	0,6	2,2	1,4
Información y comunicaciones	0,5	0,8	0,7
Actividades financieras y de seguros	0,4	0,3	0,4
Construcción	0,3	7,9	4,0
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,1	0,2	0,1
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0,1	0,4	0,2
Actividades inmobiliarias	0,1	0,1	0,1

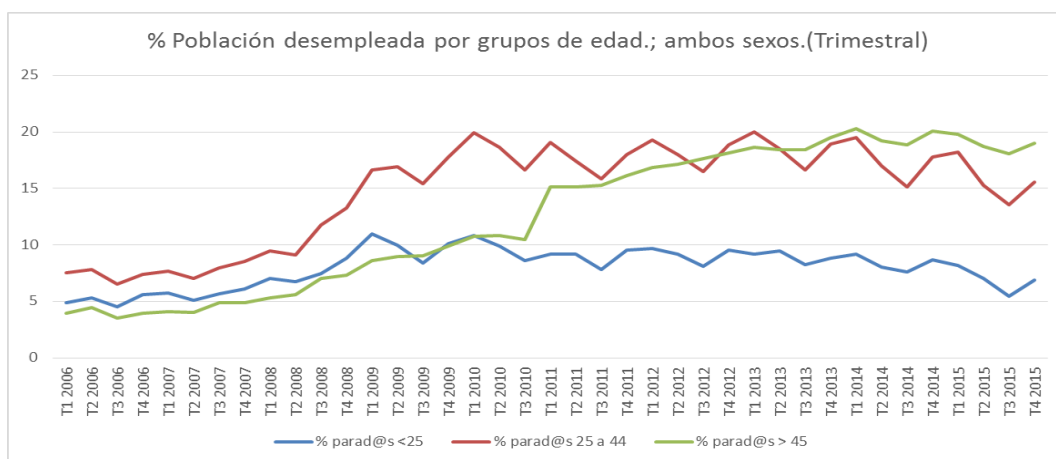
Fuente: INE. Elaboración propia

3.4 Por sexo y edad

Analizadas las tasas de desocupación en secciones anteriores es interesante hacer una presentación gráfica que apoye los análisis establecidos anteriormente.

En Dénia se puede observar la evolución por edad:

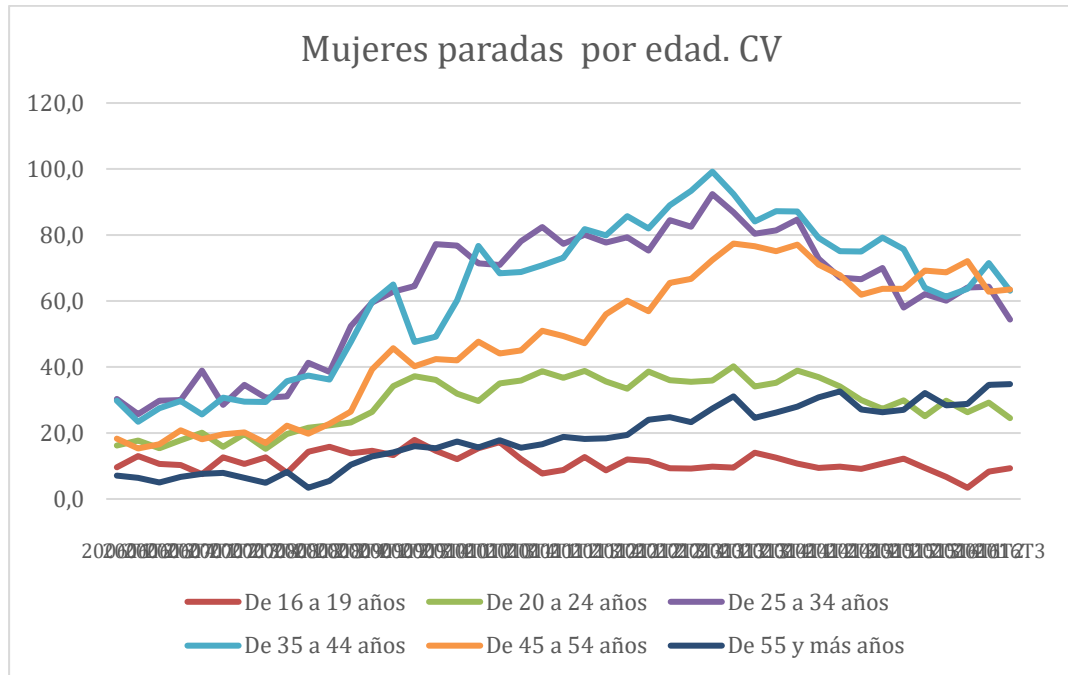
Gráfico 28. Desempleados/as por grupos de edad en Dénia (Miles)



Fuente: SEPE. Elaboración propia

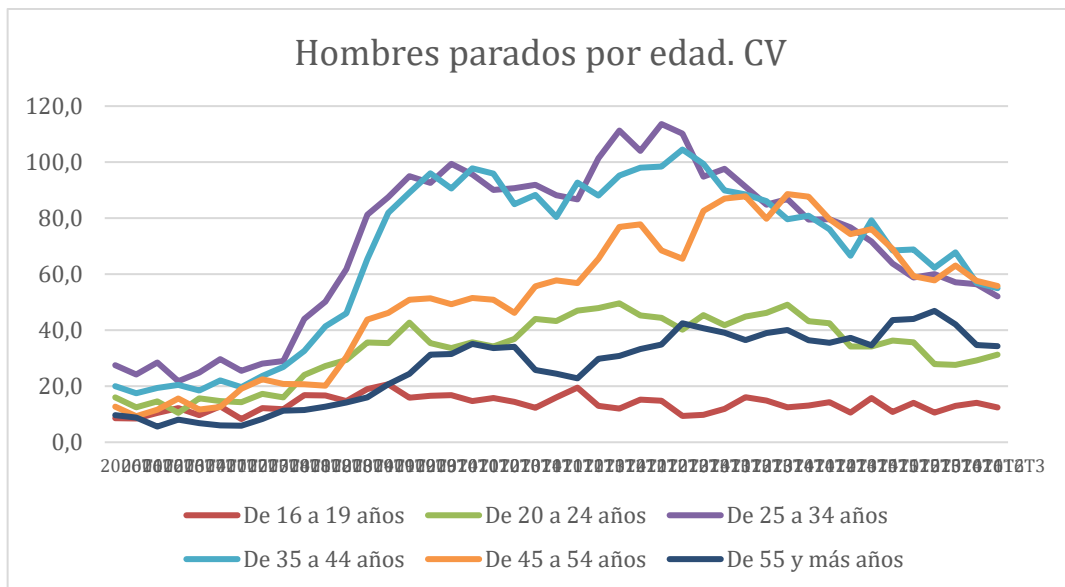
Como se ha marcado anteriormente destaca la estacionalidad para todos los tramos de edad hasta 44 años. El aumento en los/as mayores de 45 años no parece tan afectado por esa estacionalidad, no observamos “dientes de sierra” (valores intermitentes). Se confirma, también, en los gráficos para la Comunitat.(Gráficos nº29 y nº30):

Gráfico 29. Desempleo para mujeres y edad en la CV (Miles)



Fuente: INE. Elaboración propia

Gráfico 30. Desempleo para hombres y edad en la CV (Miles)

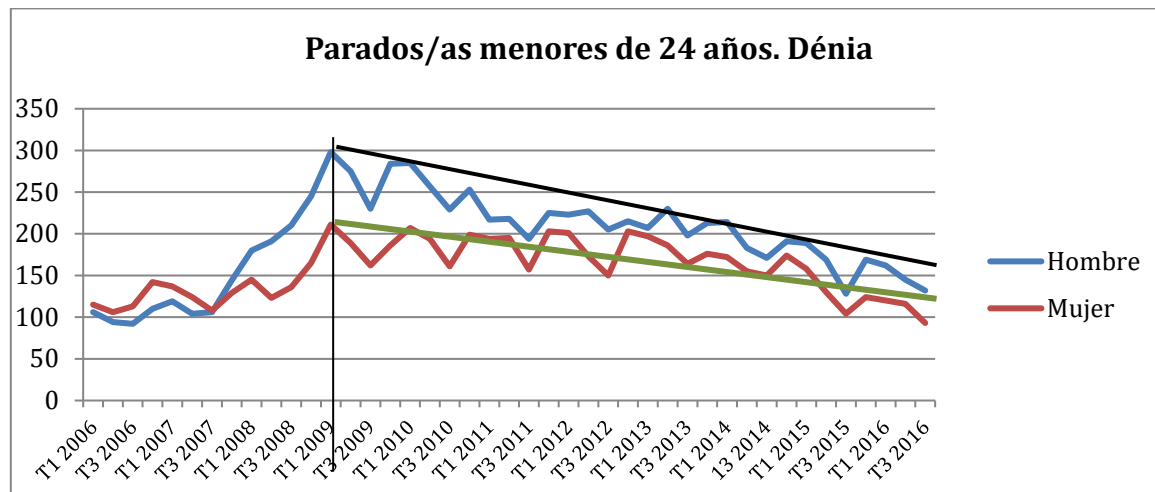


Fuente: INE. Elaboración propia

Efectivamente, esta dinámica funciona en toda la Comunidad Valenciana, como muestran estos gráficos, en los que **las personas de más de 45 años sufren un mayor desempleo dentro de un sistema laboral estacional**, con fuertes subidas del desempleo en el tercer trimestre de cada año.

3.4.1 Jóvenes. De 16 a 24 años

Gráfico 31. Desempleo para menores de 24 años en Dénia (Miles)



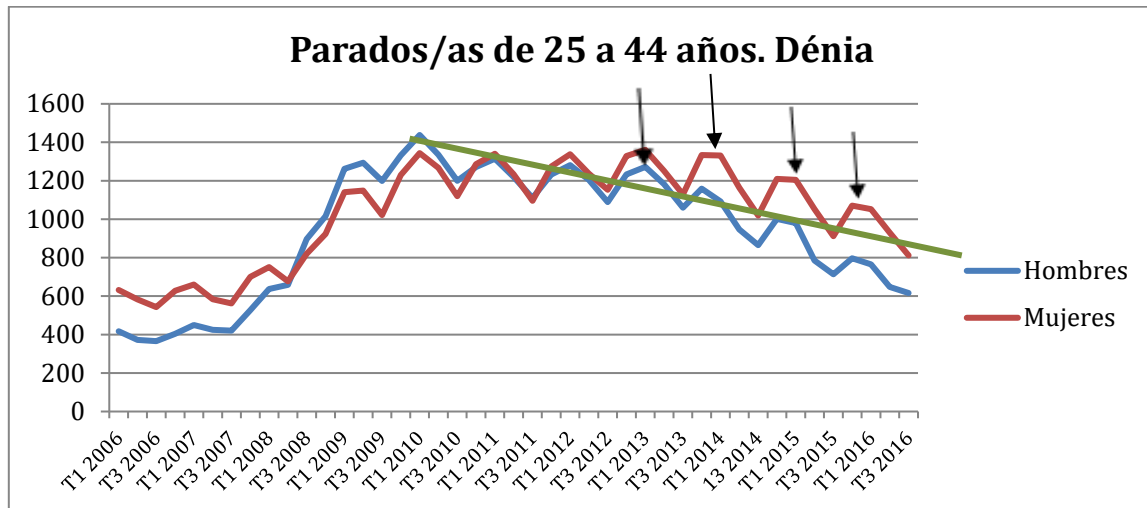
Fuente: SEPE. Elaboración propia.

En un artículo publicado en *El País* el 12 de septiembre de 2015, el diario se hacía eco de las dificultades que los/as jóvenes encuentran en el ámbito laboral, en la entrevista llama la atención la siguiente afirmación “Llega un momento en que no tienes ambiciones”. Este problema parece ser una constante en los grupos que se denominan “ninis”. Sin embargo el catedrático de la Universidad Rey Juan Carlos destaca que gran parte de la creación de empleo se concentra en los jóvenes, se puede comprobar en la línea de tendencia tanto para hombres como para mujeres del gráfico, pero insiste en que es con bajas retribuciones y gran temporalidad, es decir, feminizado. ¿Es posible que este hecho desincentive a una parte de los mismos en la búsqueda de empleo?

3.4.2 Adultos/as. De 25 a 44 años

De los datos reseñados se desprende que este tramo de edad también se ve influido por la estacionalidad. También se ve que es el grupo en que más desciende el desempleo. Además, el desempleo es ligeramente menor en las mujeres en este tramo de edad

Gráfico 32. Desempleo de 25 a 44 años en Dénia (Miles)

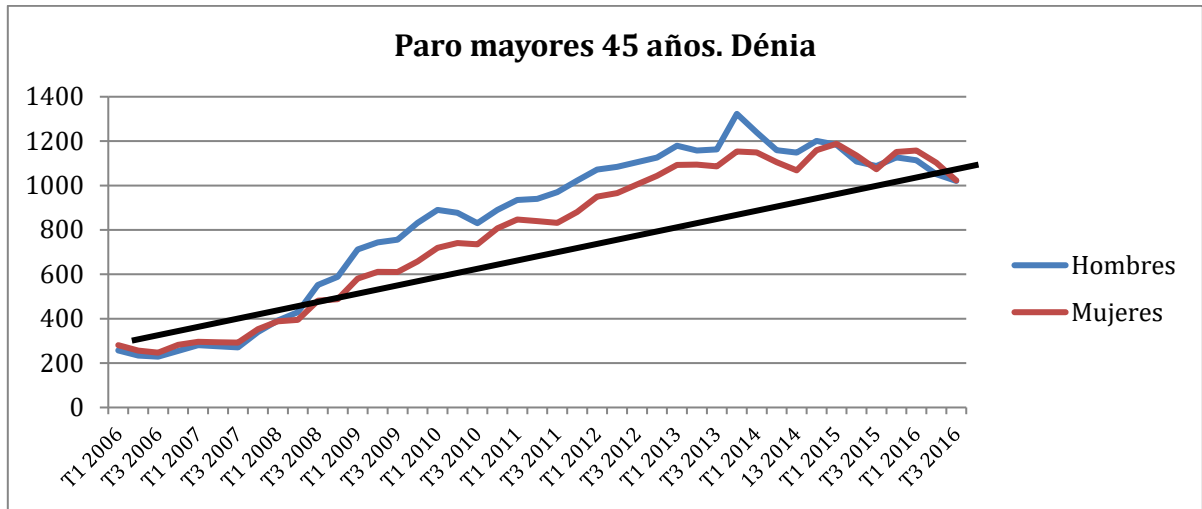


Fuente: SEPE. Elaboración propia

3.4.3 Mayores. Más de 45 años.

Una de las consecuencias del desempleo en los mayores de 45 años es que, en palabras de Sánchez (2015) "cuando (el paro) se hace crónico, reduce la capacidad de crecimiento de la economía". Del análisis gráfico se infiere que el aumento del desempleo tan importante que se ha producido, tanto en términos absolutos como relativos, observado en la tasa de desocupación por edad; así como una consecuencia no menos interesante derivada del análisis gráfico como es que, parece ser, que la estacionalidad afecta en menor medida a este colectivo, hecho contrastable en una variación menor intertrimestral.

Gráfico 33. Desempleo para mayores de 45 años en Dénia (Miles)

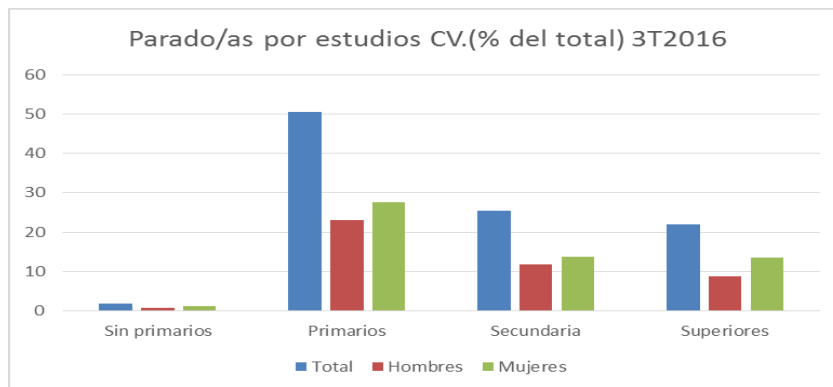


Fuente: SEPE. Elaboración propia

3.5 Por educación.

Todos los estudios concuerdan en un factor común: la formación es una variable fundamental en el estudio del desempleo, y que **a mayores cotas de formación, más posibilidades de tener un empleo de calidad.**

Gráfico 34. Parados/as por estudios CV (%)

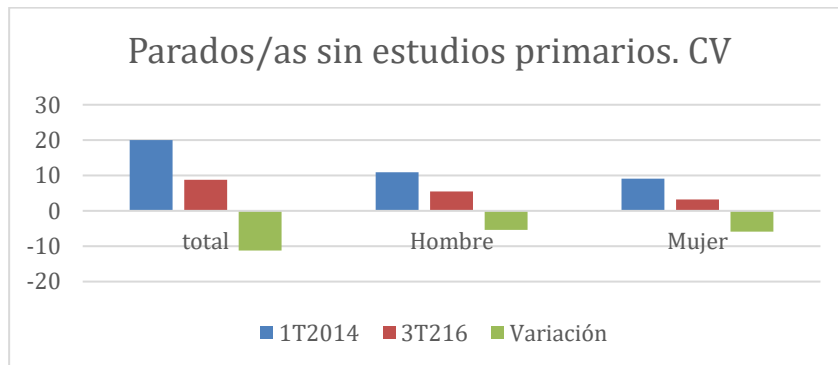


Fuente: INE. Elaboración propia

3.5.1 Sin estudios primarios

Se ve una reducción motivada por el incremento del empleo intensivo en mano de obra y que se corresponden con empleos sin cualificación de carácter temporal y altamente estacionales relacionados, tradicionalmente, con el hecho de carecer de estudios. Incidiendo en la tesis mencionada de la dualidad del mercado laboral.

Gráfico 35. Parados sin estudios primarios en la CV (Miles)

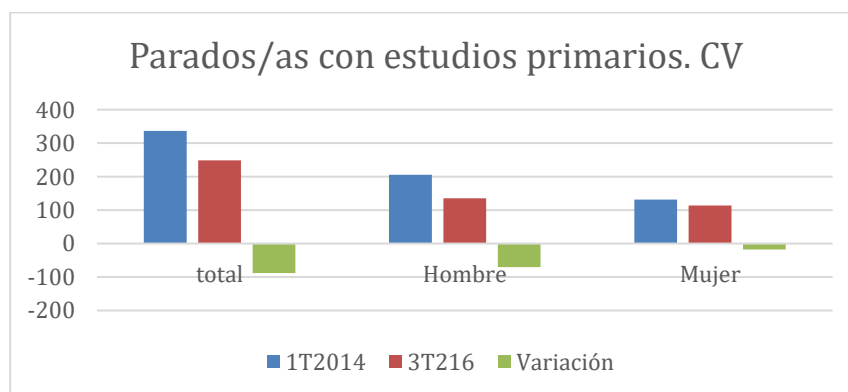


Fuente: INE. Elaboración propia

3.5.2 Con estudios primarios.

Es el grupo mayoritario, en cuanto a número de desempleados (el 51% del total; 23% mujeres y 27% hombres), y vemos que en el grupo mujeres ha habido una menor bajada del desempleo en términos absolutos y relativos.

Gráfico 36. Parados/as con estudios primarios en la CV (Miles)

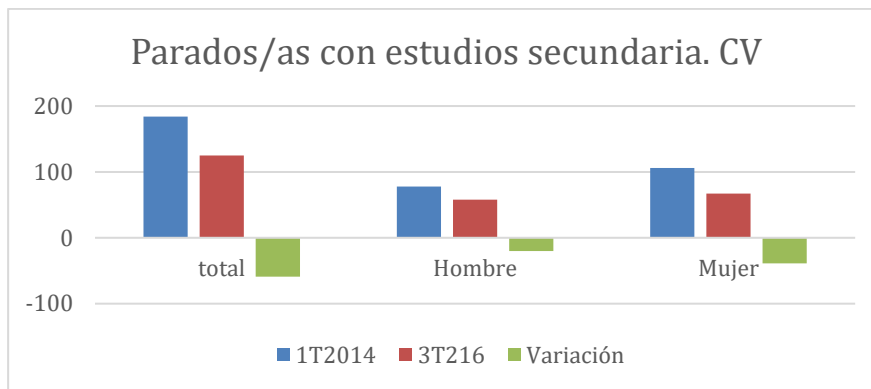


Fuente: INE. Elaboración propia

3.5.3 Con estudios secundarios.

Es el segundo grupo en número de desempleados respecto al total, un 25% con mayor incidencia entre las mujeres.

Gráfico 37. Parados/as con estudios de secundaria en la CV (Miles)

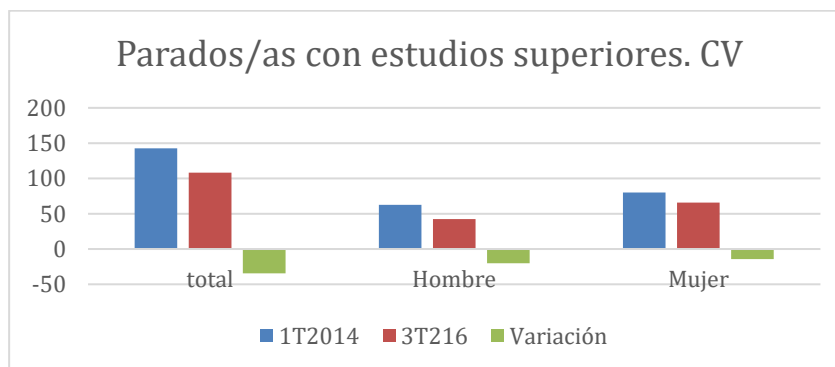


Fuente: INE. Elaboración propia

3.5.4 Con estudios superiores.

La incidencia del paro es menor que en otros grupos de formación, 3p.p sobre los de secundaria y 28 p.p sobre los que solo tienen estudios primarios. También en este grupo hay mayor prevalencia entre las mujeres, 5 p.p.

