

LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA, UNA
ENCUESTA SOBRE GÉNERO Y DESEMPLEO.

María del Rosario Durán Sánchez
Universidad de Granada 2011/2012
Master Estadística Aplicada.

INDICE

0. Contextualización.....	1
1. Introducción teórica. El punto de partida de las investigaciones.....	3
2. Delimitación del marco teórico.....	5
3. Diseño de la investigación y tipos de estudio.....	8
4. Elección metodológica.....	9
5. Selección de la muestra.....	11
6. Diseños muestrales.....	15
7. Técnicas de investigación.....	18
8. Trabajo de campo.....	26
9. Análisis de la información y presentación de resultados.....	27
10. Retrato estadístico de las mujeres desempleadas de Sevilla.....	32
11. Conclusiones finales del trabajo.....	60
Bibliografía.....	61
Anexo 1. Cuestionario.....	64
Anexo 2. Tablas estadísticas.....	66

0. CONTEXTUALIZACIÓN

En las últimas décadas se está produciendo una incorporación significativa y creciente de las mujeres al mercado de trabajo en el entorno de la Unión Europea, pero ¿es correcto hablar de las “mujeres trabajadoras” como de un colectivo con entidad propia, homogéneo sólo en razón de su sexo, sin tener en cuenta la diversidad de edades, de niveles educativos y económicos, identidades culturales, situaciones de convivencia y responsabilidades familiares, por ejemplo? Aunque sea demasiado simplificador, es un punto de partida lícito y útil mientras existan barreras que las mujeres –por el simple hecho de serlo- tengan que vencer para conseguir una inserción en el mercado laboral en igualdad de oportunidades con los hombres, y compartiendo con éstos los mismos niveles de calidad en el empleo y en los usos del tiempo.

Se trata de barreras que vienen dadas por la vigencia de estereotipos de género, presentes a lo largo de generaciones y socialmente asumidos. Recuérdese que por género se puede entender, sintetizando definiciones de autoras como J. Scott (1997) y A. Puleo (2007), la construcción cultural y social de lo que cada sociedad entiende como masculino y femenino en un momento histórico determinado. Al hablar de género se habla, pues, del conjunto de atributos, actitudes y conductas culturalmente asignados, que definen los roles sociales de las personas según su sexo. Y esos roles asignados en función del sexo tienen diferente valoración en la sociedad, pues suelen facilitar a los varones estatus superiores a los de las féminas, además de producir desigualdad en términos económicos, lo que trae relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres.

Por ello centrando la mirada en el mercado laboral de la ciudad de Sevilla, se ve que las mujeres siguen accediendo al empleo a través de contratos a tiempo parcial y en actividades de baja cualificación, en mayor medida que los hombres (y a pesar de cursar estudios superiores en un mayor porcentaje que éstos). Además, en el caso de las mujeres que habitan zonas desfavorecidas y por ese u otros motivos corren más riesgo de exclusión social, se conjugan una serie de variables que incrementan sus dificultades de acceder al mercado de trabajo, pues suelen tener escasa cualificación, un gran desconocimiento del mercado laboral remunerado y, en muchas ocasiones, cargas familiares que les impiden conciliar la vida personal y la profesional. En este sentido, para conseguir un empleo, las mujeres necesitan un compromiso personal y mucha voluntad para superar los numerosos obstáculos que les impiden formar parte del mercado laboral en plenas condiciones de igualdad.

En este contexto potenciador del acceso de las mujeres al mercado de trabajo, se plantea la presente investigación, se intenta profundizar en las características que adquiere hoy en Sevilla el desempleo femenino, sobre todo aquél que afecta a las mujeres más vulnerables.

Con esto se establece los pilares de la investigación, explicando desde como debe ser el origen que lleva a plantearnos la investigación hasta los resultados finales del estudio. Pasando por todas las fases que contempla cualquier investigación cuantitativa que se precie (delimitación del marco teórico, selección de la técnica cuantitativa y del método de muestreo a utilizar, hasta la confección en sí del informe que recoger los resultados mas relevantes del estudio). Para que quede totalmente claro se expone a continuación la parte teórica que sustenta la investigación y en cada apartado hablaremos del estudio que se ha tomado de ejemplo.

1. INTRODUCCIÓN TEÓRICA. EL PUNTO DE PARTIDA DE LAS INVESTIGACIONES

¿Cómo se originan las investigaciones?

En términos generales, una **investigación** puede definirse como el proceso crítico a través del cual se intenta dar respuesta a una serie de preguntas. Las investigaciones encuentran su punto de partida en un **conjunto de ideas**, normalmente transformadas en cuestionamientos sobre algún aspecto de la realidad, que constituyen el primer acercamiento a la realidad que habrá de investigarse. Éstas pueden provenir de distintas fuentes y la calidad de dichas ideas no está necesariamente relacionada con la fuente de donde provengan.