Gráfico 38. Parados/as con estudios superiores en la CV (Miles)



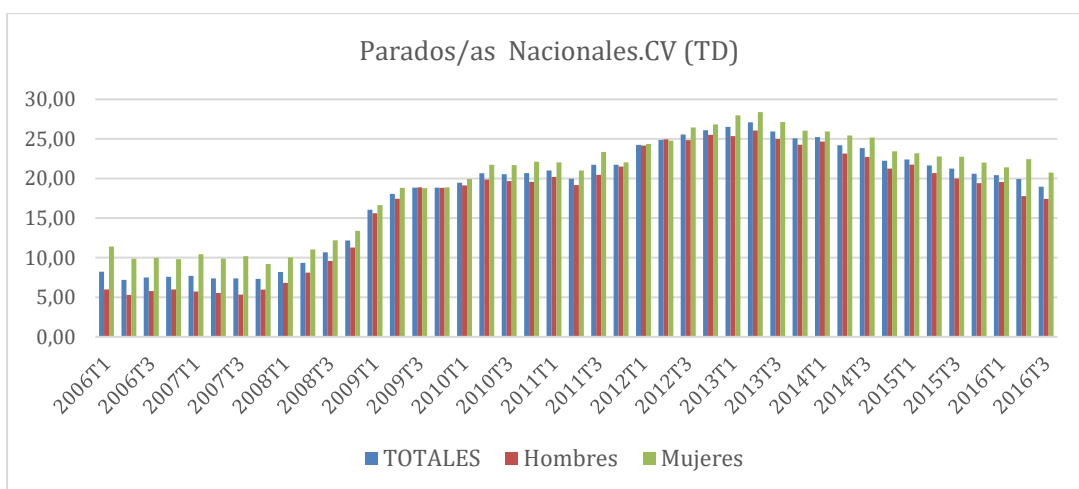
Fuente: INE. Elaboración propia

3.6 Por nacionalidad

Una de las consecuencias de la destrucción del empleo, parece ser, que es su incidencia en la población de origen extranjero, hecho que puede desencadenar una bajada general de la población así como una mayor incidencia real en la tasa de desocupación por origen. Medina y al. (2010) ya anunciaban en 2010 que “desde el inicio de la crisis económica, el aumento de la probabilidad de perder el empleo ha aumentado más entre la población extranjera”

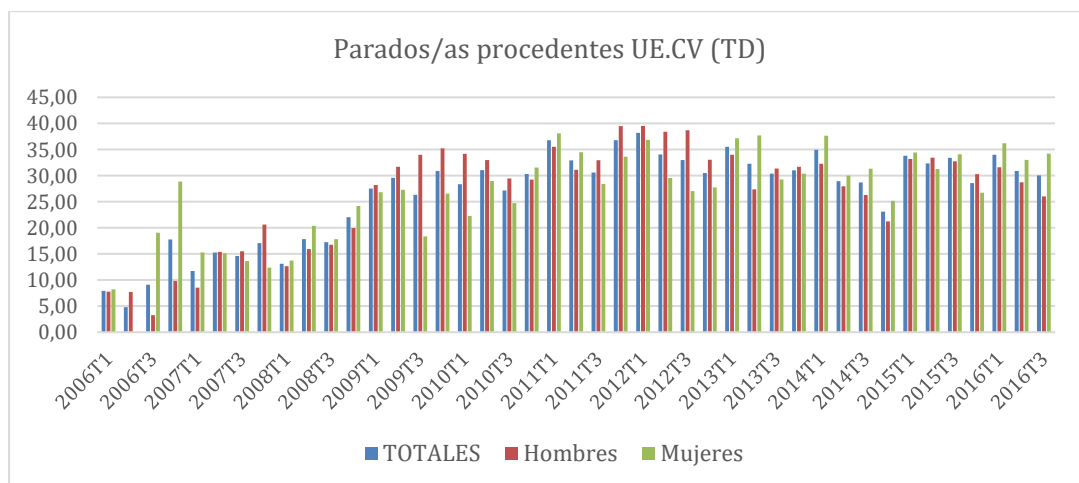
Este hecho se ha expuesto en el análisis de la tasa de desocupación por nacionalidades. Pero se puede ver de manera gráfica.

Gráfico 39. Parados/as nacionales en la CV (Tasa de desempleo)



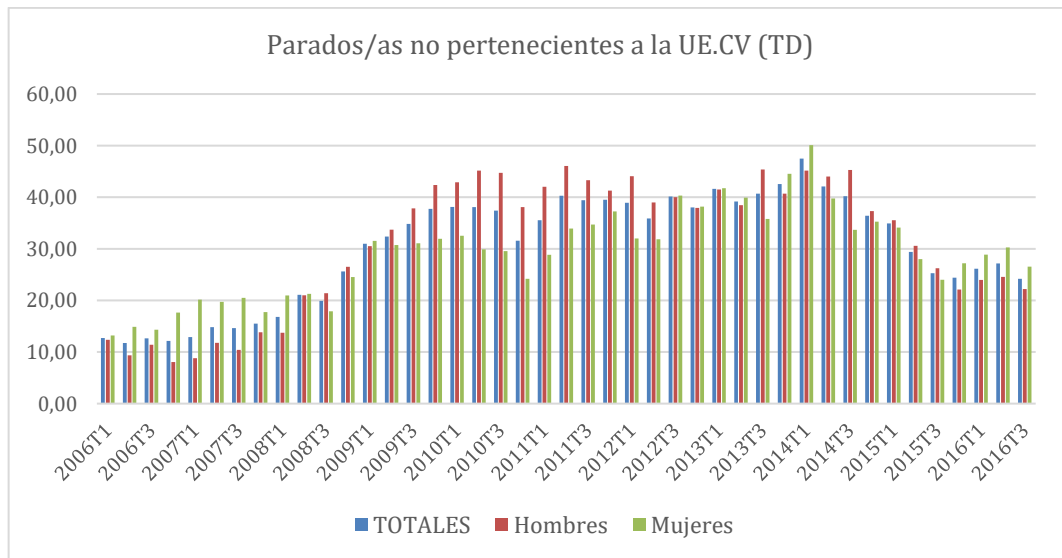
Fuente: INE. Elaboración propia

Gráfico 40. Parados/as procedentes de la UE en la CV (Tasa de desempleo)



Fuente: INE. Elaboración propia.

Gráfico 41. Parados/as no pertenecientes a la UE en la CV (Tasa de desempleo)



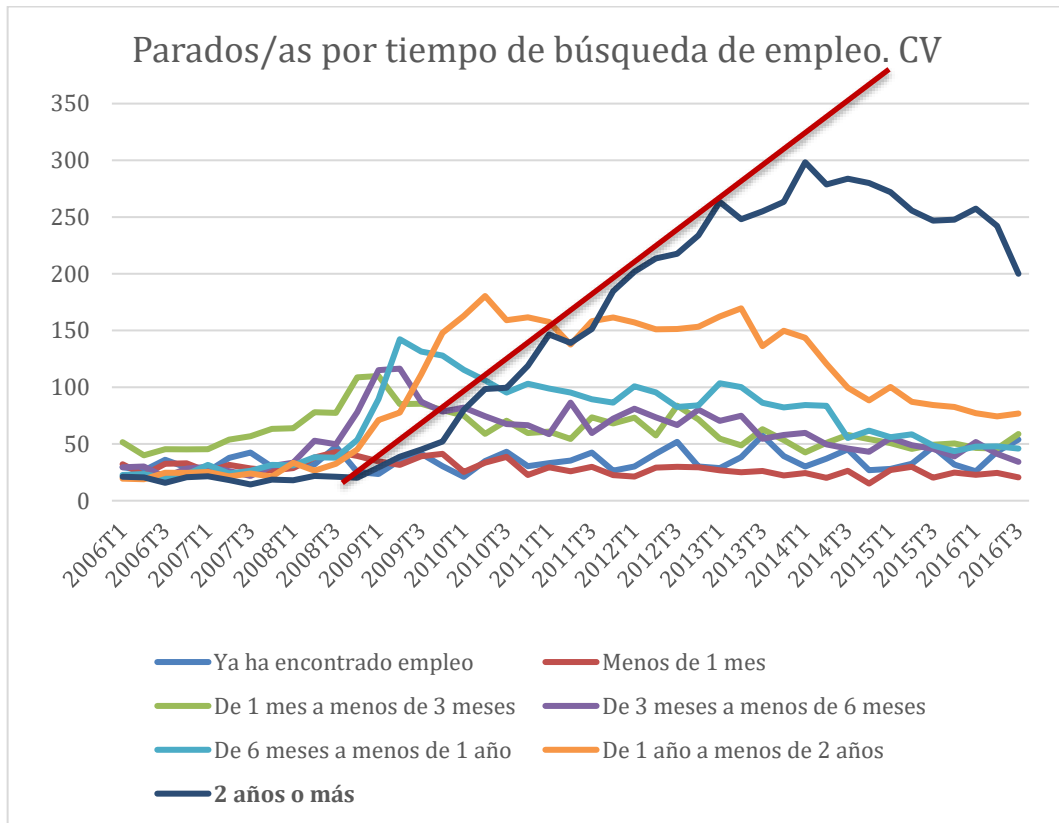
Fuente: INE. Elaboración propia

En estos gráficos se puede observar cómo, sobre todo a partir del 2013, el desempleo de las personas procedentes de otros países comienza a recaer más fuertemente sobre las mujeres que sobre los hombres. Este fenómeno se puede explicar como una consecuencia más de la crisis, ya que la recaída del sector de la construcción (que aglutinaba a un número importante de hombres procedentes de otros países), ha provocado que a partir del 2007 migraran más mujeres que hombres, por el efecto de llamada denominada "cadenas de cuidados transnacionales", en el que, según Herminia González (2013), a partir de la crisis ha quedado, como principal lecho de empleo para la migración, el trabajo doméstico y de cuidado de personas dependientes, ocupado básicamente por mujeres. A partir de esta autora, esta diferencia recaería en último término porque actualmente emigran más mujeres que hombres.

3.7 Por tiempo de búsqueda de empleo

Uno de los análisis más interesantes es el que afecta al tiempo de búsqueda de empleo. Una de las consecuencias de la crisis ha sido la afección a personas mayores, sin formación, mujeres y gente que ha pasado a inactividad tras un año, al menos, sin encontrar trabajo, veamos.

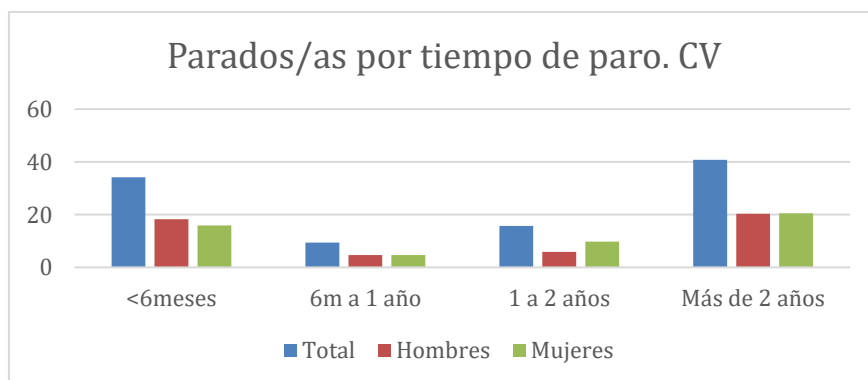
Gráfico 42. Parados/as por tiempo de búsqueda de empleo en la CV (Miles)



Fuente: INE. Elaboración propia

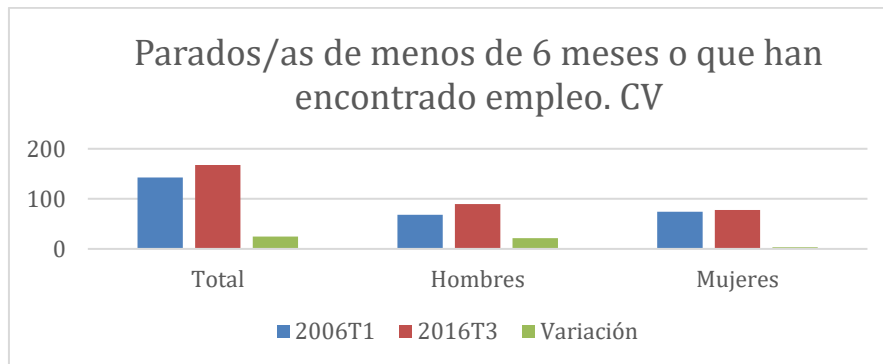
En un primer análisis se observa que los/as parados/as que llevan más de uno o dos años buscando empleo han subido de manera importante en el tiempo de la crisis, este factor es uno de los más significativos a tener en cuenta en los análisis de exclusión social posteriores.

Gráfico 43. Parados/as por tiempo de búsqueda de empleo en la CV (Valores porcentuales respecto al total)



Fuente: INE (2016). Elaboración propia.

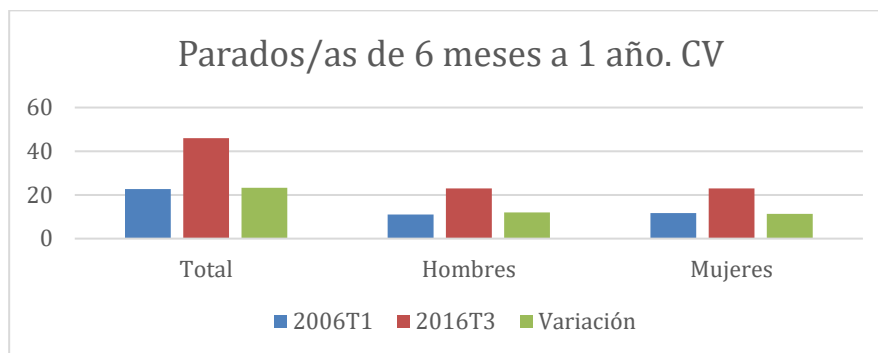
Gráfico 44. Parados/as por tiempo de búsqueda de empleo de menos de 6 meses en la CV.



Valores absolutos. Fuente: INE. Elaboración propia.

Se observa cómo este tramo de búsqueda de empleo es el más numeroso y se puede incluir en parados/as de corta duración, suponen un total del 34% del total y un diferencial positivo para los hombres de 2 p.p.

Gráfico 45. Parados/as por tiempo de búsqueda de empleo de 6 meses a 1 año en la CV.

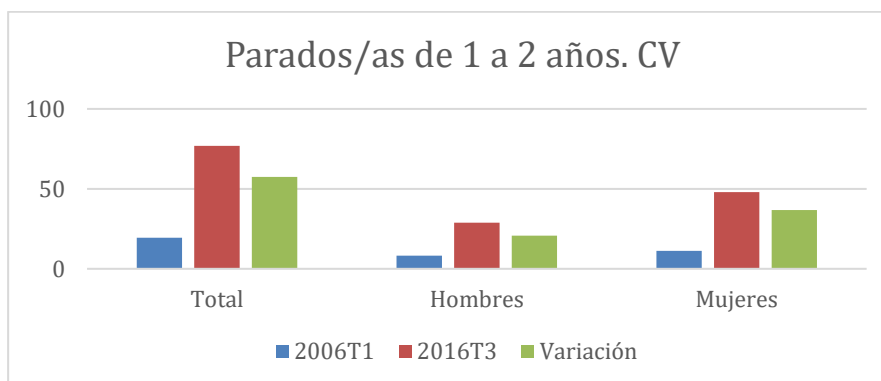


Valores absolutos. Fuente: INE. Elaboración propia.

También se pueden considerar parados/as de corta duración y son menos que el grupo anterior, con un peso del 9% respecto al total y con una incidencia igual entre ambos sexos. Si se agrega la cifra de parados/as con menos de 6 meses suma un total de 41% del total de parados/as. Este dato es preocupante ya que el desempleo de corta duración debería ser superior al de larga o muy larga que es el verdadero problema al que se enfrenta la sociedad.

Por lo tanto este desempleo de **larga duración** es la clave para que parte del mercado laboral pase a la situación de inactividad. Suponen un total del **15% del total**, con un **diferencial positivo en la mujer de 4 p.p.**, hecho este que vuelve a corroborar la feminización de la exclusión y los problemas reales en la estructura de nuestro sistema laboral de inclusión. Este paro preocupa especialmente porque puede ser el que dé lugar a lo que se ha denominado **desempleo estructural**.

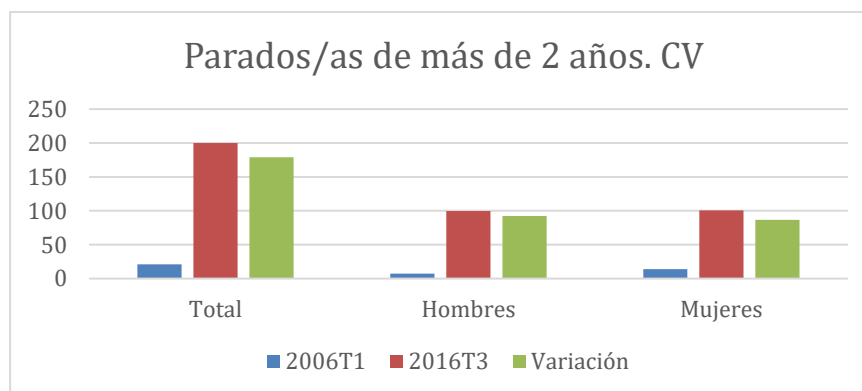
Gráfico 46. Parados/as por tiempo de búsqueda de empleo de 1 a 2 años en la CV (Miles)



Fuente: INE. Elaboración propia.

El desempleo más preocupante ya que es el de muy larga duración y el que da lugar a situaciones de exclusión y riesgo muy importantes. Se caracteriza por las dificultades que el/la parado/a tiene para reincorporarse al mercado por problemas de motivación, capacidades y empleabilidad. Su peso es del 40,7% del total sin apenas diferencial entre sexos, pero con un leve sesgo femenino.

Gráfico 47. Parados/as por tiempo de búsqueda de empleo más de 2 años de la CV (Miles)



Fuente: INE. Elaboración propia.

3.8 Algunas consideraciones

Algunos/as autores/as señalan que hay que abordar los problemas de desempleo desde todas las perspectivas: de oferta, de demanda, individuales y empresariales; pero que hay otros factores como los subsidios que causan ciertos reparos en algunos estudios como los de FEDEA , 2016, o los de De la Rica y Anghel (2014), que entienden que son

generosos y susceptibles de perpetuación, hecho que desincentiva la búsqueda de empleo. O Andrés, Bentolila y otros/as (2010) que entienden que los mecanismos de protección al paro no alcanzan la cobertura suficiente, a la vez que “en algunos casos desincentivan la búsqueda de empleo, alargando la duración del paro”.

Parece que hay un consenso, p.e Andrés, Bentolila y otros/as, en que las **políticas activas han de concentrarse en los/as trabajadores/as menos cualificados/as**, ya que son los que sufren más tiempo de desempleo. Pero no se ha de olvidar que las políticas, según Bonet (2006) se orientan a colectivos concretos (targeting) frente a aquellas transversales y con orientación universalista (mainstreaming).

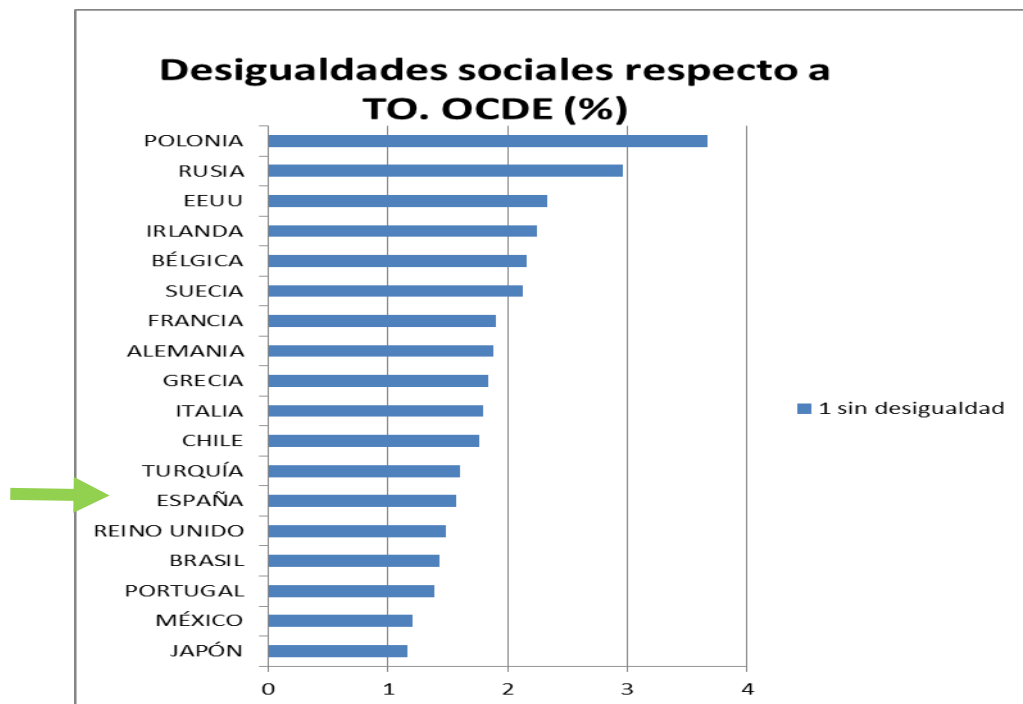
Para los casos de parados/as de larga duración la inclusión de un **tutor personal**, FEDEA (2016) además de la necesidad de herramientas de perfilado para clasificar los solicitantes en “base a su distancia al mercado de trabajo y para identificar las barreras que puedan impedir un rápido retorno al empleo”. Además de fortalecer también incentivos fiscales a la contratación de desempleados/as de larga duración.

Zubero (2004) llega a afirmar que “Cuando el paro entra por la puerta, la ciudadanía sale por la ventana” y algo inquietante como que “lo precario, lo discontinuo, lo informal, características todas ellas del llamado tercer mundo, están irrumpiendo en el mundo occidental”.

3.8.1 Exclusión social.

El desempleo se configura como un problema de primer orden en las últimas series de los barómetros estudiados del CIS, ocupando un lugar preponderante.

Gráfico 48. Desigualdades sociales respecto a tasa de ocupación en la OCDE (%)



Fuente: OCDE. Elaboración propia.

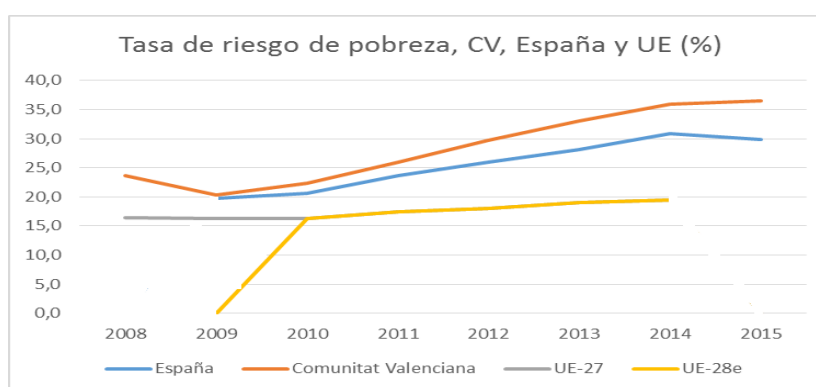
El **desempleo** se configura como un factor decisivo en la configuración de **riesgos de exclusión**. Bonet (2006) explica que los analistas sociales han optado “por un cambio de paradigma explicativo, sustituyendo el tradicional concepto de pobreza por el de exclusión social, por su carácter dinámico, procesual, multidimensional y multifactorial”. Además, Sanromà (2012) entiende que los costes sociales del desempleo, devienen a una mayor desigualdad en distribución de renta, y marginación de grupos vulnerables. Así según Rubio (2006) el acceso a un puesto de trabajo es fundamental para la autonomía de las personas, por lo tanto, para su independencia económica y su inserción; en este sentido Aznar, Cáceres e Hinojosa (2008) remarcan que su función principal es la integración social, haciendo unas consideraciones sobre la importancia de la formación ocupacional como vía favorecedora. Espluga, Baltiérrez y Lemow (2004) citan a M.Jahoda remarcando cómo las investigaciones españolas van en esta línea.

La exclusión, según Rubio (2006), no es un hecho aislado e individual, aunque puede serlo, es más bien un hecho que afecta a colectivos ya que tiene una fuerte conexión con variables estructurales como la clase social, la formación o el género. Así, la define como la “acumulación de barreras y límites que dificultan la participación en la vida social mayoritaria a quienes están inmersos en ella. Estas barreras hacen referencia a distintos ámbitos como son: la incorporación laboral, la salud, la formación, la vivienda y las relaciones sociales, además, del de falta de ingresos económicos”. Añadiendo además que la exclusión, “[P]udiéndose concretar en la falta de

acceso a los bienes y servicios, al acceso al mercado laboral, a la protección y condiciones satisfactorias de empleo”; la cual termina produciendo una “[Q]uiebra de identidad personal”, y el “[D]ebilitamiento de los dos ejes básicos en los que se sustenta la inserción social”, lo que denomina como “[E]l eje socio-relacional” compuesto por “[L]o económico y laboral”. Así la exclusión es una exclusión genérica de la vida relacional, Kronauer (1998) remarca que es exclusión del mercado laboral, económico, institucional, aislamiento social, cultural y espacial, y Bonet alerta de que también se le ha de dar importancia a las redes sociales de interacción del individuo; ya que, como marca Requena (2003) “la estructura de las relaciones sociales afecta al contexto de las relaciones que se pueden producir en la misma”. Esta importancia de las redes viene determinada por la teoría del embeddedness (Granovetter 1985, Coleman, 1988) que explica que las acciones de los individuos están dentro de un entramado de redes de relaciones sociales de acceso e impedimento que influyen en ellos, y la teoría del empowerment, citada en Bonet, que dice que es posible activar procesos de fortalecimiento comunitario coordinando interacciones de distintos sujetos participantes en los mismos. Esto daría lugar al concepto de vulnerabilidad relacional, es decir, ausencia o debilidad de los vínculos de las redes de apoyo e inserción.