Las primeras ideas sobre el tema de investigación, así como la demanda inicial de investigar, requieren analizarse cuidadosamente de cara a transformarlos en planteamientos más precisos y estructurados. En este sentido, con frecuencia, se requiere un primer proceso de familiarización con el campo de conocimiento en el que se ubican las ideas antes de la puesta en marcha de la investigación.

Así, una vez planteada la idea o demanda de estudio es conveniente buscar y revisar estudios y trabajos que se hayan hecho con anterioridad con la finalidad de:

- No investigar –de la misma manera – algunas cuestiones que ya han sido estudiadas muy a fondo.
- Estructurar más formalmente la idea de la investigación.
- Seleccionar la perspectiva principal desde la cual se abordará la idea de investigación.

En particular para el estudio se han consultado fuentes secundarias y contextualización estadística del desempleo en Sevilla (2007-2009). Se ha trabajado fundamentalmente con los datos sobre el mercado de trabajo local aportados por el Observatorio ARGOS (Observatorio del Servicio Andaluz de Empleo) y por el Instituto Estadístico de Andalucía (IEA). También se ha consultado los informes estadísticos de los Puntos de Información a la Mujer (PIM¹).

¹ Los Puntos de Información a la Mujer, PIM, (*Ayuntamiento de Sevilla*) creados por el Área de Igualdad, en colaboración con el Área de Participación Ciudadana y el Instituto Andaluz de la Mujer, configuran una red de dispositivos básicos para la atención, información y dinamización de mujeres y colectivos de mujeres, de los distintos barrios y zonas del municipio de Sevilla.

Se trata de técnicas indirectas, no interactivas, valiosas no sólo por su valor introductorio, sino porque refuerzan las diferentes fases de la investigación.

¿Cómo se define el problema de investigación?

Una vez que se ha concebido la idea o se ha delimitado la demanda de investigación y se ha profundizado en el tema de estudio, revisando bibliografía básica y otras fuentes, se define el **problema de investigación**.

Todo problema de investigación ha de quedar formulado, de acuerdo con Kerlinger (1975), de forma clara y sin ambigüedad. Igualmente, su planteamiento ha de expresar una relación entre dos o más variables e implicar la posibilidad de prueba empírica.

Cuatro son los elementos que deben quedar recogidos en el planteamiento del problema de investigación: los objetivos que persigue la investigación, las preguntas de investigación, la justificación del estudio y la viabilidad de la investigación.

¿Cuáles son los objetivos de nuestro estudio?

Obtener una aproximación lo más completa posible a la realidad de las mujeres desempleadas de Sevilla, tomando como referencia a las inscritas en el SAE como demandantes de empleo, mediante la información estadística más actualizada sobre esta población y obteniendo información acerca de sus expectativas y perspectivas laborales, niveles de empleabilidad, grados de vulnerabilidad, etc.

Profundizar en las posibilidades que el mercado de trabajo local ofrece a las mujeres para el empleo de calidad, poniendo especial interés tanto en Nuevos Yacimientos de Empleo como en los empleos relacionados con el uso de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTICs), el Medio Ambiente y los Servicios de Proximidad.

2. DELIMITACIÓN DEL MARCO TEÓRICO

¿Cuáles son las funciones del marco teórico?

Una vez planteado el problema de estudio, evaluado su relevancia y factibilidad, el siguiente paso consiste en *sustentar teóricamente el estudio*. Ello implica analizar y exponer aquellas teorías, enfoques teóricos, investigaciones y antecedentes en general que se consideren válidos para el correcto encuadre del estudio.

El marco teórico cumple diversas **funciones** dentro de una investigación, entre las cuales destacan las siguientes:

- ayuda a prevenir errores que se han cometido en otros estudios;
- orienta sobre cómo habrá de llevarse a cabo el estudio;
- amplía el horizonte del estudio y guía al personal investigador evitando desviaciones del planteamiento original;
- conduce al establecimiento de hipótesis o afirmaciones que más tarde habrán de someterse a prueba.

¿Qué etapas comprende la elaboración del marco teórico?

La elaboración del marco teórico comprende dos etapas: la revisión de la literatura correspondiente y la adopción de una teoría (hipótesis) o desarrollo de una perspectiva teórica.