No se puede dejar de mencionar en este trabajo el concepto de tasa de riesgo de pobreza. Según el INE se define como el porcentaje de población cuya renta disponible equivalente está por debajo del umbral de riesgo de pobreza, (considerando de manera fija la renta mediana equivalente del año 2008 y ajustando este umbral según el nivel de inflación para los diferentes años (en la UE 28 datos estimados y hasta 2014).

Gráfico 49. Tasa riesgo de pobreza en la CV, en España y en la UE (27-28) (%)



Fuente: INE. Encuesta Europea de Ingresos y Condiciones de Vida (EU-SILC), Eurostat. Elaboración propia.

También interesa el concepto de sociedad exclusógena que según Alonso Benito (2004) citando a Catel (1997) viene determinada por “el mecanismo de flexibilidad laboral, combinado con el de la desformalización, desjuridificación y desinstitucionalización de todas las relaciones sociales y especialmente las laborales, está formando condiciones para una sociedad exclusógena, donde a la vez que aumenta cualitativamente el poder y la

comodidad del grupo integrado, aumenta cuantitativamente el tamaño y las dificultades de las zonas vulnerabilizadas y desafiliadas”.

Otro de los aspectos notables es la incidencia que el desempleo tiene en la salud y, en consecuencia, en la posibilidad de exclusión. Pozo, Ruiz y al. (2002) dicen que las investigaciones evidencian que el desempleo afecta a la salud mental, que hay un deterioro que aumenta en un punto máximo entre los tres y seis meses y que es importante en los parados de mediana edad. A partir de este momento se estabiliza (Warr, 1987). Dentro del mismo estudio refiere a los estudios de Watkins, 1981, 82; Mathers y Schofield (1998); Jin Shah y Svodoba (1997), en el sentido que los periodos de recesión económica deterioran la salud física y que el desempleo también tiene consecuencias negativas. Señala, además a Liptak (1991), para marcar que las fases del desempleado son las de sucesos vitales traumáticos, fases que describe Elizabeth Kubler-Ross (1987), como “un proceso de adaptación o resocialización que incluye cuatro estadios: la negación, la ira, posteriormente se cae con frecuencia en la depresión y finalmente, si se supera el estadio anterior, se pasará a la fase de adaptación.” Así pues hay, parece, evidencias suficientes en datos para afirmar que el **deterioro de la Salud física percibida aumenta cuando aumenta el desempleo.**

Otra consecuencia derivada, sería, también, la disminución de la calidad de vida, como remarca Pozo y al. (2002) “especialmente a partir de los siete meses de paro para mantenerse estable posteriormente”.

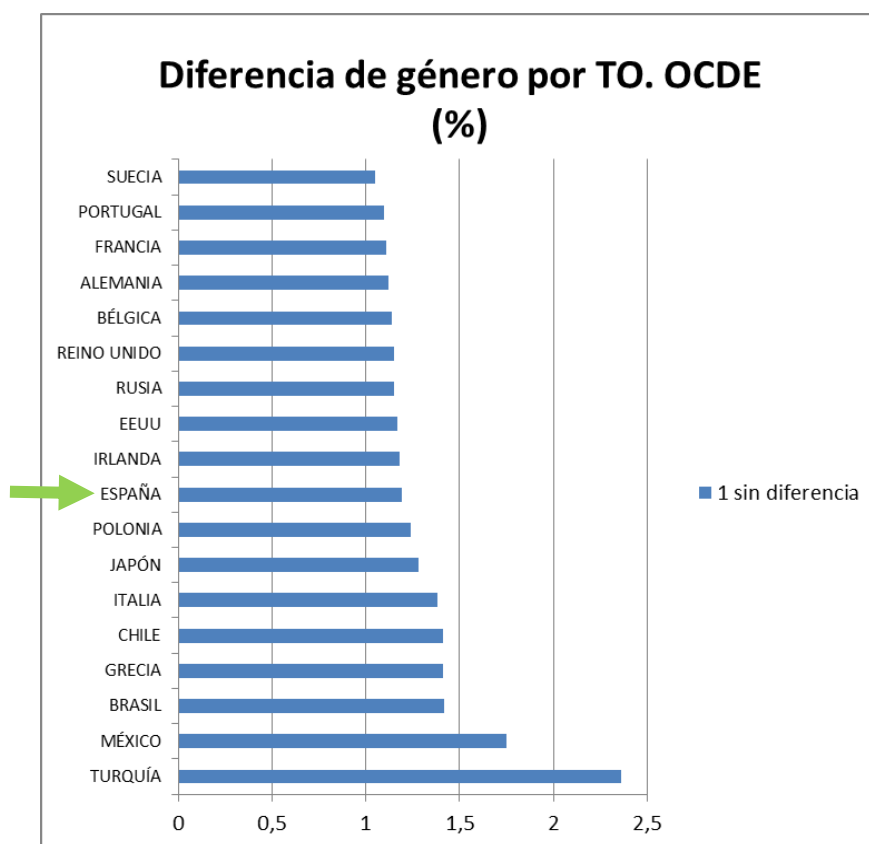
Así pues parece que el desempleo es uno de los factores fundamentales en crear el marco idóneo para problemas de exclusión social que da lugar a ciertas dinámicas de irreversibilidad, ya observado en el aumento espectacular de los parados de más de dos años en los últimos diez años (véase gráfico 47). En el informe FEDEA (2016) refuerza la idea de la importancia del empleo en los riesgos de vulnerabilidad: “Nuestra conclusión final es que la prevalencia del desempleo de larga duración junto con las bajas tasas de salida y la escasa eficiencia de los servicios públicos de empleo, generan un considerable riesgo de exclusión social y económico entre los colectivos más vulnerables”.

Rubio también señala que parece que este riesgo sea mayor entre las mujeres, produciendo una feminización de la pobreza, García-Mina (2004). Por esta razón, **la variable de género será obligatoria en cualquier estudio sobre la exclusión y deberá ser tomada en cuenta en los análisis posteriores.** No se descartan los problemas derivados de la conciliación unido a las inexistentes ayudas a mujeres trabajadoras, ya que, según Celia Amorós, las políticas de ajuste estructural y desmantelamiento del Estado de Bienestar, que se han llevado a cabo durante la crisis con los llamados “recortes” en servicios públicos como por ejemplo, en los Servicios de Apoyo a la Dependencia, (2005: 325) “[D]esplazan los costes de reproducción de la mano de obra al trabajo no remunerado de las mujeres”.

De esta manera, la falta de medidas de conciliación afectan especialmente a las **mujeres, ya que siguen acumulando una mayor carga de trabajo en el espacio doméstico que los hombres.**

A continuación exponemos una gráfica de la brecha de género en la tasa de ocupación de diferentes países, en la que España dispone una de las brechas más altas de los países de la UE, incluso más alta que la de Rusia y la de Estados Unidos. Dentro de los países de la UE, sólo Italia y Grecia superan la brecha de género española en sus tasas de ocupación.

Gráfico 50. Brecha de género por Tasa Ocupación en la OCDE (%)



Fuente: OCDE. Elaboración propia.

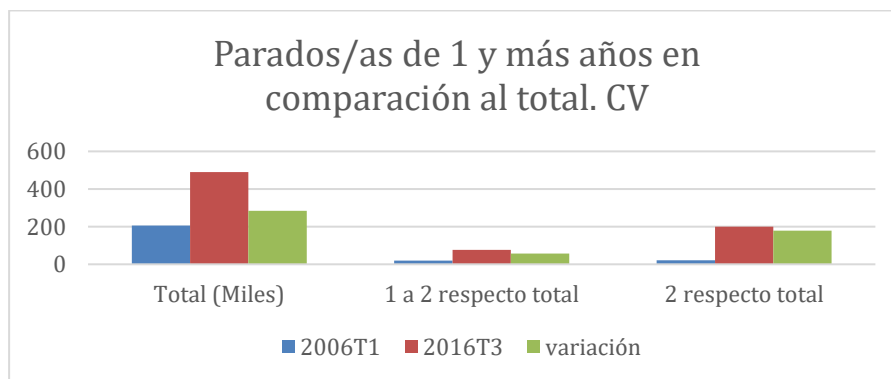
Pero, ¿por qué se producen estos problemas de exclusión y, en consecuencia, hace vulnerables a las personas? Los problemas derivados de la exclusión vienen marcados ampliamente en la bibliografía.

Rubio entiende que en ámbito laboral, los principios de exclusión son: el desempleo, la subocupación, la no cualificación laboral y la precariedad; dando lugar al desempleo de más de dos años, ingresos por debajo del salario mínimo, ocupaciones no cualificadas, falta de experiencia laboral; que tiene a su vez como consecuencia la falta de habilidades sociales, de habilidades personales, escasa cualificación y formación profesional, alta desinformación sobre la situación del mercado laboral, alto déficit en la búsqueda de empleo, desarraigo familiar educativo y social, ciertas

carencias afectivas y de apoyo, falta de autonomía personal y baja motivación, angustia vital, miedo al fracaso, vértigo, autopercepción negativa, carencia y pérdida de hábitos laborales, dificultades para afrontar los niveles de productividad, baja disciplina laboral, escasa constancia y bajo interés por la producción, autoimagen distorsionada y autoestima devaluada.

Según Montilla (2005) habría una inflexión en la motivación del parado que podría situarse entre los 24 meses de desempleo y a partir de los 35 años. Montilla cita a Stokes y Cochrane (1984) y Warr y Jackson (1987) para constatar que los desempleados de más edad comparten un Locus externo y "menores compromisos con el empleo que los demandantes de menor edad" A esta situación no ayudaría el bajo concepto que los empleadores tienen, en muchos casos, de los mayores, (ADDECO, 2016).

Gráfico 51. Parados/as de 1 y más años en comparación al total en la CV (Miles)



Fuente: INE. Elaboración propia.

En un artículo de *El Confidencial* de 21 de mayo de 2015, se preguntaba por cómo se recoloca, cómo se forma y en qué a personas con 45 o 50 años sin ninguna formación anterior. La integración se ha de favorecer mediante políticas públicas que favorezcan el compromiso y la implicación de todos los agentes. Espluga y alt. (2004), entienden que las intervenciones institucionales en España son fundamentalmente de formación, incidiendo así en nuestra tesis de que el nivel de estudios, por lo tanto la formación, es uno de los factores clave para la integración laboral; pero que deben ser ampliadas con trabajos transversales en proyectos de fomento del autoconocimiento, autogestión del itinerario, proporción de herramientas, flexibilidad. Así se impone, como remarca Montilla, una necesidad efectiva de una intervención psicosocial y transversal. Bonet (2006) marca que la intervención social efectiva es "mantener las formas de bonding¹¹ que aumentan la confianza y la dimensión cognitiva de reconocimiento mientras

¹¹ Bonding capital: "capital social de unión" que se fundamenta en redes densas tendencialmente homogéneas establecidas a partir de relaciones de confianza y generadoras de identidades colectivas.(Bonet)

se incrementa el capital social bridging¹² a partir de una optimización de los agujeros estructurales y la generación de vínculos débiles con redes heterogéneas...tendría que dirigirse tanto hacia el fortalecimiento de la **ego red** del sujeto como a un aprovechamiento de las oportunidades ofrecidas por el territorio”

En este sentido son muy interesantes las conclusiones de las dos actas del subgrupo de inserción de la Mesa por la Ocupación de Dénia (2016). En ellas se aboga por analizar la situación real de las personas que pertenecen a colectivos con especiales dificultades de inserción, problema de la escasa empleabilidad; necesidad de tener las competencias básicas para el empleo, sin olvidar campañas de sensibilización para potenciar la responsabilidad social de la empresa.

Siguiendo a Espluga y alt. (2004), no se ha de olvidar que el **apoyo social**, es decir, familia, amigos, vecinos, se convierte en uno de los principales factores para evitar o mitigar, el riesgo de exclusión social entre jóvenes en paro, y por extensión, a parados/as de larga duración.

¹² Bridging capital: “capital social de puente” que se fundamenta en la interconexión de redes heterogéneas y que distribuye el acceso a los recursos fomentando la cooperación.(Bonet)

4. INVESTIGACIÓN

Se ha de profundizar sobre diferentes aspectos relacionados con la formación y el desempleo. Para ello se seleccionan varias técnicas de trabajo que es la clave para poder responder los objetivos planteados.

Un grupo de discusión sobre formación, donde se pretende validar los resultados obtenidos en la Fase I y profundizar sobre la importancia que tiene en nuestro entorno.

Como resultado se han obtenido orientaciones para la confección de un cuestionario a la población que pueda triangular la importancia que la formación tiene en el empleo.

Del análisis realizado se ha de incidir en el problema del desempleo y, dentro de este, hay que fijarse en los aspectos de vulnerabilidad social y exclusión por su interés en la determinación de las políticas públicas.

Para este último apartado se opta por un grupo focal que, además, ha servido de fuente para la confección del cuestionario general de población con una muestra estratificada.

A partir de los datos obtenidos durante estas técnicas de estudios, se ha elaborado una encuesta sobre la población de Dénia, para poder conocer su situación sociolaboral, económica y formativa; así como para ahondar en la temática del desempleo de larga duración. Para esta finalidad, se ha sobreponderado el grupo de personas desempleadas dentro de la estratificación de la muestra, dándoles un mayor peso para poder conocer mejor su situación.

A continuación se pasa a presentar los resultados de las técnicas de estudio utilizadas para esta investigación

4.1 FORMACIÓN

4.1.1 Diseño

Técnica: Grupo focal

Fase II: Validación

Ámbito territorial: Municipal

Parámetros descriptivos de la sesión

En la tabla adjunta se resumen los parámetros descriptivos de la sesión del Grupo de discusión:

Tabla 10. Composición de la Muestra. Grupo focal

<i>Composición de la Muestra</i>	
<i>Perfil del/a participante</i>	
Género:	3 mujeres 2 hombres
Perfil Profesional	Técnicos/as en educación

4.1.2 Conclusiones

Pasamos a presentar las principales conclusiones extraídas de los resultados del grupo focal, estructuradas a partir de los tres pilares estudiados.

Formación:

Aparece de nuevo la idea de desconexión entre la oferta formativa y el mercado laboral, por lo que se establece una **necesaria coordinación** entre el área de empleo y formación y, además, la necesidad de establecer nexos con el mundo empresarial. También aparece la necesidad de la promoción de competencias que fomenten la innovación de las actividades tradicionales, para así contribuir a la emergencia de nuevas actividades más allá de las actividades turísticas concentradas en los periodos vacacionales. Es necesario, además, cambiar el paradigma tradicional de educación y establecer mecanismos formativos donde las **competencias no formales, soft**, y la formación a lo largo de toda la vida sean una realidad para poder insertar a los/as trabajadoras excluidos del sistema.

Empleo:

La economía local está poco diversificada y poco cualificada, lo cual se traduce en empleo estacional y de baja calidad. Por otro lado existen áreas económicas con alto potencial, pero que no son aprovechadas adecuadamente. Estas características resultan de un mercado laboral débil a la hora de asegurar la empleabilidad de la población y un desarrollo sociolaboral de calidad. Para poder mejorar esta situación es necesario generar nuevos servicios y productos avanzados a partir de los recursos disponibles, que permitan crear una estructura laboral estable.

Esto sólo será posible a través de la coordinación entre el área de empleo y formación, y a través de la promoción de competencias que fomenten la innovación de las actividades tradicionales, así como la emergencia de nuevas actividades más allá de las actividades turísticas concentradas en los periodos vacacionales. Además hay que adaptar los sistemas tradicionales de búsqueda de empleo con **tutorización individualizada** y una **readaptación de los servicios de búsqueda de empleo por su ineficacia**.

Tejido empresarial:

También aparece la necesidad de la revalorización de la formación por parte del tejido empresarial local, para poder adaptarse mejor a la economía actual, más centrada en la innovación y en las nuevas tecnologías.

El panorama actual, al que se deben enfrentar las políticas locales de empleo son:

- Promocionar la formación técnica y superior entre la población.
- Promover la innovación de las actividades tradicionales a través de la formación.
- Promover la creación de nuevos productos y servicios a través de la formación en el área turística.
- Crear un área laboral en torno a la protección del medioambiente.
- Crear un área laboral en torno a las actividades marítimas.
- Generar un cambio en la cultura empresarial que revalorice la formación profesional.
- La formación universitaria debe ser un punto de partida para trabajos especializados y de calidad.
- La dependencia como valor de futuro.
- Promover la creación de servicios de orientación y búsqueda de empleo adaptados a las necesidades de hoy en día.

4.2 EMPRESAS

4.2.1 DISEÑO

Técnica: grupo de discusión.

Fase II: Validación

Ámbito territorial: Municipal

Parámetros descriptivos de la sesión

En la tabla adjunta se resumen los parámetros descriptivos de la sesión del Grupo de discusión.

Tabla 11. Composición de la muestra.

<i>Composición de la Muestra</i>	
<i>Perfil del/a participante</i>	
Género:	2 mujeres 4 hombres
Perfil Profesional	Técnicos/as y empresarios/as

4.2.1.1. Conclusiones

Formación:

De nuevo se han identificado carencias en la oferta formativa en los sectores tecnológicos, medioambientales, marítimos, náuticos y de construcción. Además también existe una carencia de acreditación profesional en el sector de la construcción, lo que dificulta la contratación de este tipo de empleados/as. Esta carencia formativa se une al hecho de que existen **dificultades para el acceso a los municipios colindantes**, con la consecuente limitación de la oferta formativa a la oferta local. Por último, la formación profesional vuelve a aparecer como la formación que más empleabilidad genera, pero también manifiestan que existen carencias en cuanto a capacitación de habilidades que fomenten el emprendedurismo, por lo que la **formación universitaria aparece como motor de cambio para crear un modelo económico más sostenible**. De esta manera vuelve a aparecer la idea de desconexión entre formación y mercado laboral que apareció en grupo de discusión sobre formación.

Empleo:

Las actividades del sector marítimo, medioambiental, socio-comunitarias, y las actividades relacionadas con las TIC aparecen nuevamente como **futuros nichos de empleo** que pueden generar una economía más sostenible y estable a lo largo del año que la actual, basada principalmente

en el sector turístico de “sol y playa”, por lo que produce un alto grado de estacionalidad.

Por último, se ha vuelto a manifestar que la mayoría de contrataciones se hace a través de conocidos/as, amigos/as o parientes, identificando que **los servicios públicos de búsqueda de empleo son ineficientes** y que se debería crear una orientación profesional real, para así generar canales de contratación más eficientes, ya que también identifican como **ineficientes los planes públicos de empleo**. Se vuelve a recalcar la necesidad de buscar **nuevos nichos de empleo** más sostenibles y estables, como apareció tanto en la Fase I de la investigación, como en el grupo focal sobre formación.

Tejido empresarial:

Sigue existiendo una desconexión entre formación y tejido empresarial, ya que los/as participantes afirma que en muchas ocasiones tienen dificultades para encontrar personas con una formación específica para un puesto en concreto. Por otro lado, ha vuelto a aparecer la **falta de cualificación en TIC’s** entre las empresas del municipio y la necesidad de su adaptación a las nuevas tecnologías para poder crear nuevas sinergias económicas. Estas dos conclusiones ratifican los resultados de la Fase I de la investigación y coinciden con las conclusiones principales del grupo focal sobre formación.

4.2.1.2 Entrevistas en profundidad

4.2.1.2.1 Diseño

Técnica: entrevista en profundidad.

Fase II: Validación

Ámbito territorial: Municipal

Parámetros descriptivos de la sesión

En la tabla adjunta se resumen los parámetros descriptivos de la sesión del Grupo de discusión:

Tabla 12 Composición de la muestra.

<i>Composición de la Muestra</i>	
<i>Perfil del/a participante</i>	
Género:	2 mujeres 4 hombres
Perfil Profesional	Empresarios/as

4.2.1.2.2 Conclusiones

Una vez analizada la información obtenida por parte de los profesionales entrevistados, se presentan los principales resultados a tener en cuenta:

Formación:

La mayoría de los/as participantes coinciden en que existen una formación adecuada y lo suficientemente amplia aunque debe ir revisándose para adaptarse a las necesidades del mercado de trabajo. Por otro lado, se debe **promover la formación complementaria** a las específicas de cada actividad, en gestión y administración, ya que ésta última es fundamental para la creación y gestión adecuada de una empresa, volviendo a aparecer la importancia y necesidad de la formación en habilidades y capacidades personales que apareció en el marco teórico y en el grupo focal sobre formación.

A modo de conclusión, se destaca la **necesidad de revisar la oferta formativa** para que ésta vaya evolucionando en consonancia con el empleo. A nivel de formación se debe seguir una estrategia que acerque la formación a la realidad del territorio lo que supondría un aumento de su eficiencia.

Empleo:

A nivel de empleo, se debe trabajar para **superar la estacionalidad** para que tenga un resultado positivo sobre el empleo, ya que ésta supone empleo precario y fuga de capital social, tendiendo hacia la dualidad del mercado que lleva a una sobre e infra formación representada en trabajos sin y con cualificación.

De esta manera aparece de nuevo la necesidad de buscar nichos de empleo más estables y sostenibles, como apareció en la Fase I de la investigación y en los grupos focales sobre formación y sobre sectores económicos. Es interesante el **incremento de la demanda en productos ecológicos que podría significar un cambio de paradigma en la producción agrícola y unos nuevos umbrales de rentabilidad.**

Los servicios públicos de búsqueda de empleo deben transformar su forma de proceder hacia una **tutorización más personalizada** e integral que se prolongue en el tiempo para ser más eficiente. Así se vuelve a reafirmar las principales conclusiones de los grupos focales sobre formación y sobre sectores económicos.

Tejido empresarial:

Por otro lado, se destaca la necesidad de romper la estacionalidad turística para crear empleo de calidad, lo que también se traduciría en servicios turísticos de calidad. Una de las propuestas para este fin es la idea del **trabajo en red**, pasar de la competición a la **colaboración** entre las pequeñas empresas de la **Comarca** para crear sinergias económicas más sólidas y estables.

4.2.1.3 Método DELPHI

Este informe recoge los resultados obtenidos a través del estudio realizado con profesionales representantes de los diferentes sectores económicos, aportando una visión más concreta sobre la problemática a tratar.

4.2.1.3.1 Diseño

En la tabla adjunta se resumen los parámetros descriptivos de la sesión del Grupo de discusión:

Tabla 13 Composición de la muestra.

<i>Composición de la Muestra</i>	
Sectores	Doce sectores
Perfil Profesional	Empresarios/as

4.2.1.3.2 Conclusiones

Según los datos obtenidos, se podría afirmar que los principales resultados de la Fase I de la Investigación han sido validados por el grupo de expertos/as que han participado en esta técnica de investigación.

Además, se considera importante remarcar algunas conclusiones derivadas del análisis de resultados del método Delphi, sobre los tres objetos de estudio de nuestra investigación:

Formación:

Se verifica la idea de que **a más formación más empleabilidad de las personas**. Además vuelve a surgir la necesidad de coordinación entre las empresas y los centros educativos, para poder ofertar una formación mejor adaptada a la nueva realidad tecnológica y a las necesidades de las empresas. También aparecen los estudios relacionados con las **TIC's** como estudios con un **gran potencial** de contratación en un futuro próximo.

De esta manera se verifica la **necesidad de formación en competencias personales** y en nuevas tecnologías para una mejor adaptación al mercado laboral, corroborando el marco teórico y los resultados de los grupos focales y de las entrevistas.

Al mismo tiempo se incide sobre la necesaria **conexión** entre entidades formativas y empresas.

Empleo:

Existe un consenso en la idea de que el empleo del municipio depende del sector turístico, por lo que es estacional y fluctuante; Por esta razón aparece la necesidad de crear nuevos productos y servicios, dentro de este sector, para convertirlo en una fuerza de empleo más estable y seguro.

Para ello piensan que las posibles estrategias con posibilidad de ocurrencia son la revalorización de productos y servicios generados en la comarca y el desarrollo turismo activo, principalmente.

La incidencia de la **tecnologización** incidirá directamente en el marco de empleabilidad.

Por otro lado, también se reafirma la idea de que los servicios públicos de empleo **no son lo suficientemente eficientes**, y que se está produciendo un **aumento de la pobreza y de la exclusión social** en el **municipio**.

Por lo que se validan los resultados de la Fase I de la investigación y se reafirman los obtenidos en el resto de técnicas de investigación realizadas durante la II Fase.

Tejido empresarial:

Aparece la **necesidad de coordinación entre diferentes empresas de la Comarca de la Marina Alta** para crear redes de trabajo entre diferentes municipios, y así poder diversificar la oferta turística actual hacia modelos vinculados con la gastronomía, el ocio activo y los deportes náuticos.

Esta tarea está interrelacionada con la necesidad de **revalorizar los recursos propios**, tanto paisajísticos como agrícolas. De esta manera se empezaría a trabajar para producir un mercado laboral más seguro y sostenible. Esta línea también apareció en las entrevistas en profundidad realizadas a representantes de diferentes sectores económicos, mostrando una nueva estrategia posible para generar una economía más sostenible y segura.

4.3 EXCLUSIÓN

Del análisis anterior se desprende que hay que trabajar el problema de la exclusión como consecuencia del desempleo estructural. Todos los datos de que se disponen encaminan en esa dirección, por lo tanto, es importante un trabajo en profundidad que ayude a la elaboración de estrategias públicas de coordinación y ayuda a las personas con mayor incidencia de riesgo. (Gráfico nº33)

4.3.1 Diseño

Técnica: Grupo de discusión.

Ámbito: Municipal

Parámetros descriptivos de la sesión.

Tabla 14. Composición de la muestra

<i>Composición de la Muestra</i>	
<i>Perfil del/a participante</i>	
Género:	4 mujeres 1 hombre
Perfil Profesional	Representantes del tercer sector

4.3.2 Conclusiones

A continuación se exponen las principales conclusiones derivadas del análisis de resultados de esta técnica de estudio, sobre los tres pilares básicos de nuestra investigación:

Formación:

Las carencias formativas y competenciales de las personas en riesgo o situación de exclusión social, dificultan el mero acceso a la oferta formativa pública por los baremos de acceso establecidos. Dada esta situación, las entidades sociales optan por realizar acciones formativas propias y adaptadas a las capacidades y habilidades de sus usuarios/as, que cuentan con buena aceptación por parte de los/as participantes.

Se muestra una necesidad de complementar las tareas asistenciales que llevan a cabo estas entidades, con otras de tipo formativo y/u orientativo para poder aumentar la empleabilidad de las personas en riesgo o situación de exclusión social.

Estos datos muestran que la **oferta formativa reglada no se adapta a las necesidades específicas de este colectivo social.**

Empleo:

Se establecen diferentes perfiles dentro de las personas en situación de vulnerabilidad o de exclusión social, relacionados, en este caso, con el tipo de empleo o de desempleo que dispone el/la usuario/a:

- **“Trabajado/a pobre”**: persona que dispone de diferentes trabajos poco remunerados e inestables en el tiempo, por lo que sus ingresos no son suficientes para mantener sus cargas familiares.
- **Mayores de 55 años**: persona que pierde su empleo habitual y que, pese a tener experiencia, no encuentran otro trabajo.
- **Mujeres con cargas familiares**: los efectos de que los recortes sobre el estado de bienestar recaigan, mayoritariamente, sobre el trabajo no remunerado de las mujeres, producen que su capacidad de empleabilidad se reduzca gravemente. Esta capacidad se reduce aún más cuando la mujer proviene de otro país.
- **“Usuarios/as crónicos/as”**: personas con grandes carencias tanto en el ámbito personal, como en el competencial.
- **Jóvenes con dificultades básicas de alfabetización**: pese a que disponen de certificaciones académicas, disponen de grandes carencias que les impide la inserción laboral. Este tipo de perfil pone en cuestión la eficiencia del sistema educativo actual.

Esta compleja y diversa realidad debe lidiar con otro aspecto ajeno a los aspectos individuales de estas personas, y es que, debido a la situación actual del mercado laboral, **jóvenes con altos niveles de formación compiten con este tipo de perfiles para los mismos puestos de trabajo, por lo que la capacidad de empleabilidad de estas personas se ve aún más reducida.**

Por último, la escasez de **transporte público** afecta especialmente a este tipo de perfiles a la hora de buscar trabajo fuera del municipio de Dénia, ya que no disponen de vehículo propio. Este dato viene a ratificar los resultados de la Fase I de la investigación.

Tejido empresarial:

Las entidades sociales advierten de que las grandes empresas en escasas ocasiones suelen contratar a alguno/a de sus usuarios/as, y que existe un desconocimiento generalizado de las bonificaciones a la contratación existentes dentro de la legislación vigente hacia dichos colectivos de actuación.

También afirman que se logra la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad cuando es la propia empresa quien realiza la formación correspondiente a los puestos de trabajo a cumplir.

Las empresas que consiguen una mayor inserción laboral de este tipo de perfiles son las de servicios de limpieza doméstica, servicios asistenciales para la tercera edad, de conservación medioambiental y de limpieza viaria. En este caso se puede afirmar que existe una **desconexión entre el tejido empresarial y las políticas de prevención de la pobreza**.

4.4 ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA EN DÉNIA

4.4.1 Metodología

Siguiendo la metodología descrita en “Materiales y métodos” y con la intención de triangular con las otras técnicas utilizadas, se ha diseñado una encuesta para la población activa del municipio de Dénia.

Tabla 15. Diseño muestral de la encuesta de población activa.

FICHA TÉCNICA	
Universo	Población Activa N= 23600; n= 378 (p=0'5; e=5%; Nivel confianza= 95%)
Muestra	378 usuarios válidos/as siendo el 60% población empleada y 40% población desempleada. De estos el 50% hombres y el 50% mujeres. Por grupos de edad: 30% menos de 30 años, 45% de 30 a 45 años, y 25% más de 45 años.
Tipo de muestreo/ Formula	Muestreo estratificado de afijación simple $\frac{Z^2 (\sum_{h=1}^L W_h \sqrt{p_h (1 - p_h)})^2}{e^2}$
Fecha	Del 27 de diciembre de 2016 al 31 de enero de 2017
Tratamiento de datos	Análisis descriptivo de la información recopilada Inferencia estadística

4.4.2 Resultados

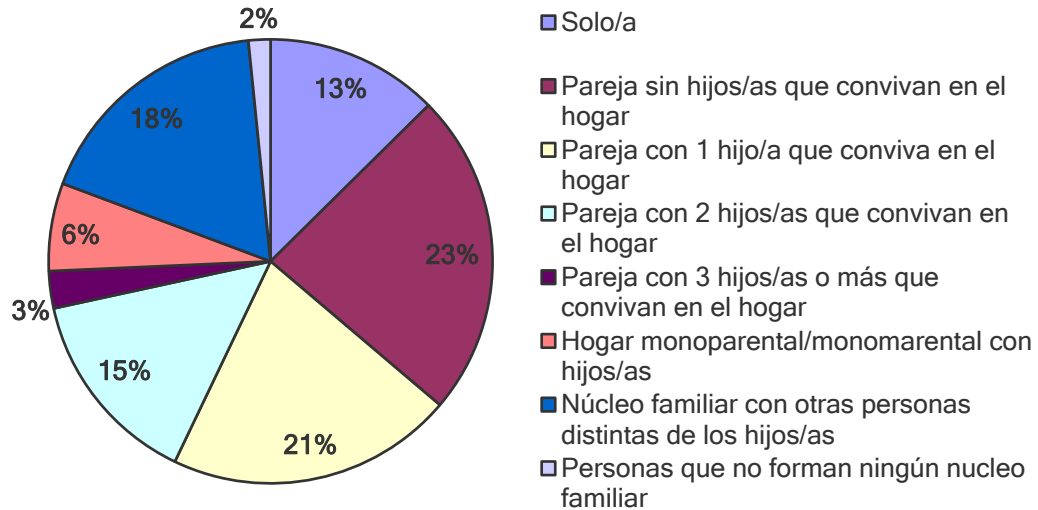
4.4.2.1 Características Sociodemográficas

El 88% del total de la población encuestada, tiene un hogar que está compuesto por más de una persona.

La mayoría de los hogares están formados por parejas sin hijos/as (24%) seguido de parejas con un hijo/a (21%) y parejas con dos hijos/as (15%). El 6% de los hogares en Dénia son homoparentales, es decir, están compuestos por un padre o una madre soltero/a con hijos/as. (véase gráfico nº52)

Gráfico 52. ¿Cuál es la composición de su hogar?

¿Cuál es la composición de su hogar?



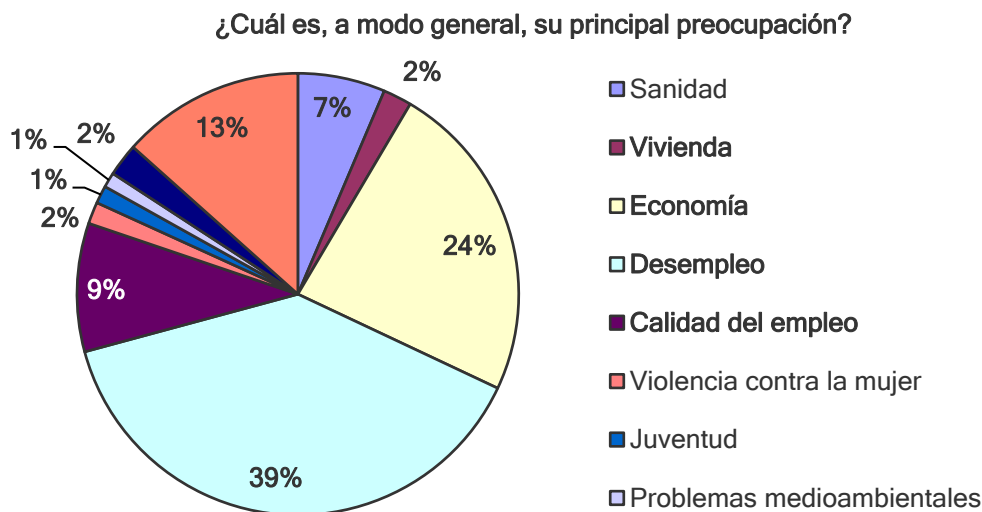
Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

4.4.2.2 Principales preocupaciones

El principal problema que preocupa a la población es el desempleo (39%) seguido de la economía (24%) y la calidad del empleo (9%). Entre los otros problemas que preocupan a la población están la **educación y la corrupción política** (véase gráfico 53)

No existen diferencias significativas sobre los problemas que más preocupan a la población en función de la situación laboral ($\alpha > 0.05$).

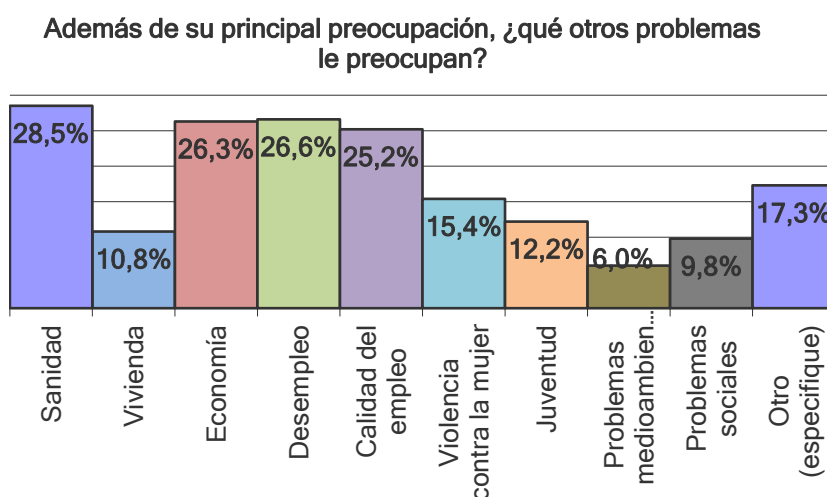
Gráfico 53. Preocupaciones



Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

Además de la principal preocupación, la ciudadanía de Dénia afirma que le preocupa la **sanidad** (28'5%) y la **violencia contra la mujer** (15%). Consideramos que este último dato es significativo ya que, pese al gran debate que existe en la actualidad sobre la problemática de la violencia de género (ya que el número de muertes por violencia de género va en aumento) y la necesidad de elaborar un pacto de Estado para abordar dicho problema, esta realidad no se percibe como una problemática importante entre la gran mayoría de la población (véase gráfico 54).

Gráfico 54. Otras preocupaciones.



Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

Dentro de otras preocupaciones se pone de relieve la educación y la corrupción política.

Figura 6. Otras preocupaciones.



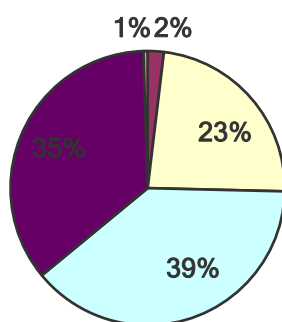
4.4.2.3 Percepción Sobre La Situación Del Empleo

EL **74%** de la población considera que la situación del empleo en España es mala o muy mala. Para el caso de Dénia, la perspectiva es mala o muy mala para el 64% (véase gráfico nº 56), por lo que la **percepción de la situación del empleo en Dénia es bastante más positiva** que en resto de España, pese a ser una percepción negativa en general. Este 10% de diferencia puede deberse al peso del sector servicios en el municipio que, a pesar de la estacionalidad que genera, emplea a un importante número de personas.

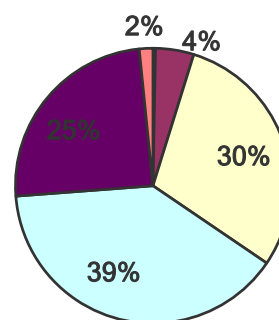
Gráfico 55. Situación del empleo en España.

Gráfico 56. Situación del empleo en Dénia

¿Cómo calificaría en general, la situación del empleo en España?



¿Cómo calificaría en general, la situación del empleo en Dénia?



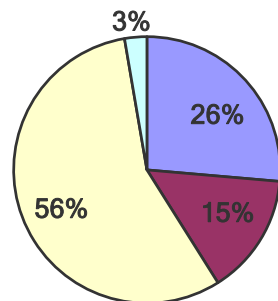
■ Muy buena ■ Buena □ Regular □ Mala ■ Muy mala ■ Ns/Nc

Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

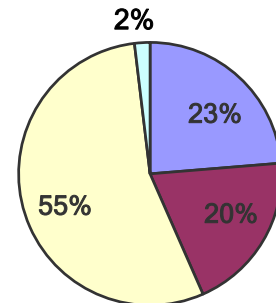
Las perspectivas sobre la mejora de la situación del empleo es muy discreta; sólo el 26% cree que la situación respecto al empleo mejorará frente al 71% que cree que se mantendrá igual o empeorará. Si se compara con las perspectivas a nivel nacional, se puede afirmar que para el caso de Dénia se vuelve a tener una percepción de futuro algo más positiva de cara al empleo (véase gráfico nº 57).

Gráfico 57. Perspectiva de la situación del empleo en Dénia. Gráfico 58. Perspectiva de la situación del empleo en España

¿Cómo se imagina la situación del empleo en Dénia y la comarca de la Marina Alta dentro de un año?



¿Cómo se imagina la situación del empleo en España dentro de un año?



■ Mejor ■ Peor □ Igual

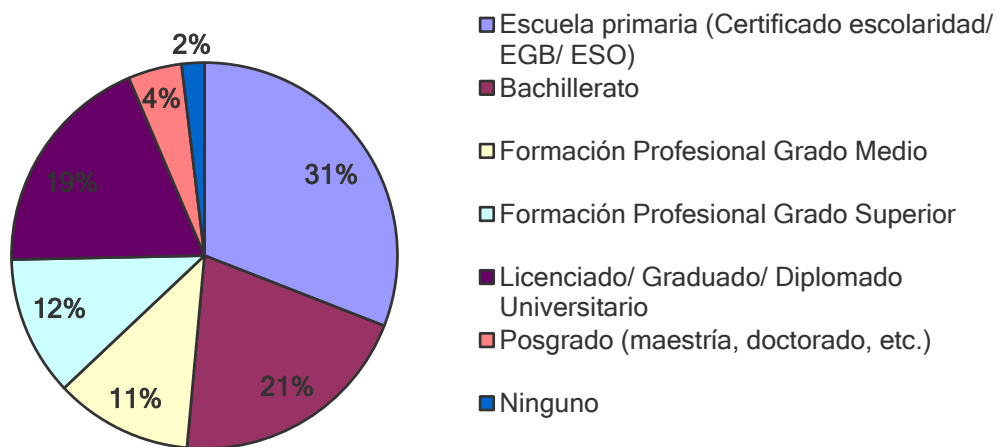
Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

4.4.2.4 Formación

El 44% de la población tiene estudios de bachiller y Formación profesional, frente al 31% de población con estudios primarios y al 23% con estudios universitarios. Solo el 2% de la población afirma no tener estudios (véase gráfico nº59).

Gráfico 59. Nivel de estudios.

¿Cuál es el nivel de educación más alto que obtuviste?

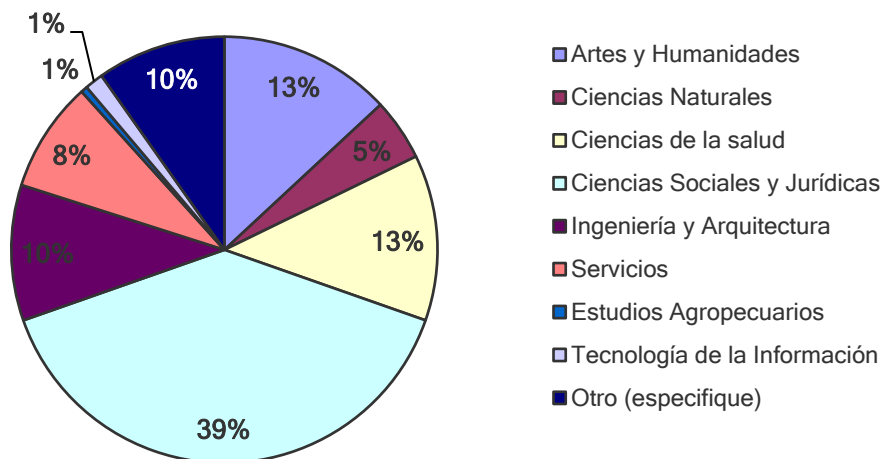


Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

Las principales ramas de estudio son las ciencias sociales seguidas de ciencias de la salud y humanidades (véase gráfico nº60).

Gráfico 60. Rama de los principales estudios cursados.

¿A qué rama pertenecen los estudios principales que ha cursado?

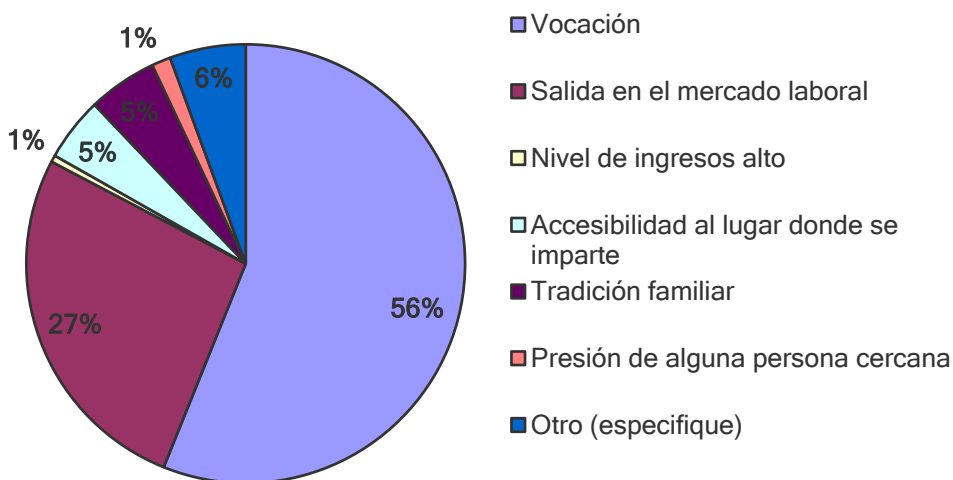


Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

El principal motivo que mueve a la población a elegir su formación es la vocación (56%) seguida de las salidas laborales en Dénia y comarca (véase gráfico 61).

Gráfico 61. Motivaciones para la elección de la formación.

¿Por qué motivo eligió esa formación?

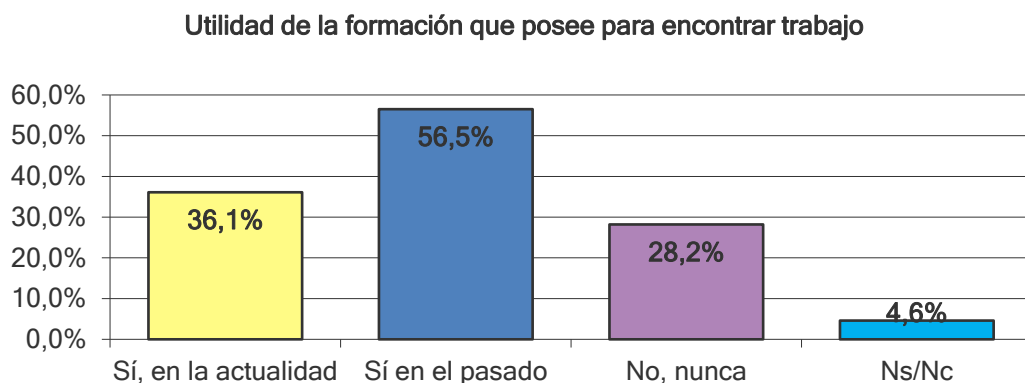


Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

El segundo motivo con más peso a la hora de elegir formación son las salidas laborales. A pesar de ello un 28% de la población afirma que su formación no le ha sido útil para encontrar trabajo. Sólo un 36% considera que su formación le permite estar empleado en la actualidad (véase gráfico 62). De esta manera, la hipótesis mantenida durante la Fase I y la Fase II de esta investigación, que afirma que a mayor formación mayor empleabilidad, se reafirmaría de nuevo, ya que el porcentaje de la gente empleada gracias a su formación es más importante que el de las personas que no han conseguido trabajo gracias a su formación.

A continuación se puede observar la opinión de la población respecto a su formación y el grado de empleabilidad en el territorio de estudio.

Gráfico 62. Utilidad de la formación para encontrar trabajo.



Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

Estos datos vuelven a reafirmar la hipótesis de que a mayor formación, mayor empleabilidad, ya que en la población que afirma que su formación nunca le ha sido de utilidad para encontrar trabajo (28,2%), es muy baja respecto al total de las personas que afirman que su formación les ha sido útil en el presente (36,1%) y en el pasado (56,5%). Por otro lado, esta gran diferencia entre la utilidad de la formación en el pasado y en el presente podría deberse por lo menos a dos razones: por un lado, a la falta de adecuación a los cambios que se están produciendo en los procesos de trabajo, basados en procesos mucho más flexibles y fluidos acordes a la realidad económica actual, respecto a los procesos formativos, ya que existen carencias en cuanto a la formación en habilidades y competencias que fomenten el emprendedurismo, como ha aparecido en el resto de técnicas de investigación utilizadas durante la II Fase; por el otro, podría deberse a una carencia en la formación a lo largo de toda la vida.

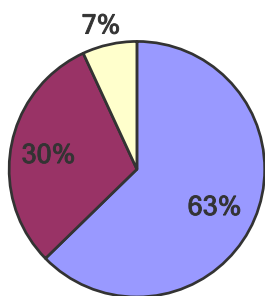
Respecto a las perspectivas de futuro, más del 60% cree que la formación que posee le será útil para encontrar trabajo en el futuro frente al 30% que

considera que no le servirá (gráfico nº 63). Como se ve, las expectativas de futuro son bastantes más positivas con respecto a la empleabilidad que la formación genera en la actualidad, ¿existe una contradicción? Quizás la percepción de la mayoría sea positiva porque realmente piensan que la formación siempre puede ser útil en algún sentido para encontrar trabajo, volviendo a reafirmar la hipótesis de que a mayor formación mayor empleabilidad.