En relación a la **revisión de la literatura**, ésta consiste en detectar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales que pueden ser útiles para los propósitos del estudio, así como en extraer y recopilar la información relevante y necesaria que atañe al problema de investigación. Por ello la revisión inicial que se hace sobre la bibliografía para la puesta en marcha de la investigación nos sirve para el marco teórico

En cuanto a cómo se construye el **marco teórico o marco de referencia**, la estrategia depende de lo que revele la revisión de la literatura. Se pueden dar los siguientes casos:

- Existencia de una **teoría completamente desarrollada**: La mejor estrategia ante esta realidad es tomar dicha teoría como la estructura misma del marco teórico de la investigación o reenfocharla, para no investigar algo que ya sido estudiado muy a fondo.
- Existencia de **varias teorías** que se aplican o se relacionan con nuestro problema: En este caso se puede elegir la que se considere más adecuada o combinar un conjunto de ellas para construir el marco teórico de la investigación.
- Existencia de **“piezas y trozos” de teoría**: La mayoría de las veces lo que se tiene son generalizaciones empíricas, por lo que están incompletas y es preciso desarrollarlas.

Aplicando lo explicado anteriormente en el estudio, se toma como parte de la bibliografía el trabajo ya realizado a las mujeres usuarias de los Puntos de Información a la Mujer que existen en Sevilla y a las y los profesionales que las atienden. Cada PIM cuenta con un equipo interdisciplinar integrado por Trabajadoras Sociales, Psicólogas/os y Asesoras Jurídicas. A ello hay que añadir, como equipo de apoyo a la totalidad de los PIM, dos Educadoras y una Animadora Sociolaboral. Esto nos ayudara a la elaboración del marco teórico. Junto con estos resultados debemos de tener en cuenta los datos proporcionados por las oficinas SAE.

Una vez revisada la literatura y conocida la existencia de teorías sobre el tema de la investigación, se deben **plantear las hipótesis**, definidas como una explicación probable - previamente seleccionada- a la situación social analizada.

Para facilitar su elaboración, todas las hipótesis deben cumplir las siguientes condiciones:

- Deben ser **conceptualmente claras y comprensibles**: Los conceptos que se emplean deben ser definidos previamente, de modo que quede excluida toda ambigüedad.
- Los términos usados deben permitir **ser tratados empíricamente**: Ninguna hipótesis utilizable debe llevar en sí juicios morales o trascendentes y todas ellas deben ser susceptibles de verificación.

Al plantear estas hipótesis nos permitirán estudiar si los objetivos que se persiguen en el estudio se cumplen o no. Por ello a la hora de plantear estas hipótesis para el estudio

partimos de que nos movemos ente los márgenes de una economía de mercado y desde dentro de estos márgenes nos proponemos acercarnos a la realidad de las mujeres desempleadas de Sevilla. Las hipótesis de partida buscan profundizar en las características que adquiere hoy en Sevilla capital el desempleo femenino, sobre todo aquel que afecta a las mujeres más vulnerables. Por ello se puede considerar como primera hipótesis si las mujeres de Sevilla capital les afecta por igual el desempleo o existen colectivos los cuales tienden a registrar un desempleo mayor.

3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Y TIPOS DE ESTUDIO

Una vez que el problema de investigación ha sido formulado de forma clara y se sabe qué tipo de información se necesita, se ha de definir el diseño de la investigación de acuerdo con las preguntas planteadas.

EL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El **diseño de investigación** consiste en la preparación de las condiciones que posibiliten la recogida y análisis de los datos, de tal forma que se combinen resultados relevantes para la investigación.

Un buen diseño depende, en gran medida, de su adecuación y correspondencia con los objetivos de la investigación. No existe, en este sentido, un sólo tipo de diseño de investigación no es utilizable en todo momento y lugar.

En el diseño de investigación se optará por un **tipo de estudio** determinado de acuerdo también con los objetivos planteados. A groso modo, pueden diferenciarse cuatro tipos de estudios: exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos.

En ocasiones, una investigación puede caracterizarse simultáneamente como exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa. Aunque un estudio sea en esencia exploratorio puede contener elementos descriptivos; o un estudio correlacional puede incluir elementos descriptivos.

Los factores que influyen en el hecho de que una investigación se inicie como exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa son, entre otros, el conocimiento actual del tema de investigación que haya revelado la revisión de la literatura, así como el enfoque que el propio equipo investigador pretenda dar a su estudio.