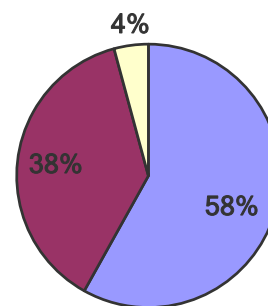
Gráfico 63. Utilidad de la formación en el futuro.

Gráfico 64. Elección de la misma formación.

¿Cree que la formación que posee le será útil para encontrar trabajo en el futuro?



A día de hoy, ¿elegiría la misma formación?



■ Sí ■ No □ NS/Nc

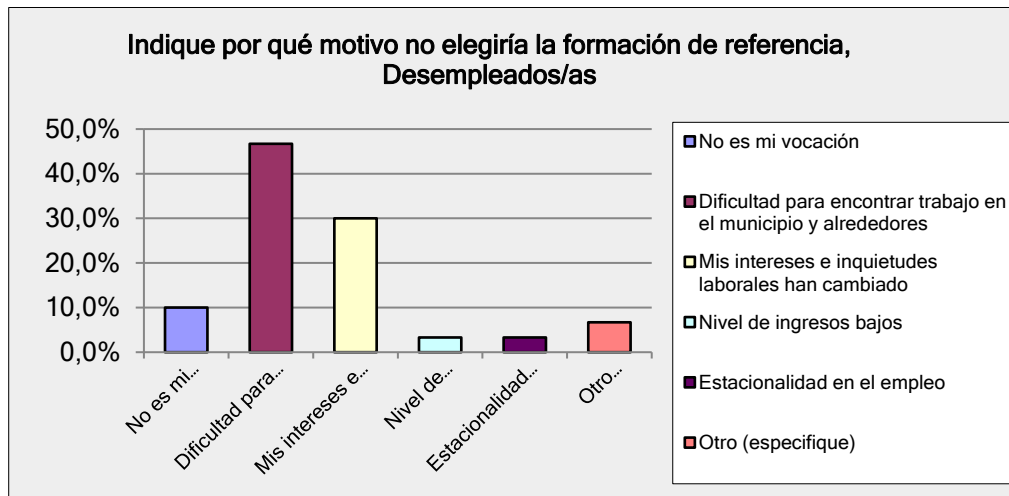
Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

4.4.2.4.1 Cambio de formación

En el caso de la población que sí trabaja actualmente, el principal motivo por el que elegirían otra formación es por un cambio en sus intereses e inquietudes (44'68%). (Gráfico nº 66). En cambio, entre las personas desempleadas, el 50% elegiría otra formación debido a la poca empleabilidad en el municipio de su formación actual.

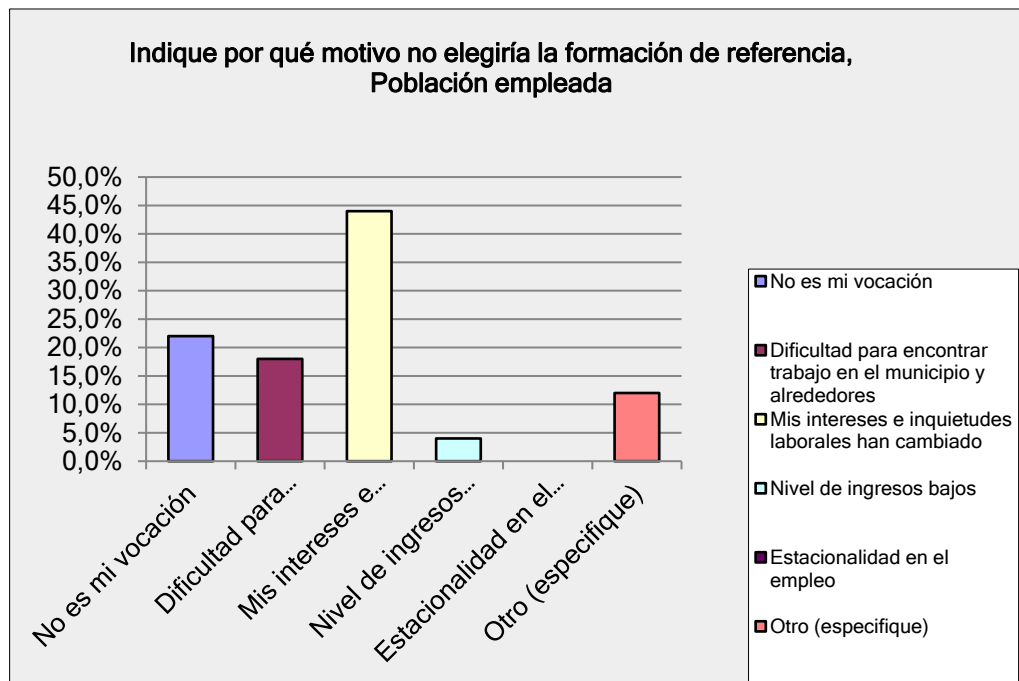
Se da una correlación positiva entre las personas que nunca han encontrado trabajo gracias a su formación y las que consideran que tampoco le será útil en el futuro ($\alpha = 0,031$). Éstas mismas afirman que a día de hoy elegirían otra formación con la que fuera más fácil emplearse (gráfico nº 65).

Gráfico 65. Motivos cambio de formación. Población desempleada



Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

Gráfico 66. Motivos cambio formación. Población empleada



Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

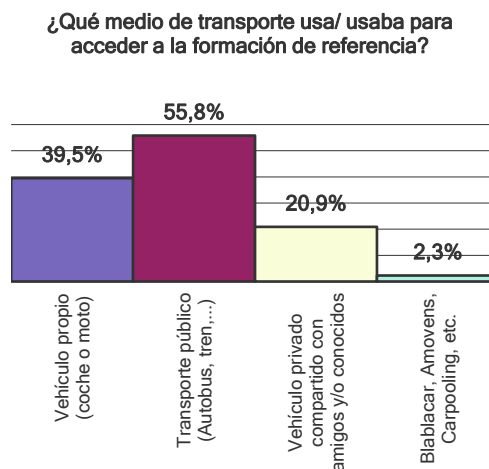
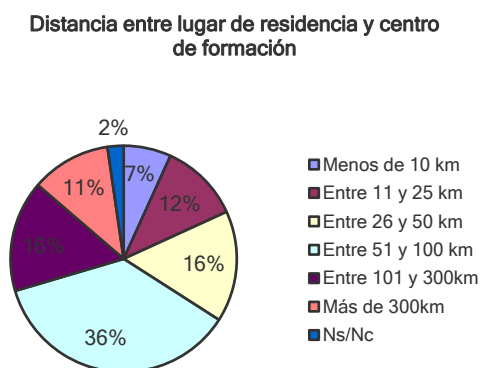
4.4.2.4.2 Desplazamientos

El 49% de la población tuvo que desplazarse a otro municipio para acceder a sus estudios (véase gráfico 67). Existen diferencias significativas entre las personas que tuvieron que desplazarse de su municipio para acceder a su formación y el nivel de estudios ($\alpha = 0,002$) con una relación discreta (V de Kramer = 0,373).

El intervalo medio de desplazamiento se sitúa entre los 50 y 100km y el medio de transporte más frecuente es el transporte público (55'8%) seguido del vehículo propio (39'5%), (véase en el gráfico nº 68). Estos datos ratifican las dificultades del acceso a una oferta formativa más amplia por las dificultades de acceso a municipios cercanos, con la consecuente limitación de la oferta formativa a la local, así como la necesidad de ampliar el transporte público para paliar este problema, ya que los datos de la encuesta muestran que es el tipo de transporte más utilizado, y que las personas en riesgo de exclusión social son sobre las que más recae esta carencia, como ha aparecido en el grupo de discusión sobre exclusión social.

Gráfico 67. Distancia media al lugar de formación.

Gráfico 68. Medio de transporte utilizado.



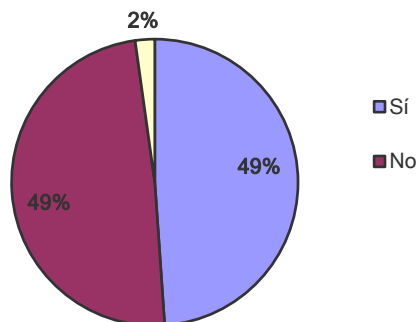
Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

La mayoría de encuestados/as que cambiaron de lugar de residencia para acceder a su formación lo hicieron principalmente a Valencia y Alicante con una frecuencia de desplazamientos semanal (41%) para el caso de los/as que accedían a estudios universitarios, y diaria para las personas que acceden a estudios de formación profesional (36%).

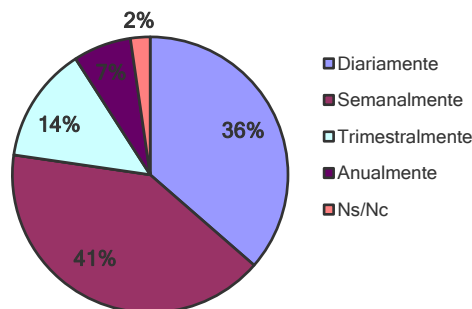
Las personas que afirmaron que se desplazaban trimestral y/o anualmente accedieron a sus estudios en ciudades más alejadas como Madrid y Barcelona. En la mayoría de los casos en los que hubo cambio de residencia se accedía a estudios universitarios.

Gráfico 69. Necesidad de desplazarse del municipio Gráfico 70. Frecuencia de los desplazamientos.

¿Ha tenido que desplazarse de su municipio para poder realizar su formación?



Frecuencia de desplazamientos para acceder a la formación fuera del municipio

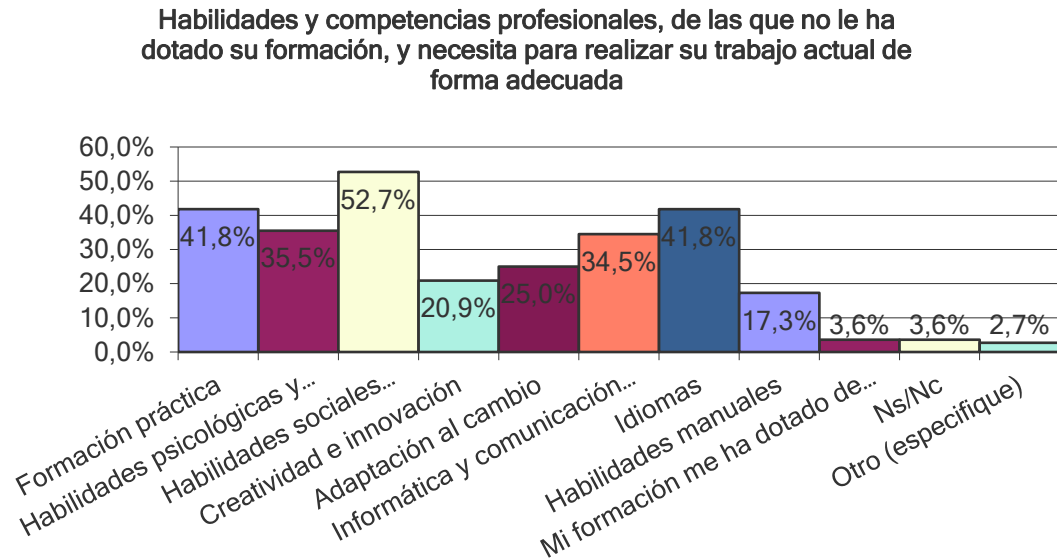


Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

4.4.2.4.3 Competencias

La principal carencia en cuanto a la formación recibida, es la adquisición de habilidades sociales (52'7%), seguido de los idiomas (41'8%) y de la formación práctica (41'8%). Cabe destacar que tan sólo un 3'6% de la población considera que su formación le ha dotado de las habilidades informales necesarias para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo identificadas, como habilidades que se demandan en el empleo pero no cubiertas por la formación percibida. El siguiente gráfico muestra las principales habilidades y competencias necesarias en el ámbito laboral característico de Dénia (ver gráfico nº71).

Gráfico 71. Habilidades y competencias profesionales.



Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

Estos datos corroboran la necesidad de la adaptación de la formación al contexto económico global a partir del desarrollo de competencias personales, las denominadas **competencias soft**. Esta necesidad se ha manifestado también en los grupos focales sobre formación y empresas, en las entrevistas en profundidad y en el Delphi, por lo que consideramos que es un aspecto esencial a tomar en cuenta por parte de las entidades educativas, ya que los datos muestran que **al fomentar estos tipos de competencias aumentará la empleabilidad de las personas**.

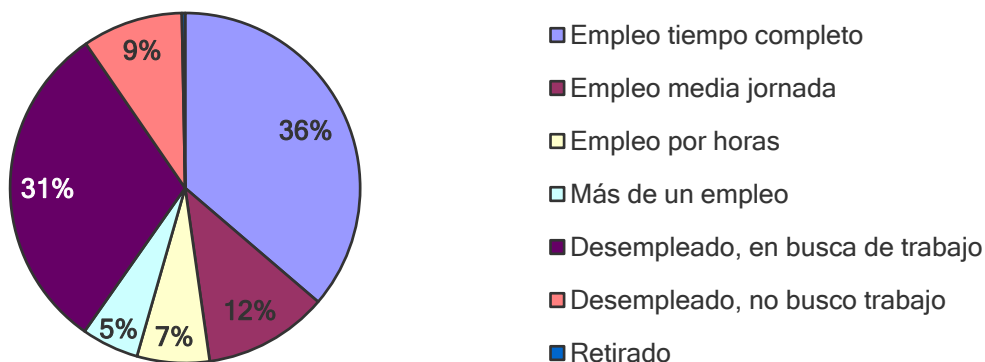
4.4.2.5 Situación laboral¹³

Entre las personas empleadas, el tipo de contrato más frecuente es a tiempo completo (36%) seguido del de media jornada (12%). Sólo el 7% afirma trabajar por horas, y un 5% de la población afirma tener más de un empleo (véase gráfico 72).

¹³ Debido a que interesa estudiar a fondo al grupo de personas en situación de desempleo, se ha sobre ponderado al grupo de personas desempleadas en la muestra utilizada para esta encuesta, por lo que, el 60% del total de las personas encuestadas trabaja frente al 40% que se encuentra en situación de desempleo. El volumen del desempleo en Dénia no es tan grande, este resultado es fruto de la metodología utilizada.

Gráfico 72. Situación laboral actual

¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su situación laboral actual?



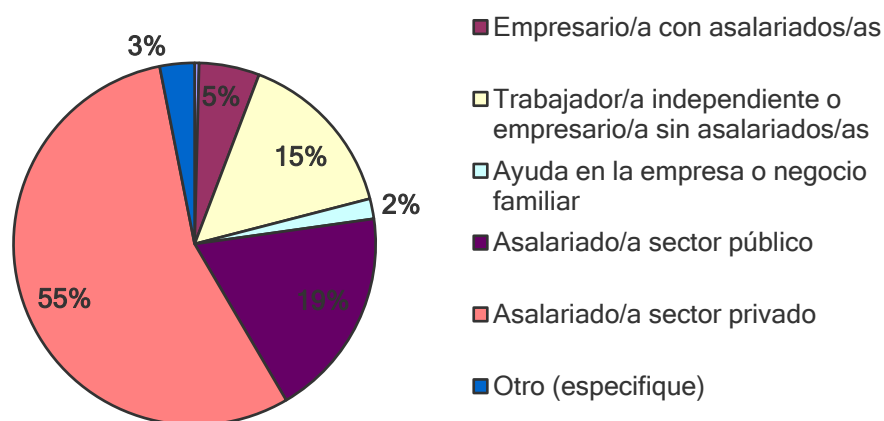
Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

4.4.2.5.1 Características del empleo en el municipio

Las personas que trabajan actualmente lo hacen mayoritariamente como asalariados/as del sector privado, seguido de asalariados/as del sector público y los trabajadores/as independientes. El 15% de la población afirma trabajar de forma autónoma.

Gráfico 73. Situación laboral actual

¿Cuál de las siguientes situaciones describe mejor su situación actual?



Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

Se pueden encontrar diferencias significativas entre la situación laboral y el nivel de estudios alcanzados ($\alpha < 0'05$) siendo los estudios universitarios los que más empresas con asalariados tienen (5%) y se emplean como trabajadores independientes (24'2%). Estos datos vuelven a remarcar la importancia de los estudios superiores, como ya se dijo en los grupos

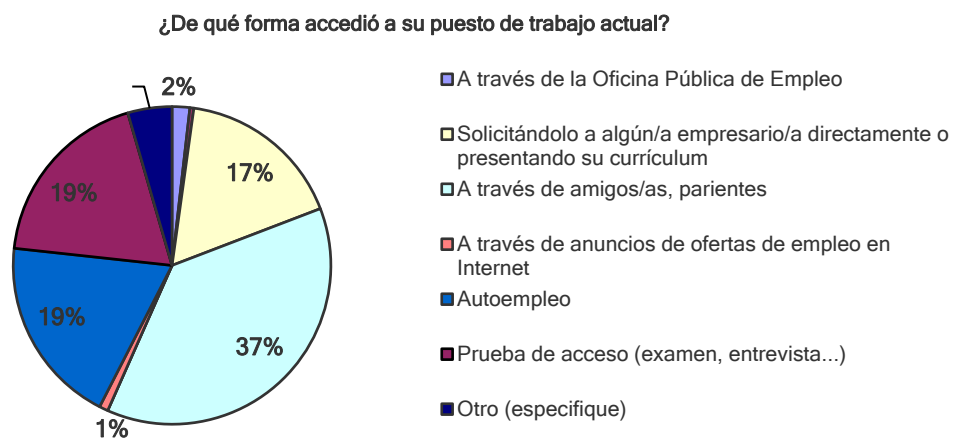
focales sobre formación y empresas y en el método Delphi, ya que se evidencia que las personas con estudios superiores son las que más autoempleo y empresas con asalariados/as generan; por lo que se confirmaría nuestra hipótesis de **a mayor formación mayor empleabilidad**.

4.4.2.5.2 Acceso al empleo

En cuanto a la forma de acceso al empleo, la mayoría de personas (37,5%) accedieron a su empleo a través de amigos y parientes.

Un 19% de la población lo hizo a través de pruebas de acceso y un 19% se autoempleo constituyéndose como empresa. Cabe destacar los porcentajes tan reducidos para el caso de las Agencias públicas de búsqueda de empleo (1,8%) y a través de anuncios de ofertas de empleo en prensa o portales web de búsqueda de empleo (entre el 0 y 1%). Ante estos datos se hace evidente la utilidad de las redes informales y personales a la hora de acceder al empleo en Dénia. Este dato coincide con percepción que mostraron los/as participantes en el estudio sobre la utilidad percibida de los diferentes servicios de búsqueda de empleo en la que se refleja **la poca utilidad que le ven a los servicios públicos de búsqueda de empleo** (ver gráfico nº74).

Gráfico 74. Acceso al trabajo actual.



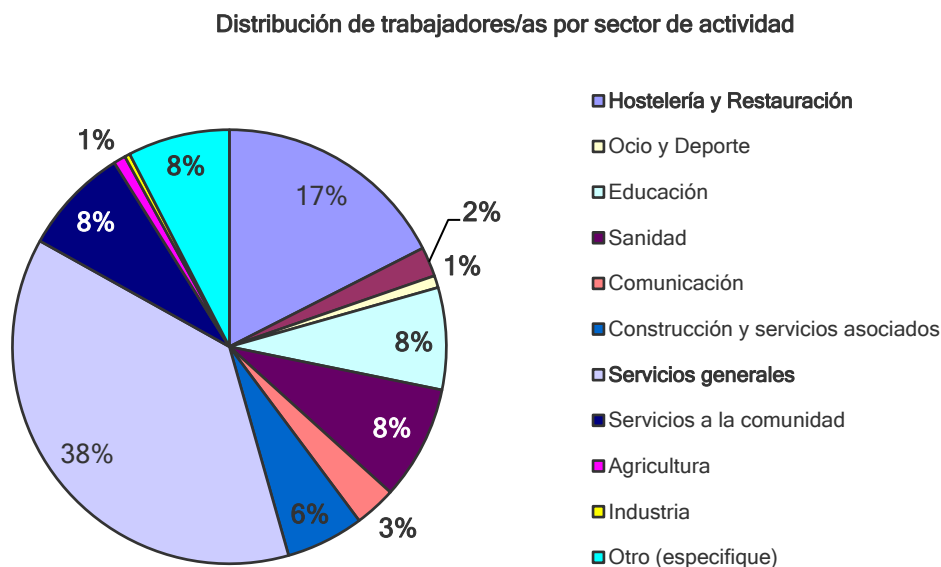
Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

De este modo se vuelve a reafirmar la necesidad de repensar la forma de trabajo de los servicios públicos de empleo, como ha aparecido también en resto de técnicas de estudio realizadas durante la Fase II de la investigación. También se vuelve a verificar que las **redes personales** son el **mejor canal de acceso al empleo del municipio**, como se mostró en la Fase I de la investigación.

4.4.2.5.3 Empleo por sectores

En cuanto a las principales actividades presentes en el municipio destacan los **servicios generales** que engloban una amplia multitud de servicios con un **38%** (tiendas, peluquería, asesoría, banca, etc.); y la **hostelería y la restauración con un 17'5%**. Teniendo en cuenta el amplio catálogo de actividades enmarcadas en la categoría de servicios se puede deducir la importancia del sector de la hostelería ya que supone casi el **20% del empleo**. Otro dato a destacar es el **poco peso que tiene la industria y la agricultura**, siendo esta última un elemento crucial para el sector restaurador que tanto peso tiene en el municipio. En otros (7,59%) destaca la administración y contabilidad.

Gráfico 75. Acceso al trabajo actual.



Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

Los datos de la encuesta vuelven a mostrar que Denia tiene una economía altamente **terciarizada** por la primacía del sector servicios, como se mostró en la Fase I de la investigación. Esta realidad también aparece en el resto de técnicas de investigación realizadas durante la Fase II.

4.4.2.5.4 Empleo por tipos de contrato

Se trata de actividades muy vinculadas al turismo que se concentra en los meses de verano. Este dato sirve para entender la alta estacionalidad en el empleo que existe en el municipio. La **estacionalidad** del empleo en el municipio es el primer factor por el que los/as expertos de formación y de

los diferentes sectores económicos han manifestado que se deben buscar estrategias que generen un mercado laboral más estable y sólido.

A continuación, se adjunta gráfico (gráfica nº 76 y nº 77) donde se observa la distribución de la población trabajadora según el tipo de contrato. El **35%** de la población afirma tener un **contrato temporal**. Este tipo de contratos está vinculado generalmente a la **contratación de personal para obras y servicios determinados o eventuales por circunstancias de la producción (18%)**, para la **temporada de verano (15%)** o cubrir la baja de otro trabajador/a (11%). Un **18% de la población afirma no tener ningún tipo de contrato, que aumenta hasta un 21% si se añade la opción, otros**; reflejando un volumen de economía sumergida en el municipio.

Gráfico 76. Tipo básico de contrato.

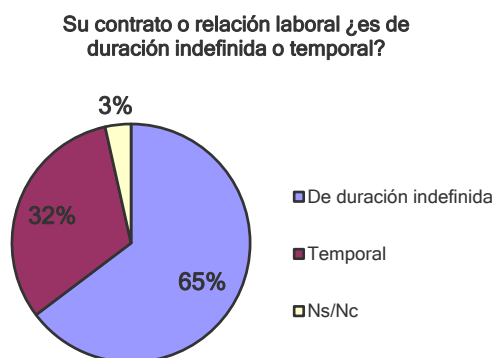
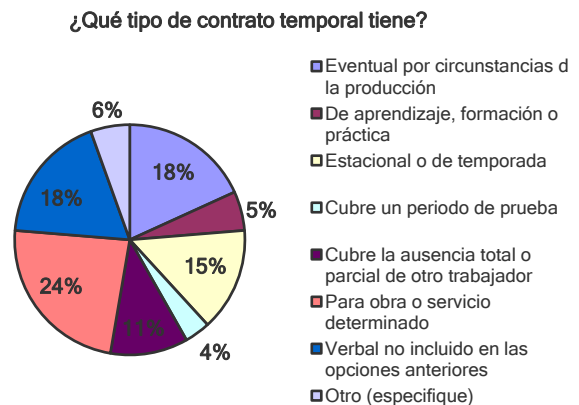


Gráfico 77. Tipo de contrato temporal.



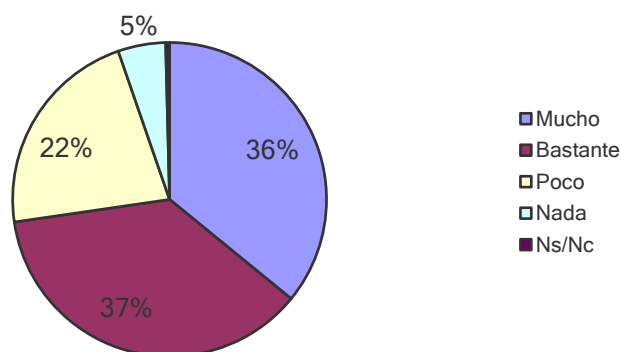
Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

La primacía del contrato temporal es consecuencia directa de la estacionalidad del turismo en el municipio, volviendo a mostrar la necesidad de buscar nuevos nichos de empleo más estables. Por otro lado, en los datos de la encuesta se ha manifestado un volumen de economía sumergida que verifica los datos obtenidos sobre la misma durante el grupo focal sobre exclusión social. Esto podría significar que la economía sumergida recae más fuertemente sobre las personas en riesgo de exclusión social.

El tipo de empleo que ofrece el tejido empresarial del municipio requiere mucha flexibilidad en cuanto a funciones dentro del puesto, habilidades del trabajador/a, horarios, etc. El 73% de los puestos de trabajo requieren un nivel de flexibilidad bastante o muy alto (véase gráfico nº 78)

Gráfico 78. Nivel de flexibilidad del puesto de trabajo.

Nivel de flexibilidad que quiere su puesto de trabajo



Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

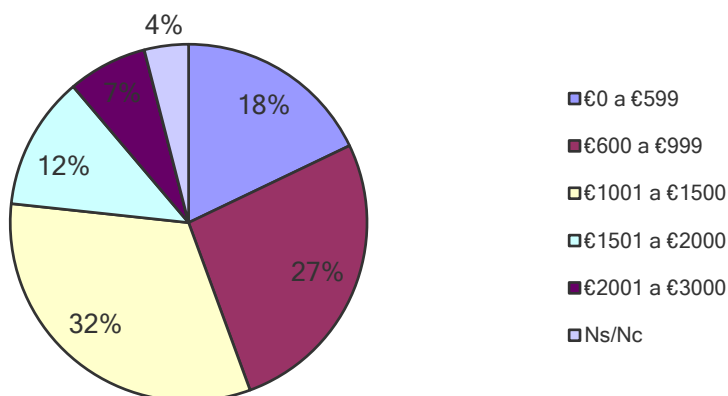
Estos datos demuestran que la **flexibilidad y la adaptación al cambio** son una de las competencias personales esenciales para la inclusión de las personas al mercado laboral actual.

4.4.2.5.5 Salarios

La mayoría de la población tiene un salario que oscila entre los 600 y 1500 euros. Cabe destacar que un 18% de la población cobra menos de 600 euros; y sólo un 7% cobra más de 2000 euros (véase gráfico nº 79).

Gráfico 79. Nivel de ingresos mensuales.

Aproximadamente, ¿cuál es el rango de su salario mensual actual? Se leen las opciones de respuesta al encuestado/a



Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

Por otro lado, hay una diferencia significativa entre los salarios percibidos según el sexo, ya que **las mujeres cobran menos que los hombres**. Estos datos ratifican no sólo la brecha salarial de género, sino la hipótesis

mantenida de que la **feminización del mercado laboral** (entendida como la precarización de las condiciones laborales) recae más fuertemente sobre las mujeres que sobre los hombres.

Tabla 16. Ingresos mujeres.

Tramos	%
€0 a €599	23,4%
€600 a €999	28,8%
€1001 a €1500	29,7%
€1501 a €2000	8,1%
€2001 a €3000	4,5%

Tabla 17. Ingresos hombres

Tramos	%
€0 a €599	11,7%
€600 a €999	24,3%
€1001 a €1500	35,1%
€1501 a €2000	16,2%
€2001 a €3000	9,9%

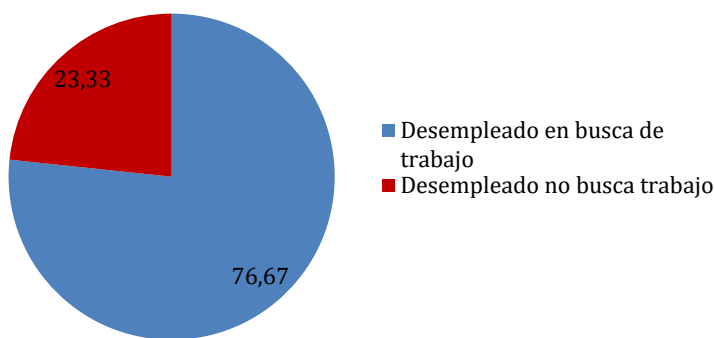
Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

4.4.2.6 Desempleo

Del 40% de la población encuestada que afirma estar desempleada, el 23% dice que no busca activamente empleo frente al 77% que afirma buscar activamente (véase gráfico nº 80).

Gráfico 80. Población desempleada que busca, o no, trabajo.

Población desempleada según búsqueda de empleo

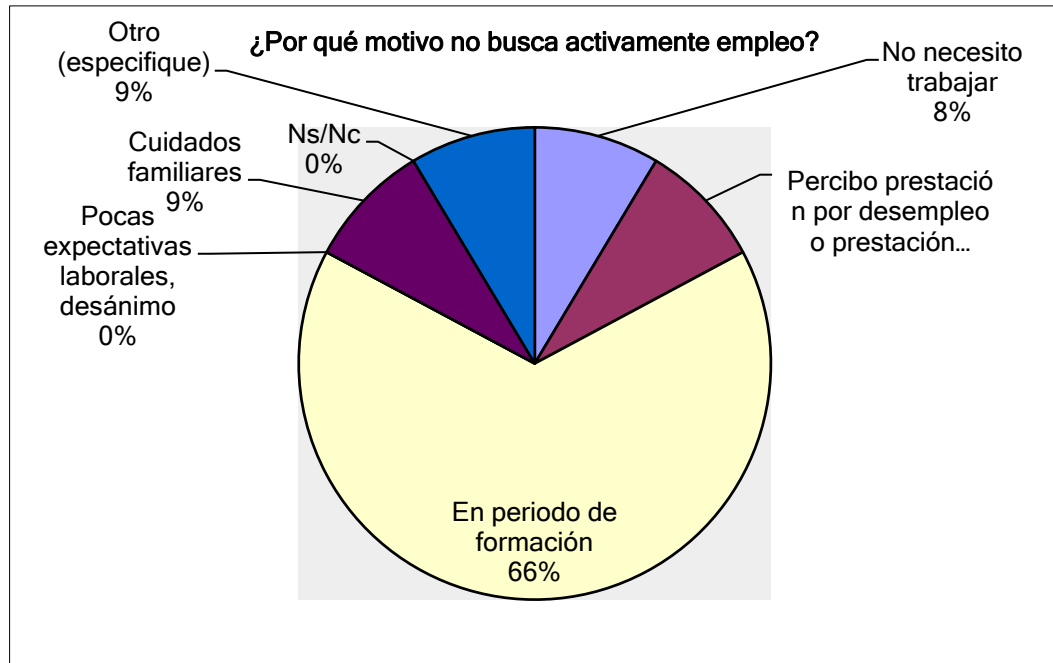


Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

Los principales motivos que alegan ante su **postura pasiva** de cara a la búsqueda de empleo es que el 66% **se están formando** para encontrar un empleo (gráfico nº 81), o el desánimo porque no creen que lo vayan a encontrar en un 8,6%. Existen diferencias significativas entre sexos cuando se indica que el motivo por el que no buscan trabajo es por **cuidar a otros**

familiares ($\alpha < 0,05$) siendo las mujeres las únicas que alegan este motivo a la hora de no buscar trabajo.

Gráfico 81. ¿Por qué no busca activamente empleo?



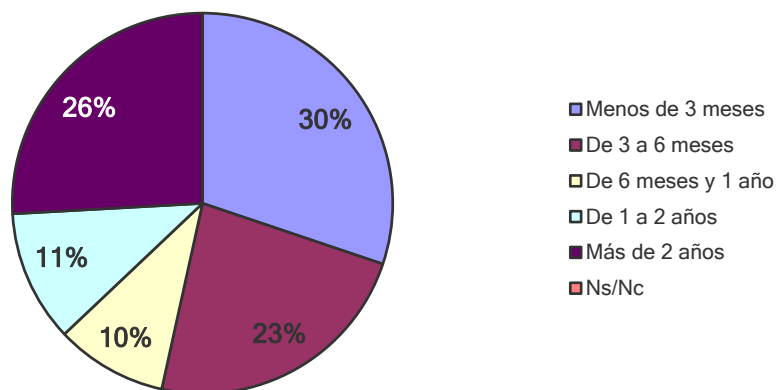
Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

Estos datos muestran que la mayoría de la población de Dénia piensa que una mayor formación aumentará su empleabilidad, ya que es el principal argumento por el que deciden dejar de buscar trabajo, verificando de nuevo que a mayor formación mayor empleabilidad. Por otro lado, el hecho de que sólo las mujeres aleguen que dejan de buscar trabajo por cuidado de familiares, muestra al menos que el cuidado de personas de la familia recae más fuertemente sobre las mujeres que sobre los hombres. Este factor podría contribuir a que la feminización del mercado laboral recaiga más fuertemente sobre las mujeres que sobre los hombres.

Los datos presentados a continuación ponen de relieve una situación peculiar y que al mismo tiempo se puede explicar con el tipo de estructura laboral estacionalizada que tenemos en el municipio. La **mayoría de personas desempleadas lleva menos de tres meses en esta situación (30%)** frente a un **26% que lleva más de 2 años** en el paro (véase gráfico nº 82). Estas dos cifras reflejan dos situaciones mencionadas previamente: por un lado la **estacionalidad**, donde una proporción muy elevada de población trabaja durante los **periodos estivales** y el resto del año está en paro; y los/as parados/as de larga duración que se corresponden con un **perfil de edad por encima de los 40 años y bajo nivel de estudios**. Estos datos ratifican los resultados obtenidos en el resto de técnicas de investigación utilizadas en la Fase II.

Gráfico 82. Tiempo de búsqueda de empleo

Aproximadamente, ¿cuánto tiempo lleva buscando empleo?

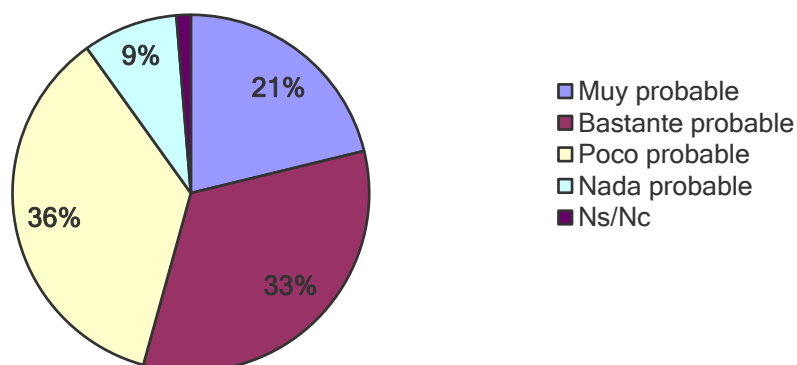


Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

El 54% de la población considera que es bastante o muy probable que encuentren trabajo antes de un año frente al 45% que lo ve poco probable (véase gráfico nº 83). Al mismo tiempo existe una correlación positiva ($\alpha < 0'05$; $Rho = 0'76$) entre el tiempo que se está desempleado y las expectativas de encontrar trabajo en el próximo año. Mientras que el 30% que lleva menos de tres meses desempleados/as sí ve bastante o muy probable encontrar trabajo en el próximo año; las personas que afirman que llevan más de dos años en paro ven poco o nada probable encontrar trabajo en el próximo año.

Gráfico 83. Probabilidad de encontrar trabajo en los próximos 12 meses.

¿Cómo de probable cree que es que encuentre trabajo en los próximos doce meses?



Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

Tabla 18. Probabilidad de encontrar trabajo entre parados/as de < de 3 meses y de más de 2 años.

¿Cómo de probable cree que es que encuentre trabajo en los próximos doce meses?		
	<3 meses	>2 años
Muy probable	45,7%	3,3%
Bastante probable	37,1%	23,3%
Poco probable	17,1%	56,7%
Nada probable		16,7%

Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

Respecto a las características sociodemográficas de ambos perfiles, parados/as de corta duración (menos de 3 meses) y parados de larga duración (más de 2 años), no se observan diferencias significativas en cuanto a nivel de estudios y situación familiar.

Estos datos vuelven a revelar la **estacionalidad del empleo en el municipio** y pueden significar un nuevo dato relevante para la investigación.

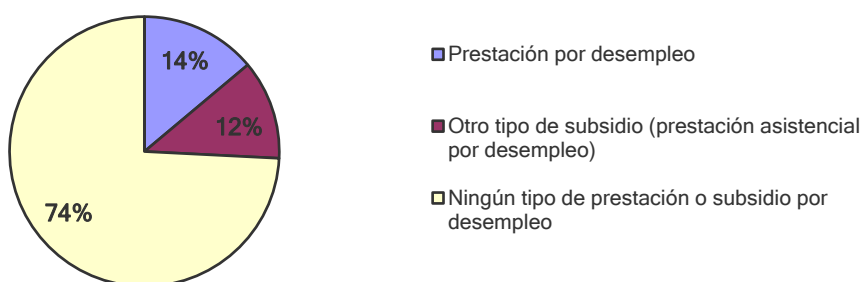
Si no existen diferencias significativas en cuanto a nivel de estudios y situación familiar entre desempleados/as de corta y de larga duración, puede significar que las características del mercado laboral del municipio expulsan automáticamente a las personas cuando superan cierta edad, llegando a un **punto de no retorno en el que perciben que es muy probable que no vuelvan a encontrar empleo.**

4.4.2.6.1 Cobro de prestaciones

El 74% de la población desempleada afirma no cobrar ningún tipo de prestación por desempleo u otro tipo de subsidios en la actualidad. Sólo el 14% afirma estar cobrando la prestación por desempleo en la actualidad, hecho que no significa que no la hayan cobrado en alguna ocasión. (Véase gráfico nº84).

Gráfico 84. Prestaciones en la actualidad

En el momento actual, indique si recibe alguna de las siguientes prestaciones

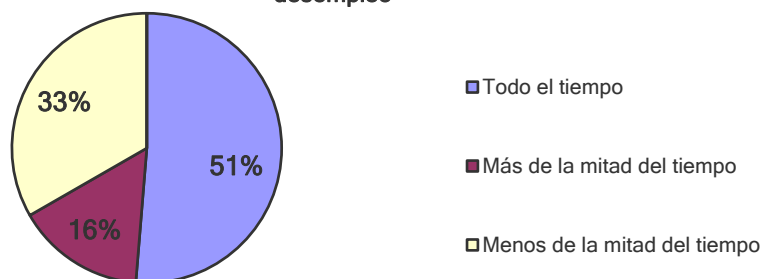


Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

Del 14% que está cobrando algún tipo de prestación en la actualidad, el 50% afirman que, durante el tiempo que han cobrado algún tipo de prestación, la ha cobrado durante todo el tiempo que ha estado desempleado/a, el 33% afirma que sólo ha cobrado prestación durante menos de la mitad del tiempo que ha estado desempleado/a, y el 16% afirma que la ha cobrado más de la mitad del tiempo (véase gráfico 85).

Gráfico 85. De los parados/as que no cobran prestación. Si la cobraron, ¿durante cuánto tiempo?

Proporción de tiempo que se ha cobrado algún tipo de prestación por desempleo



Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

Otro dato significativo es que el **80% de los parados/as** que afirman llevar **más de 2 años en el paro, no cobra ningún subsidio**.

Tabla 19. Subsidios parados/as de > de 2 años.

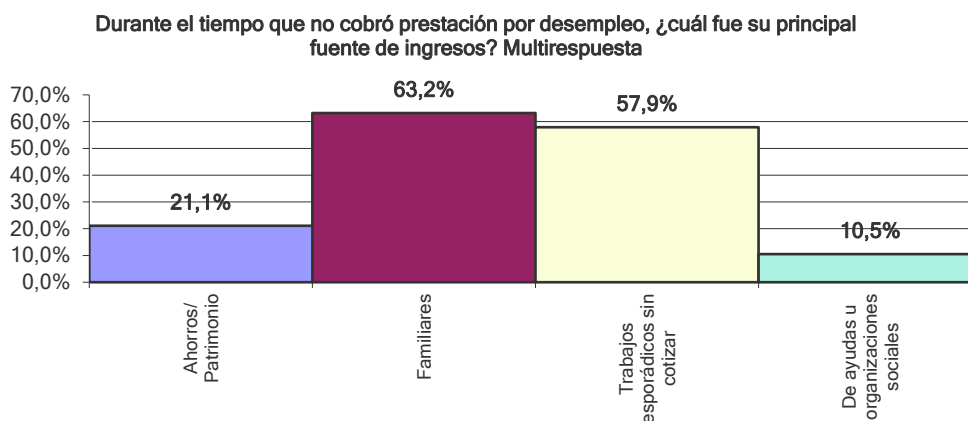
Parados/as de >2 años	
Otro tipo de subsidio (prestación asistencial por desempleo)	20%
Ningún tipo de prestación o subsidio por desempleo	80%

Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

4.4.2.6.2 Fuentes de ingreso

Las principales fuentes de ingresos de las personas desempleadas son dos: el **apoyo familiar** (63%) seguido de los **trabajos esporádicos sin cotizar** (58%) en el gráfico nº 86. Este último dato saca a relucir un volumen de **economía sumergida** en la localidad.

Gráfico 86. Fuente de ingresos cuando no hay prestación.



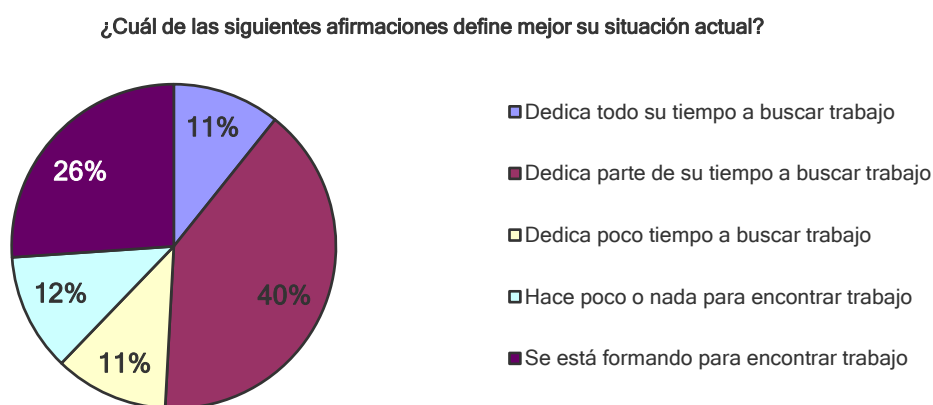
Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

Estos resultados vuelven a mostrar que existe un volumen de economía sumergida en el municipio, como apareció en el grupo focal sobre exclusión social, y que, como se ha dicho en el apartado "4.4.2.5.4 Empleo por tipos de contrato"; la economía sumergida recae más fuertemente sobre las personas desempleadas, ya que se ha manifestado que más de la mitad de las personas desempleadas encuestadas realiza trabajos esporádicos sin cotizar.

4.4.2.6.3 Actitud en la búsqueda de empleo

El 51% de las personas desempleadas dedica todo o parte de su tiempo a buscar trabajo frente al 23% que hace poco o nada por encontrar trabajo. Un 26% afirma estar formándose para encontrar trabajo. De los/as parados/as de larga duración, tan sólo un 5% no hizo nada para encontrar trabajo en el último mes (véase gráfico nº 87). **No existe correlación entre el tiempo desempleado y la actitud a la hora de buscar empleo.**

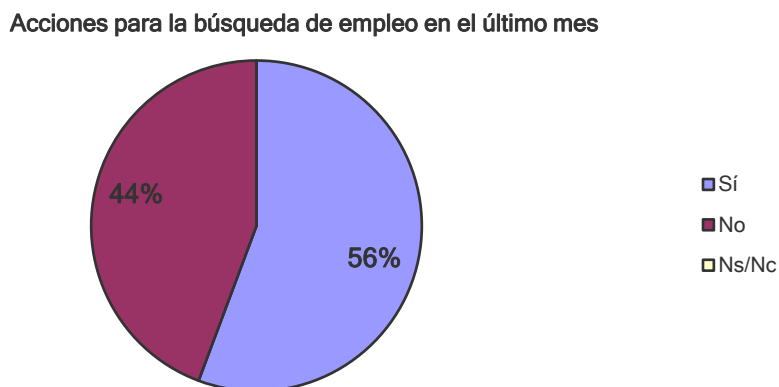
Gráfico 87. Dedicación a la búsqueda de empleo



Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

El 44% de las personas desempleadas no ha realizado ninguna acción en el último mes para encontrar trabajo.

Gráfico 88. Acciones para la búsqueda activa de empleo.

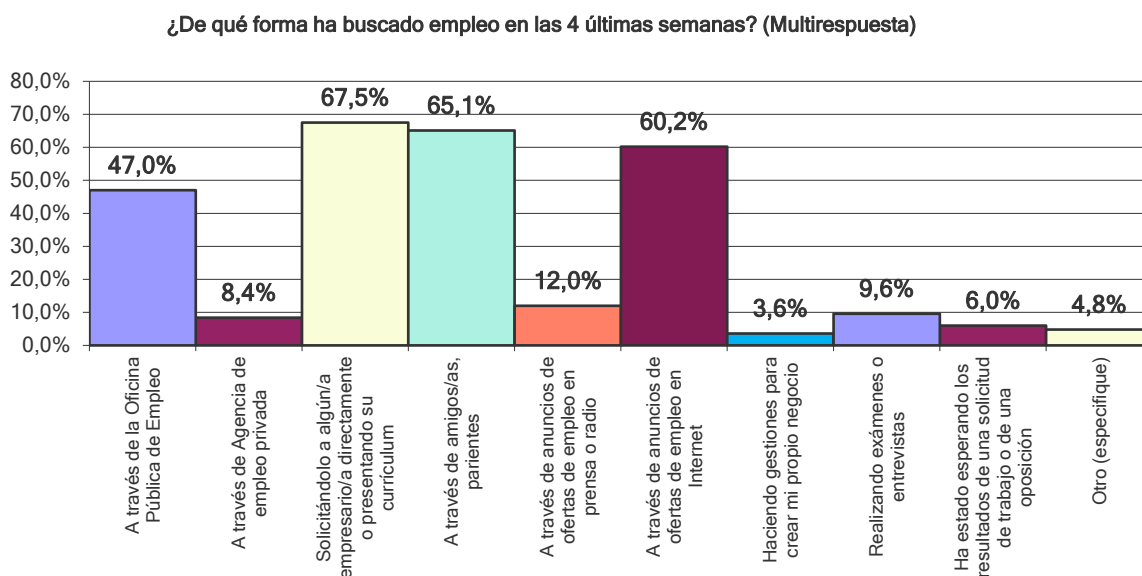


Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

4.4.2.6.4 Búsqueda empleo

Las formas de búsqueda de empleo a las que más han recurrido las personas desempleadas han sido las siguientes: solicitándolo directamente a empresas y presentando currículum (67%), **a través de conocidos**, amigos y parientes (65%), y a través de anuncios de ofertas de empleo en internet (60%) véase gráfico nº 89.

Gráfico 89. Formas de búsqueda de empleo



Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

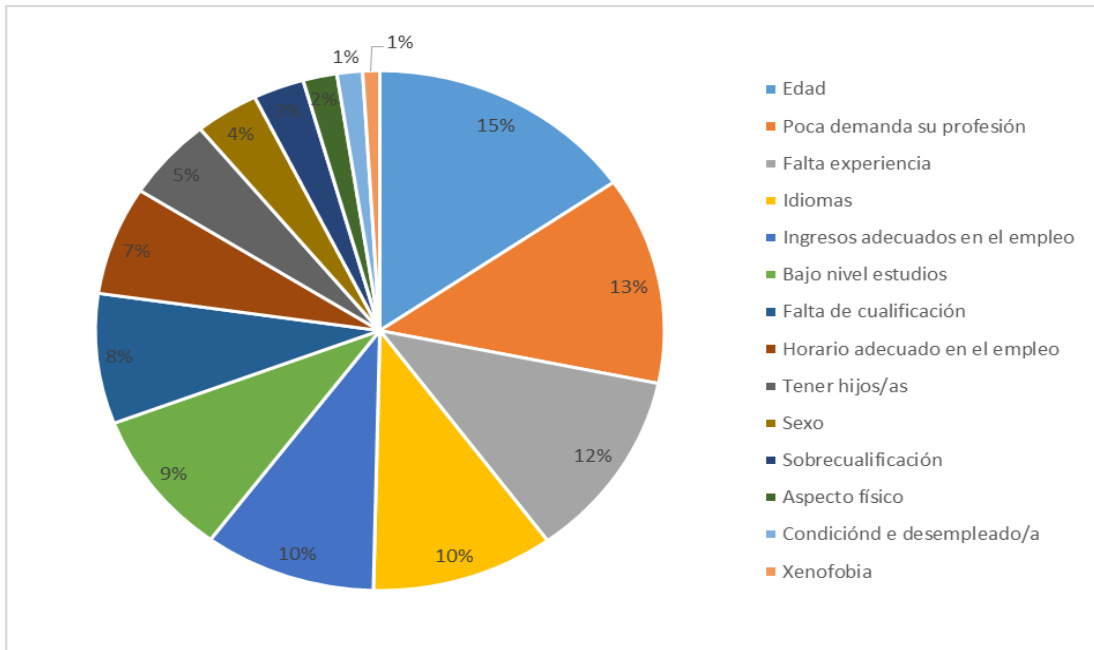
Estos datos vuelven a verificar la **importancia de las redes personales como canal de acceso al empleo, como se mostró en la Fase I de la investigación y ratificando los datos obtenidos durante la Fase II de la investigación.**

4.4.2.6.5 Barreras de acceso al empleo

En cuanto a las barreras de acceso al empleo, las personas desempleadas consideran que las principales barreras son la edad, la falta de experiencia, la poca demanda de su profesión o los idiomas.

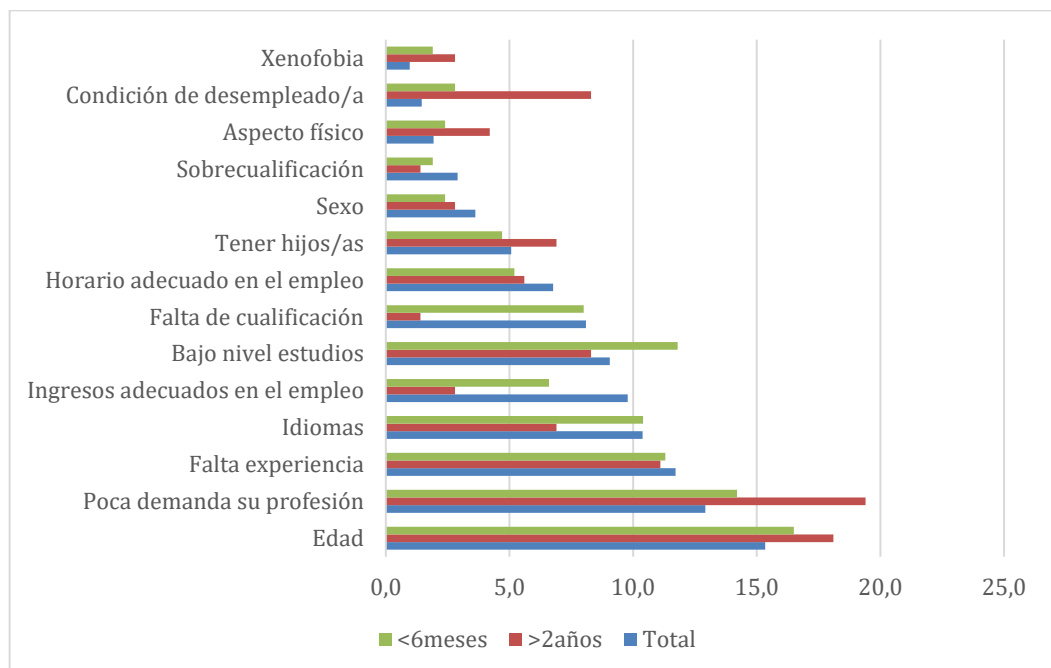
Para los parados de más de dos años la *poca demanda de su profesión*, además de la edad, es un factor fundamental, hecho que ratifica la necesidad de formar a este tramo en nuevas competencias que los hagan aptos/as para el mercado laboral. Las personas que llevan menos de seis meses ven en la edad un impedimento.

Gráfico 90. Barreras de acceso al empleo



Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

Gráfico 91. Barreras de acceso. Más de dos años en el paro y menos de seis meses.



Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

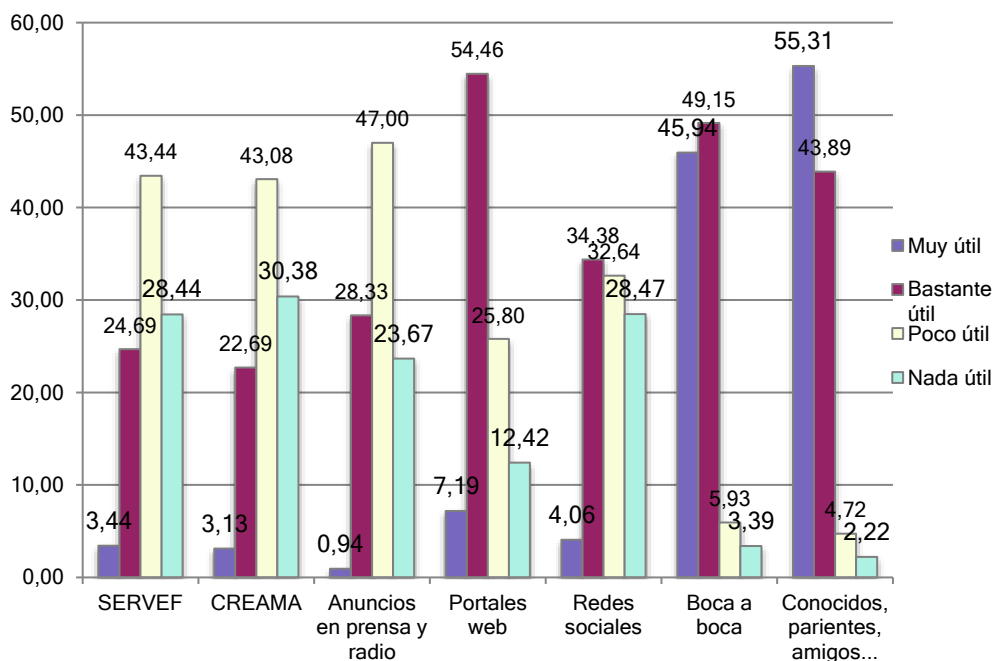
Las principales barreras al empleo son la falta de experiencia y los idiomas. Por otro lado, vuelve a aparecer la **edad** como barrera principal para el acceso al mercado laboral, a partir de los 45 años. Estos datos podrían mostrar que, como ya se ha dicho, los 45 años podrían significar un punto

de expulsión y **no retorno** del mercado laboral actual. En este tramo es significativa la preocupación por el **bajo nivel de estudios** que tienen.

4.4.2.6.6 Valoración servicios de búsqueda de empleo

Las **redes personales** se sitúan como principal forma de acceder al empleo, seguida del “boca a boca” y de los buscadores de empleo por internet (véase gráfico nº 92). Como se comentaba previamente, la población ve poco o nada útil a los servicios formales de búsqueda de empleo. Este dato refleja la necesidad de revalorizar de cara a las empresas que buscan candidatos/as que prefieren otras vías de contratación. Se vuelven a ratificar los resultados de la Fase I del estudio y los resultados de las técnicas de investigación realizadas durante esta Fase II, en las que se pone de manifiesto a las **redes personales** como principal forma de acceder al empleo. Así como la necesidad de **adaptación de los servicios públicos de empleo** a la realidad laboral, a partir de la tutorización personal y permanente de sus usuarios/as, como se ha remarcado también en los grupos focales sobre formación y empresas.

Gráfico 92. Valoración de los servicios de búsqueda de empleo.



Fuente: Encuesta población activa. UNED Dénia

INFORME DE RESULTADOS

Las evidencias de la interconexión entre los tres pilares que sustentan la economía de Dénia: empresas, empleo y formación, quedan patentes a partir del trabajo realizado. La revisión bibliográfica que pretendía establecer un marco de trabajo acotando conceptos y focalizando en las líneas de trabajo a seguir, ha quedado contrastado por las evidencias empíricas derivadas de las técnicas cualitativas y cuantitativas empleadas. La técnica de la triangulación demuestra, una vez más, que la **formación es el pilar fundamental** para crear empleo de calidad, pero a su vez, sin un tejido empresarial flexible y dinámico no es posible integrar nuevas expectativas en el horizonte del empleo. Así, se puede entender, que este trabajo es asumible como punto de partida para nuestra **Comarca**, ya que los datos evidenciados en el marco conceptual, han quedado contrastados, para proyectarlos como punto de partida de futuras políticas públicas que consideren la comarca como entidad con características propias. En este trabajo se aboga por el trabajo cooperativo y en redes de influencia, creando sistemas interconectados que funcionen como verdaderos motores del empleo dentro de la unión comarcal e intercomarcal, como una necesidad de primer orden que, de una manera evidente, se ha manifestado en las opiniones y datos recogidos en este trabajo.

Se ha dividido este informe en tres secciones que aúnan las inferencias realizadas gracias a las técnicas de investigación social utilizadas.

Formación:

El 44% de la población encuestada tiene estudios de bachiller y Formación profesional, el 31% estudios primarios y el 23% estudios universitarios. Sin embargo, un 28% de la población afirma que su formación no le ha sido útil para encontrar trabajo, y sólo un 36% considera que su formación le permite estar empleado en la actualidad. La población, no obstante, sigue estudiando motivada por su vocación (56%), aunque es importante el número de personas que estudian atendiendo a las posibles salidas laborales (27%). El abandono escolar ha descendido progresivamente, pero en los hombres los valores siguen siendo muy altos en comparación con los de la OCDE

Los expertos en formación, y también desde el ámbito de la empresa, inciden en la idea de **desconexión** entre la oferta formativa y el mercado laboral, por lo que se establece una necesaria coordinación entre el área de empleo (tejido empresarial) y formación, además, la necesidad de establecer nexos con el mundo empresarial debido a su desconexión con la realidad social. Tampoco se puede olvidar que en el trabajo se hace referencia a la necesidad de **concienciar y romper con la cultura empresarial tradicional** que **no** valora económicamente la cualificación de los/as trabajadores/as. Un buen punto de partida, apuntan desde el

sector empresarial, sería promover la formación específica complementaria en cada actividad, comenzando por la gestión y administración, fundamental, a su juicio, para la creación y gestión adecuada de la empresa. Así pues, se propone la necesidad de adaptación de mecanismos de interconexión entre las entidades formativas (**política formativa comarcal**) que permitan la **flexibilidad** formativa.

Además, tan sólo un 3'6% de la población considera que su formación le ha dotado de las habilidades informales necesarias para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo; desde el grupo de trabajo de exclusión se incide particularmente en este punto y alertan de la **inadecuación de la oferta formativa formal e informal con las necesidades específicas de este colectivo (vulnerable)**. Las principales carencias en cuanto a la formación recibida son: la adquisición de habilidades sociales (53%), idiomas (42%) y formación práctica (42%), además de competencias en comunicaciones y TIC (35%); la población demanda, por lo tanto, una **mejora en la formación transversal** (idiomas, TIC y comunicación) además de una **mejora en la adquisición de habilidades soft**: sociales o psicológicas (36%); además de la dificultad de realizar una experiencia práctica. También se ha encontrado una correlación positiva entre las personas que nunca han encontrado trabajo gracias a su formación y las que consideran que tampoco le será útil en el futuro ($\alpha = 0,031$). Así la población desempleada cambiaría de profesión por la dificultad de encontrar trabajo (50%) y no tanto por sus inquietudes profesionales (26%) contrastando con que esta razón, la inquietud, es la preferida para formarse de la población empleada (45%). Estos datos muestran una **desconexión entre los nuevos procesos de trabajo más flexibles e innovadores con los procesos de formación actuales**, ya que parece que existe una carencia importante en cuanto a formación en habilidades y competencias personales adaptadas a la nueva realidad económica. Así, los especialistas en formación inciden en la necesidad de la promoción de competencias que **fomenten la innovación de las actividades tradicionales**, acercándose a la realidad del territorio, para así contribuir a la emergencia de nuevas actividades más allá de las actividades turísticas concentradas en los períodos vacacionales.

Es necesario, además, cambiar el paradigma tradicional de educación y establecer mecanismos formativos donde las competencias no formales, soft, y la formación a lo largo de toda la vida, formación continua, sean una realidad para poder insertar a las personas excluidas del sistema. En cuanto a la formación a lo largo de la vida, es considerada como una alternativa muy positiva para posibilitar que las personas en el rango de edad de 45- 50 años en adelante, que se quedan sin empleo, se puedan **reincorporar al mercado de trabajo**.

En este mismo sentido desde el ámbito de la empresa se señala que se debe promover la formación complementaria a las específicas de cada actividad, en **gestión y administración**, ya que esta última es fundamental para la

creación y gestión adecuada de una empresa, volviendo a aparecer la importancia y necesidad de la formación en habilidades y capacidades personales que aparece reiteradamente en el marco teórico y en el grupo focal sobre formación.

Un problema estudiado con mayor profundidad es el de **vulnerabilidad social** y su consecuencia, la exclusión. Desde este ámbito se entiende que estas personas, carentes de competencias y, en muchos casos, de estas habilidades detectadas, tienen **dificultades para llegar a la oferta formativa pública** por los baremos de acceso establecidos, estableciéndose un **alejamiento entre esta oferta formativa reglada y las necesidades específicas de este colectivo social**. Dada esta situación, las entidades sociales han optado por realizar acciones formativas propias y adaptadas a las capacidades y habilidades de sus usuarios/as, que cuentan con buena aceptación por parte de los/as participantes. Se muestra, pues, una necesidad de complementar las tareas asistenciales que se están llevando a cabo, con otras de tipo formativo y/u orientativo para poder aumentar la empleabilidad de las personas en riesgo o situación de exclusión social.

Un dato importante es que el 60% de la población encuestada afirma que su formación le será útil en un futuro para encontrar trabajo, aunque ahora no lo sea, ya que el 58% de la población continúa diciendo que volvería a estudiar lo que estudió, por lo que se reafirma nuestra hipótesis de la **percepción de que la formación incide directamente en la empleabilidad**, pese a sus carencias de adaptación a los nuevos procesos de trabajo. **Las personas con estudios superiores son el grupo con mayor tasa de actividad**. Este hecho contrasta con que el otro grupo con buena tasa de ocupación son personas con una cualificación formal deficiente, este extremo indica que hay una **dualidad** del mercado del trabajo entre empleos sin cualificación, y nuevos empleos con necesidades altas de cualificación.

Desde el ámbito de la empresa se incide en que se han identificado **carencias en la oferta formativa en los sectores tecnológicos, medioambientales, marítimos, náuticos y de construcción**. Además también existe una **carencia de acreditación profesional en el sector de la construcción**, lo que dificulta la contratación de este tipo de empleados/as. En aquellos ámbitos con una formación adecuada sí que se pide que **la formación existente deba ir revisándose para adaptarse a las necesidades del mercado de trabajo**, como se ha remarcado anteriormente, incidiendo en que la formación no formal no se adapta bien a los cambios en el mercado de trabajo. También remarcan la **necesidad de formación al tejido empresarial sobre oferta formativa ocupacional** disponible en Dénia.

Por otro lado, un porcentaje muy elevado de población (49%) tiene que desplazarse para poder acceder a la formación que quiere, volviendo a

remarcar la necesidad **de mejorar las conexiones con los municipios colindantes para aumentar la calidad y el acceso formativo**. Esta necesidad se une al hecho de que esta **carencia recae más fuertemente sobre las personas desempleadas**, como apareció en el grupo focal sobre exclusión social. Desde el ámbito de la empresa, se ratifican y entienden que estas carencias formativas vienen, en muchos casos, motivadas por el hecho de que existen dificultades para el acceso a los municipios colindantes, con la consecuente limitación de la oferta formativa a la oferta local, por eso, en el ámbito formativo, se debe seguir una **estrategia que acerque la formación a la realidad del territorio** lo que supondría un aumento de su eficiencia.

Se posiciona el **nivel de estudios universitario** como el que **mejor capacidades emprendedoras y habilidades personales dota a la población**, si se tiene en cuenta que las personas que poseen este nivel de estudios son los que más se autoemplean (24%) y más empresas con empleados/as crean (5%), encontrando, pues, **diferencias significativas entre situación laboral y nivel de estudios alcanzado** ($\alpha < 0.05$). Hecho remarcado en el ámbito de la empresa, que además entienden que el **cambio del modelo productivo de I+D** pasa por potenciar este tipo de estudios. También se ha de remarcar que la formación profesional aparece como la formación que más empleabilidad genera, pero, desde este sector manifiestan que existen **carencias en cuanto a capacitación de habilidades que fomenten el emprendedurismo**, por lo que la **formación universitaria aparece como motor de cambio para crear un modelo económico más sostenible**. Por último, un (26%) de las personas desempleadas que buscan empleo afirma estar formándose para encontrar trabajo; y el principal motivo que alegan las personas desempleadas que no buscan trabajo es encontrarse en periodo de formación (66%), otro dato que muestra que la mayoría de la población entiende que una mejor formación le ayudará a encontrar trabajo.

“La formación profesional y universitaria es fundamental para hacer avanzar a la sociedad dianense hacia un modelo económico cualificado que ofrezca empleo de calidad”.

Empleo:

Se verifica la conclusión que se obtuvo en la Fase I de la investigación, referente a la **dependencia del mercado laboral del sector servicios**, además que en los últimos ocho años ha habido un aumento significativo de ocupados/as en este sector, así como una bajada en el resto de sectores, sobre todo en el de la construcción, produciéndose un trasvase, por lo que **esta dependencia se muestra con una tendencia al alza**. Existe una certeza unánime de que la **economía está poco diversificada y**

cualificada, hecho que se traduce en estacionalidad especializada y empleos de baja calidad.

Desde el sector empresarial se señala que el mercado de trabajo va a sufrir una gran transformación inducida principalmente por los cambios provocados por la inclusión de tecnologías emergentes, que por un lado harán surgir nuevas actividades y nuevos puestos de trabajo, y por otro, harán desaparecer los puestos de trabajo menos cualificados.

Se observa que la mayoría de trabajadores/as trabaja a tiempo completo (36%), y solo el 5% reconocen estar pluriempleados. Otro dato interesante es que la mayoría de personas están ocupadas como asalariadas y en el sector privado (55%) al que se puede sumar el 20% que se autoemplea o tiene una pequeña empresa. El 35% afirma tener contrato temporal, que suele ser por obra y servicios (18%) o para periodos turísticos (15%). El empleo requiere una gran flexibilidad, (73%), y **destaca que constatamos la brecha de género en cuestión de salarios**. Preocupa **el 18% de encuestados que dicen no tener contrato**.

El **principal problema que preocupa a la población** es el desempleo (39%) seguido de la economía (24%) y la calidad del empleo (9%), sin existir diferencias significativas entre los diferentes perfiles (empleados/as, desempleados/as, etc); ya que la perspectiva sobre la situación del empleo, en Dénia y en la Comarca de la Marina Alta, es mala o muy mala para el 64% del total de la población encuestada. Sin embargo, esta percepción es más positiva, en 10 p.p., que la que tienen con respecto a la situación del empleo en España, seguramente debido a la fuerza del sector servicios y al gran número de personas que emplea de forma estacionaria. Este sector ha ido ganando fuerza desde la crisis absorbiendo, en gran medida, el empleo destruido en el ámbito de la construcción.

Por otro lado existen áreas económicas con alto potencial, pero que no son aprovechadas adecuadamente. Estas características resultan de un **mercado laboral débil** a la hora de asegurar la empleabilidad de la población y un desarrollo sociolaboral de calidad. Para poder mejorar esta situación es necesario **generar nuevos servicios** y productos avanzados a partir de los recursos disponibles, que permitan crear una estructura laboral estable. Esto sólo será posible a través de la **coordinación** entre el área de **empleo y formación**, y a través de la promoción de competencias que fomenten la **innovación** de las actividades tradicionales, así como la emergencia de nuevas actividades más allá de las actividades turísticas concentradas en los periodos vacacionales.

Así vuelve a aparecer la necesidad de buscar **nuevos nichos de empleo más sostenibles y estables**, como apareció tanto en la Fase I y ratificado en los estudios realizados con empresarios. Es interesante, pues, atender al incremento de la demanda en **productos ecológicos** que podría

significar un cambio de paradigma en la producción agrícola y unos nuevos umbrales de rentabilidad, pudiendo ser un factor de cambio en este tejido productivo. Las actividades del sector **marítimo, medioambiental, socio-comunitarias**, sobre todo en dependencia, y las actividades relacionadas con las **TIC's** aparecen nuevamente como futuros nichos de empleo que pueden generar una economía más sostenible y estable a lo largo del año que la actual, basada principalmente en el sector turístico de "sol y playa", por lo que produce un alto grado de estacionalidad. Existe, pues, un consenso en la idea de que el empleo del municipio depende del **sector turístico**, por lo que es estacional y fluctuante; Por esta razón aparece la necesidad de **crear nuevos productos y servicios** dentro de este sector, que le den valor añadido y para convertirlo en una fuerza de empleo más estable y seguro. Para ello se manifiesta que las posibles estrategias con posibilidad de ocurrencia son la **revalorización de productos y servicios generados en la comarca y el desarrollo turismo activo**, principalmente.

En el empleo, desde el sector empresarial y al ámbito público, se debe trabajar para superar la estacionalidad para que tenga un resultado positivo sobre este, ya que esta supone empleo precario y fuga de capital social, **tendiendo hacia la dualidad del mercado que lleva a una sobre e infra formación representada en trabajos sin y con cualificación**. Esta compleja y diversa realidad debe lidiar con otro aspecto ajeno a los aspectos individuales de estas personas, y es que, debido a la situación actual del mercado laboral, jóvenes con altos niveles de formación compiten con este tipo de perfiles para los mismos puestos de trabajo para los que compiten parados/s de larga duración por lo que la capacidad de empleabilidad de estas personas se ve aún más reducida.

Las **personas con riesgo** de exclusión presentan dificultades, además, para poder acceder al empleo ya que tienen **dificultades** reales para **desplazarse** fuera del municipio.

Por otro lado, las **redes personales** se sitúan como principal forma de acceder al empleo, seguida del "boca a boca" y de los buscadores de empleo por internet, ratificando los resultados de la Fase I de esta investigación, ratificados por la percepción de la utilidad de los diversos medios de búsqueda de empleo. Además se inclina por adaptar los sistemas tradicionales de búsqueda de empleo con **tutorización individualizada prolongada en el tiempo y una readaptación de los servicios de búsqueda de empleo por su ineficacia**, extremo contrastado con todas las técnicas utilizadas (p.e gráfico nº 92). Los servicios públicos de búsqueda de empleo deben **transformar** su forma de proceder hacia una tutorización más personalizada e integral que se prolongue en el tiempo para ser más eficiente. Por último, se ha vuelto a poner de manifiesto que la mayoría de contrataciones se hace a través de conocidos/as, amigos/as o parientes, identificando esta ineficiencia y que se debería crear una

orientación profesional real, para así generar canales de contratación más eficientes, ya que también identifican como ineficientes los planes públicos de empleo.

Desempleo:

El 30% de las personas desempleadas lleva menos de tres meses en esta situación, frente a un 26% que lleva más de 2 años en el paro. Las personas paradas de larga duración se corresponden con un perfil de edad por encima de los 40 años y bajo nivel de estudios. **Existe una correlación positiva ($\alpha < 0,05$; $Rho = 0,76$) entre el tiempo que se está desempleado y las expectativas de encontrar trabajo en el próximo año (Tabla nº18): las personas que llevan menos de tres meses desempleadas ven bastante o muy probable encontrar trabajo en el próximo año; mientras que las que llevan más de dos años en paro ven poco o nada probable encontrar trabajo en el próximo año (73%).** Los datos parecen indicar que la variable determinante para el paro estructural es la **edad**, ya que no se observan, en este caso, diferencias sociodemográficas ni de formación significativas entre los/as parados/as de corta y de larga duración, así como tampoco existen diferencias en la actitud de búsqueda de empleo, ya que la mayoría manifiesta una búsqueda activa y continua. Como conclusión, señalar que los datos muestran **el desempleo de larga duración como un problema importante de nuestro sistema sociolaboral**, por lo que consideramos que se deben proponer medidas que intenten paliar esta situación.

Aunque la mayor parte de las personas desempleadas afirma buscar empleo activamente, existen **diferencias significativas entre sexos** cuando se indica que el motivo por el que no buscan trabajo es por cuidar a otros familiares ($\alpha < 0,05$), **siendo las mujeres las únicas que alegan este motivo a la hora de no buscar trabajo**. Este dato demuestra la mayoritaria delegación de las tareas domésticas y de cuidados hacia las mujeres, así como los consecuentes efectos negativos en su empleabilidad, esta puede ser una de las razones por las que el desempleo y la pobreza recaen más fuertemente sobre mujeres con cargas familiares.

Durante el **tiempo en que han estado en el paro la base fundamental de percepción económica es la solidaridad familiar** (63%), aunque también la realización de trabajos esporádicos no formales (58%) junto con los ahorros en un 21%.

Sobre las **barreras** que perciben a la hora de buscar empleo, las personas mayores de 45 años afirman que la **edad** o la baja demanda de la profesión ejercida es la principal barrera; por su parte los trabajadores/as que llevan menos de 6 meses en el paro apuntan también a la **falta de experiencia**. Este dato volvería a apuntar a la edad como la principal variable que produce el paro estructural.

Es importante reseñar, además, algunas de las consecuencias derivadas de esta situación y que se puede observar trabajando con los diferentes agentes sociales:

- “Trabajado/a pobre”: persona que dispone de diferentes trabajos poco remunerados e inestables en el tiempo, por lo que sus ingresos no son suficientes para mantener sus cargas familiares.
- Mayores de 55 años: persona que pierde su empleo habitual y que, pese a tener experiencia, no encuentran otro trabajo.
- Mujeres con cargas familiares: los efectos de que los recortes sobre el estado de bienestar recaigan, mayoritariamente, sobre el trabajo no remunerado de las mujeres, producen que su capacidad de empleabilidad se reduzca gravemente. Esta capacidad se reduce aún más cuando la mujer proviene de otro país.
- “Usuarios/as crónicos/as”: personas con grandes carencias tanto en el ámbito personal, como en el competencial.
- Jóvenes con dificultades básicas de alfabetización: pese a que disponen de certificaciones académicas, disponen de grandes carencias que les impide la inserción laboral. Este tipo de perfil pone en cuestión la eficiencia del sistema educativo actual.

Tejido empresarial:

El empleo en el municipio se concentra en el sector servicios y sector turístico, destacando la hostelería, lo que provoca que exista una **estructura laboral estacional**, en la que la mayoría de trabajo requiere **un nivel de flexibilidad alto o muy alto** (73%).

Se observa una **necesidad de la revalorización de la formación por parte del tejido empresarial local**, para poder adaptarse mejor a la economía actual, más centrada en la innovación y en las nuevas tecnologías, **hecho que contrasta con las reticencias del sector de invertir en formación que rompa las tendencias duales del mercado**. De hecho, los trabajos realizados con los expertos del tejido empresarial, indican que sigue existiendo una desconexión entre formación y el tejido, ya que los/as participantes afirman, que en muchas ocasiones tienen **dificultades para encontrar personas con una formación específica** para un puesto en concreto. Por otro lado, ha vuelto a aparecer la **falta de cualificación en Tic’s** entre las empresas del municipio y la necesidad de su adaptación a las nuevas tecnologías para poder crear nuevas sinergias económicas.

Se percibe la mala comunicación que siente el empresariado respecto a la formación profesional. Se comenta que, aunque parezca irrelevante, el hecho de estar tan mal comunicados dificulta tanto a las personas a la hora de formarse como al empresariado a la hora de contratar. “Hay mucha

gente desempleada, pero en cambio hay puestos de trabajo que no encuentran gente preparada... y ahí el fallo está en la coordinación con la formación, no sé si en el acceso, en la oferta...". Viene a colación pues, la necesidad de **concienciar y romper con la cultura empresarial tradicional** que **no** valora económicamente la cualificación de los/as trabajadores/as.

Por otro lado, se destaca la necesidad de romper la estacionalidad turística para crear empleo de calidad lo que también se traduciría en servicios turísticos de calidad. Una de las propuestas para este fin es la idea del trabajo en red, pasar de la competición a la **colaboración entre las pequeñas empresas de la Comarca para crear sinergias económicas más sólidas y estables**. Por eso no es de extrañar que aparezca la necesidad de **coordinación entre diferentes empresas de la Comarca de la Marina Alta para crear redes de trabajo entre diferentes municipios**, y así poder diversificar la oferta turística actual hacia modelos vinculados con la gastronomía, el ocio activo y los deportes náuticos. Esta tarea está interrelacionada con la necesidad de revalorizar los recursos propios, tanto paisajísticos como agrícolas, que conlleve una regeneración urbanística. De esta manera se empezaría a trabajar para producir un mercado laboral más seguro y sostenible.

Un dato a tener en cuenta es que las entidades sociales advierten de que las grandes empresas en escasas ocasiones suelen contratar a alguno/a de sus usuarios/as, y que existe un desconocimiento generalizado de las bonificaciones a la contratación existentes dentro de la legislación vigente hacia dichos colectivos de actuación. También afirman que **se logra la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad cuando es la propia empresa quien realiza la formación correspondiente a los puestos de trabajo a cumplir**. Las empresas que consiguen una mayor inserción laboral de este tipo de perfiles son las de servicios de limpieza doméstica, servicios asistenciales para la tercera edad, de conservación medioambiental y de limpieza viaria.

En este caso se puede afirmar que existe una desconexión entre el tejido empresarial y las políticas de prevención de la pobreza contrastado con la técnica Delphi donde hay una **certeza de un aumento de la pobreza y la exclusión social debido al sistema económico local**.

El 58% de las personas desempleadas ha contestado que su principal fuente de ingresos, durante esta situación, provenía de trabajos esporádicos sin cotizar.

BIBLIOGRAFÍA

- ABC, (2016). La actividad turística creció un 3.7% el año pasado, según Exceltur.
- ABC, (2016). Más de la mitad de los jóvenes españoles están dispuestos a buscar oportunidades fuera del país.
- Alonso, R. (2016). ¿Cómo afecta la recuperación al desempleo juvenil? [online] Disponible en: <http://expansion.com> [Creado 19 Mar. 2016].
- Amorós, C. (2005): *Globalización y orden de género*. En Ana de Miguel (Eds), *Teoría Feminista: de la Ilustración a la Globalización. De los debates sobre el género al multiculturalismo*, 3vol., Minerva Ediciones, Madrid,
- Andrés, Javier et al. (2009) Propuesta para la reactivación laboral en España. *El País*. [Creado el 26/04/2009].
- Anon, (2016). [online] Disponible en: <http://lourdestebe.wordpress.com> [Creado 19 Mar. 2016].
- Aprobada la ley de FP del País vasco que busca adaptarse a las necesidades de empresas y empleo. (2015). [online] Disponible en: <http://eleconomista.es> [Creado 19 Mar. 2016].
- Ayuntamiento de Dénia, (2015). *El gobierno municipal aumenta las bonificaciones por fomento del empleo en las nuevas ordenanzas fiscales*. Dénia: Ayuntamiento de Dénia.
- Ayuntamiento de Dénia, (2016). *El gobierno municipal incrementa el presupuesto destinado a políticas sociales y de empleo*. Dénia: Ayuntamiento de Dénia.
- Ayuso, M. (2015). Los cinco cambios que definirán el futuro del trabajo (si queda alguno). [online] Disponible en: <http://elconfidencial.com> [Creado 19 Mar. 2016].
- Ayuso, M. (2016). Las 9 profesiones que van a desaparecer desde ya mismo. Y será sólo el comienzo. [online] Disponible en: <http://elconfidencial.com> [Creado 19 Mar. 2016].
- Aznar, I.; Hinojo, F. (2009). La integración social a través del empleo y la formación: origen y evolución histórica de la formación profesional

ocupacionales. *Revista iberoamericana de educación*.

- Barnes, G. (2016). Lo dijo Google y se suman las consultoras: el expediente académico no sirve para nada. Disponible en: <http://elconfidencial.com> [Creado 19 Mar. 2016].
- Bellod, J.F. (2011). Endeudamiento y riesgo de desahucio de las familias españolas. [online] Disponible en : <http://www.eumed.net/ce/2011b/jfbr2.html>
- Bonet, J. (2006). La vulnerabilidad relacional: análisis del fenómeno y pautas de intervención. *REDES* Vol.11-4
- Callejo Gallego, Javier (2009) Introducción a las técnicas de investigación social. Ramón areces
- Calvo Martínez, J. (2015). El autónomo invierte un máximo de 400 euros al año en su formación. [online] Disponible en: <http://cincodias.com> [Creado 19 Mar. 2016].
- Cancela, C. (2015). Formación con más prácticas en las empresas, clave para Seat. [online] Disponible en: <http://elconfidencial.com> [Creado 19 Mar. 2016].
- Cara, A. (2016). Casi dos millones de empleos quedarán vacantes en España en 2020 por falta de profesionales cualificados. *ABC*.
- Carrillo, Nereida (2017). El 80% de las ofertas laborales no salen a la luz. UOC [online* Disponible en: <https://www.uoc.edu/portal/es/uoc-news/actualitat/2017/015-ofertas-laborales.html>
- Cebrián, J.A.; Bodega, M.I. et al. (2010). La crisis económica internacional y sus repercusiones en España y en su población inmigrante. *Estudios geográficos*, Vol. LXXI, (268).
- Chequeformacion.es. (2016). *Chequeformacion.es*. [online] Disponible en: <http://chequeformacion.es> [Creado 19 Mar. 2016].
- CIERVAL, (d. e.). *Detección de necesidades de formación y diagnóstico de las competencias profesionales en las Áreas de gestión de la empresa*.
- Consejo de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de la CV, (n.d.). *Plan director comercial, La Marina Alta*.

- Corral Álvarez, E. (2015). Una estrategia global para la formación profesional. [online] Disponible en: <http://cincodias.com> [Creado 19 Mar. 2016].
- Creama presenta su plan de actuación para 2016. (2015). [Comunicado] internet, Dénia.
- Creama se marca como objetivo para 2016 una mayor cooperación y un crecimiento sostenible. (2015). [comunicado] internet, Dénia.
- Creama, (2013). *Plan de actuación: estrategia emprendimiento y empleo joven*. Creama.
- Creswell, J. W. (2015). *A Concise Introduction to Mixed Methods Research*. Londres: Sage Publishing.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. . (2010). *Designing and conducting mixed methods research*. Londres: Sage Publishing.
- Dalkey, Norman C.(1969) *The Delphi method. An experience study of group opinión*, Rand Corporation
- Durán, C.; Ramos, R. (2006) *Evolución de la NAIRU en la economía española: una estimación mediante el filtro de Kalman*. *Estudios de economía aplicada*. Vol.24-2.
- El ayuntamiento de Dénia se beneficiará del plan de empleo conjunto de la diputación. (2015). [online] Disponible en: <http://Dénia.com> [Creado 19 Mar. 2016].
- El trabajo en el siglo XXI. (2006). [Vitoria-Gasteiz]: Ararteko.
- Espluga, J.; Baltiérrez, 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*. Vol. 17.
- European comission, (2015). *Dropout and Completion in higher education in Europe*. Luxemburgo: Publicenions Office of European Union.
- Exceltur, (2005). *Impactos sobre el entorno, la economía y el empleo de los distintos modelos de desarrollo turístico del litoral Mediterráneo español, Baleares y Canarias*.
- FEDEA. (2016) *El legado de la crisis: el mercado de trabajo español y*

las secuelas de la gran recesión. *Estudios sobre economía española*.

- Formando emprendedores arriba a Dénia. (2013). *Jóvenes empresarios*, (14).
- Friendly Business. (2015). *Friendly Business*. [online] Disponible en: <http://fbusiness.wordpress.com> [Creado 19 Mar. 2016].
- Fundación BBVA, (2015). *La formación y el empleo de los jóvenes españoles. Trayectoria reciente y escenarios futuros*. Economía y sociedad. Biblioteca Nueva S.L.
- García Ferrando, Manuel (2004) Introducción a la estadística. Alianza editorial
- Generalitat valenciana, (2010). *La oferta y la demanda de la formación profesional en la Comunidad valenciana*. Plan valenciano de la Formación profesional 2011-2013.
- Gómez, Manuel V. (2016) Frente al paro no hay nada que hacer solo en una generación. *El País* [creado el 16/05/2016].
- Gonzálvez, H. (2013). Los ciudadanos en el centro de la migración. La organización social de los ciudadanos transnacionales desde un enfoque de género. *Revista Migraciones*. 33,
- Hernández, E. (2015). La gran transformación que está sufriendo el mundo, Y será el tema central de Davos 2016. [online] Disponible en: <http://elconfidencial.com> [Creado 19 Mar. 2016].
- Herrarte Sánchez, A.; Sáez Fernández, F. (2004) Formación, empleo: una evaluación. *Cuadernos de economía*. Vol. 27.
- IESE business School, (2014). *Armonizar la educación con el empleo en España. Un reto a 5 años*.
- Ignasi Alcalde. (2016). *Ignasi Alcalde*. [online] Disponible en: <http://ignasialcalde.es> [Creado 19 Mar. 2016].
- INE. A través de <http://www.ine.es/inebmenu/indice.htm>
- JOVEMPA, (2014). *Estudio de percepción empresarial en memoria económica y de empleo 2015*. Jovempa federación.
- Jueguen Graucob, M. and Rodríguez Sanabra, G. (2011). *Análisis del turismo residencial en Dénia*. [Trabajo final de carrera] UPV. Gandía.

- La formación en el sector online, la clave para cubrir la futura demanda de empleo. (2015). [online] Disponible en: <http://eleconomista.es> [Creado 19 Mar. 2016].
- La OIT cree que hay margen para subir el SMI un 10% en los próximos 3 años. (2016). [online] Disponible en: <http://elconfidencial.com> [Creado 19 Mar. 2016].
- Llamas, M. (2016) El exceso de pymes lastra la productividad y el empleo en España. *Libertaddigital*. [Creado el 16/03/2016].
- López, C. (2016) España ha perdido 1,6 millones de jóvenes en apenas cuatro años. *La Vanguardia*. [Creado el 14/07/2016].
- López, C. (2015). Xàbia será la capital del Creama en 2016. [online] Disponible en: <http://xabiaaldia.com> [Creado 19 Mar. 2016].
- López, J. (2016). *La tierra de los Nadie Blog de Javier López*. [online] Blog.ccoo.es. Disponible en: <http://blog.ccoo.es/la-tierra-de-los-nadie-blog-de-javier-lpez> [Creado 19 Mar. 2016].
- Los perfiles de la oferta de empleo 2015. (2015). SEPE.
- Los profesionales de formación valoran que en 2016 se retomen las escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo. (2015). [online] Disponible en: <http://eleconomista.es> [Creado 19 Mar. 2016].
- Madsen, P.K. (2008) Flexiseguridad. *Boletín económico del ICE*. N. 2950.
- Mañana entra en vigor el nuevo sistema de formación profesional para el empleo. (2015). [online] Disponible en: <http://eleconomista.es> [Creado 19 Mar. 2016].
- Marina Plaza, (2015). Calp y Dénia lideran de forma abrumadora la destrucción de empleo en la Marina alta. [online]. Disponible en: <http://lamarinaplaza.com> [Creado 19 Mar. 2016].
- Marina Plaza, (2015). Dénia se sitúa entre las 10 ciudades de España con mayor aumento del número de autónomos el último año. [online]. Disponible en: <http://lamarinaplaza.com> [Creado 19 Mar. 2016].
- Marina Plaza, (2015). El paro en la Marina Alta se dispara otra vez con mil desempleados más en un mes. [online] Disponible en:

- <http://lamarinaplaza.com> [Creado 19 Mar. 2016].
- Marina Plaza, (2015). La UE selecciona para su plan de desarrollo cultural de las regiones la propuesta de Dénia, aplicada al turismo y la gastronomía. [online] Disponible en: <http://lamarinaplaza.com> [Creado 19 Mar. 2016].
 - Marina Plaza, (2016). La comarca cerró 2015 con 1500 parados menos en un año pero más del doble que antes de la crisis. [online] Disponible en: <http://lamarinaplaza.com> [Creado 19 Mar. 2016].
 - Marina Plaza, (2016). La destrucción de empleo tiene nombre de mujer en la Marina Alta. [online] Disponible en: <http://lamarinaplaza.com> [Creado 19 Mar. 2016].
 - Marugán Pintos, B. (2002). *Estrategias laborales ante los desafíos ecológicos globales. Valorizar socialmente las contribuciones de las mujeres en el sector pesquero español para asegurar la pervivencia del oficio, del sector y del ecosistema marino.*
 - Mecías Quirós, I.; Ballesteros Cuerra, J.C. (2016) Jóvenes y empleo, desde su propia mirada. *Centro Reina Sofía sobre adolescencia y juventud.*
 - Medina, E.; Herrarte, A.; Vkcéns, J. (2010) Inmigración y desempleo en España: impacto de la crisis económica. Retos económicos derivados de la inmigración económica en España, N.854 ICE
 - Meneos, M. and Bustillo, A. (2015). Descubre cuál es el empleo que crean las "star up". [online] Disponible en: <http://expansion.com> [Creado 19 Mar. 2016].
 - Mesa municipal por el empleo. (2016). Ajuntament de Dénia. Actas.
 - Ministerio de educación cultura y deportes, (2016). *Méndez de Vigo: "El objetivo para la próxima legislatura es alcanzar 100000 plazas de FP dual"*. [online] Disponible en: <http://www.mecd.gob.es/prensa-mecd/actualidad/2016/02/20160203-fp.html> [Creado 19 Mar. 2016].
 - Montilla Pérez, S. (2005) Diferencias individuales de los desempleados y constructos motivacionales: una relación de interdependencia predictora del desempleo estructural. *Revista de psicología del trabajo*

y de las Organizaciones. Vol. 21-3.

- Oie.es. (2016). *Observatorio de innovación en el* [online] Disponible en: <http://www.oie.es> [Creado 19 Mar. 2016].
- OIT, (2016). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2016*. Ginebra: OIT.
- Pitarch, M. (n.d.). *Adaptación de la oferta de formación profesional reglada a las necesidades del mercado de trabajo. El caso de las comarcas centrales de la Comunidad Valenciana*. [PDF] Universitat de Valencia.
- (del) Pozo Iribarría, et al. (2002) Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados. *Psicothema*. Vol 14-2.
- Proveedordemenerialdidactico.com. (2016). *El blog del proveedor de material didáctico*. [online] Disponible en: <http://www.proveedordemenerialdidactico.com/> [Creado 19 Mar. 2016].
- PWC, (2014). *Trabajar en 2033*. España 2033.
- Rebossio, A. (2015). Cómo dar alas a la productividad. *El país*.
- (de la) Rica, S.; Anghel, B. (2014) Los parados de larga duración en España en la crisis actual. *Laboratorio de alternativas*. Documento de trabajo 185/2014.
- Rouzaut, P. (2015). Claves para que la formación dual triunfe. [online] Disponible en: <http://expansion.com> [Creado 19 Mar. 2016].
- Rouzaut, P. (2015). La FP dual despegue con fuerza. [online] Disponible en: <http://expansion.com> [Creado 19 Mar. 2016].
- Rubio Arribas, Fco.J. (2006) La exclusión sociolaboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral. *Nómadas*. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas. 14.
- Ruesga B.; Santos M.; Martín Navarro, J.L.; Pérez Ortiz, L. (2010) Informe de coyuntura sobre el mercado de trabajo en España y Andalucía (primer trimestre de 2010). *Temas laborales n. 105*.
- Saiz, S. and Casilda, A. (2015). España líder en formación a distancia. [online] Disponible en: <http://expansion.com> [Creado 19 Mar. 2016].

- Salgado, Raúl (2015) El tamaño importa para la productividad de las pymes [online] Disponible en: <http://contunegocio.es> [Creado 12 Abr.2016].
- Salvatierra, J. (2016) Cae al 1,7% la tasa de ocupados que encuentra empleo gracias al INEM. *El País*. [Creado el 20/05/2016].
- Salvatierra, J. (2016) ¿Con qué estudios se sufre menos el paro? Con matemáticas y derecho. *El País*. [Creado el 24/05/2016].
- Sánchez, C. (2015). El desempleo se hace crónico: el paro supera el 18% de los activos. [online] Disponible en: <http://elconfidencial.com> [Creado 19 Mar. 2016].
- Sánchez -Silva, C. (2012). ¿No estaba el futuro del empleo en la formación? *El país*.
- Sánchez-Silva, C. (2013). El paro que más quema. *El país*.
- Sanromà Meléndez, E. (2012) El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): desempleo y reforma laboral. *Revista de estudios empresariales. Segunda época*. N.2
- SEPE, (2014). *Estrategia española de activación para el empleo 2014-2016*. Madrid: SEPE.
- SEPE, (2016). *Certificados de profesionalidad*.
- SEPE, (2016). *Repertorio nacional de certificados de profesionalidad*. SEPE.
- Sola, J. (2014). El legado histórico franquista y el mercado de trabajo en España. *RES* N.21.
- Soriano. D. (2016) Los olvidados de la crisis: mayores de 45, sin formación y más de dos años en paro. *Libertaddigital*. [Creado el 17/02/2016].
- Spring professional, (2016). *XI informe los + buscados de Spring Professional 2016*.
- Teulada digital, (2013). Creama ve al sector primario como fuente generadora de empleo. [online] Disponible en: <http://teuladamorairadigital.com> [Creado 19 Mar. 2016].
- Tezanos, José Félix,(2001) *La sociedad dividida*, Biblioteca nueva.

- Torres Alfosea, F. (n.d.). *Propuesta metodológica para la ordenación de espacios litorales*. [PDF] COCERCOST, Turismo y litoral. Alicante.
- UNED en Dénia.(2016). Mercado de trabajo, formación y empleo. [online* Disponible en: http://www.denia.es/adjuntos/temp/uned_c.pdf
- Valiente, C. (2015). Cómo resisten los negocios de verano e invierno. [online] Disponible en: <http://expansion.com> [Creado 19 Mar. 2016].
- Vanguardia, L. (2016) Rosell (CEOE) dibuja un futuro sin trabajo fijo: “Habrá que ganárselo todos los días”.
- Vera Rebollo, J. (1999). *El modelo turístico de la Marina Alta: apuntes para una nueva etapa desde la sostenibilidad como referencia*.
- Vicent, M. (2015). Cuando el paro acecha al acabar el verano. *El país*