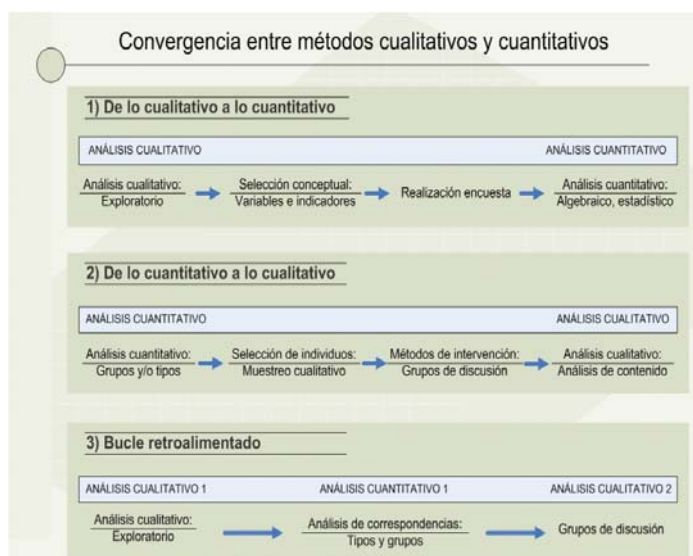
En el caso del estudio de las mujeres desempleadas podemos afirmar que se trata de una mezcla de estudio exploratorio y descriptivo, ya que partimos de datos ya existentes y otros que se han obtenido de forma exploratoria.

4. ELECCIÓN METODOLÓGICA

Otro elemento fundamental en el diseño es la **selección de la metodología** que se va a utilizar para intentar responder a las preguntas de la investigación. Dos han sido, tradicionalmente, los grandes paradigmas metodológicos desarrollados en el campo de las Ciencias Sociales – el paradigma cuantitativo y el paradigma cualitativo – que han venido acompañados de un conjunto de técnicas y herramientas específicas.

Ambos constituyen diferentes modos de comprender la realidad social y de aproximarse a su estudio. Desde el **paradigma cuantitativo**, se asume que el equipo investigador es un sujeto ajeno a la realidad social que investiga. Como tal, y a través de la medición externa, puede extraer conclusiones objetivas y relaciones causa-efecto entre variables. Por el contrario, el **paradigma cualitativo** reclama una visión más holística a la hora de aproximarse a la realidad social y persigue que sean los propios sujetos quienes informen de sus conductas, sentimientos, etc.

El enfrentamiento clásico entre ambos paradigmas se ha visto suavizado en los últimos años y, en muchas ocasiones, las investigaciones más recientes optan por **diseños metodológicos triangulares** que combinen ambos paradigmas. No obstante, la convergencia o complementariedad metodológica no es una cuestión sencilla sino puede modularse de varias formas. En el siguiente esquema pueden apreciarse diferentes tipos de planeamientos del proceso de investigación basados en la complementariedad de métodos de carácter cuantitativo y cualitativo:



Fuente: Borrás y otros (1999:529-531). Elaboración propia

Ahora bien, cuando se aborda el problema del desempleo en las mujeres, y especialmente en aquellas que parten de situaciones muy desfavorables para la inserción laboral (valorando con ello no sólo el acceso, sino el mantenimiento del empleo), se ha de tener en cuenta la complejidad del fenómeno. Sus múltiples dimensiones (económicas, psicosociales, etc.) y su poder para condicionar la integración o el riesgo de exclusión social, requieren de una aproximación sistémica e integral para comprender cómo suceden los procesos de búsqueda, inserción, interrupción de trayectorias, desempleo de larga duración, etc. Por ello, lo más adecuado, para conseguir una comprensión holística, es optar por la metodológica cuantitativa.

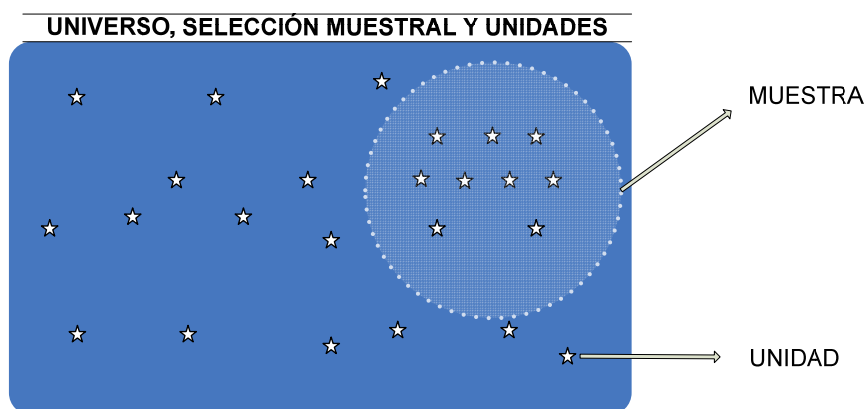
Esta riqueza metodológica permite abordar de manera adecuada la complejidad del fenómeno estudiado, propiciando un conocimiento más profundo de las necesidades de las mujeres, sus niveles de empleabilidad y los desajustes del mercado, desde el punto de vista del colectivo que estamos estudiando. Esta técnica cuantitativa es aplicada utilizando como herramienta de trabajo la encuesta.

Se toma una muestra representativa de mujeres, para conocer la situación y características objetivas de un universo como es el de mujeres desempleadas demandantes de las oficinas SAE de Sevilla capital.

5. SELECCIÓN DE LA MUESTRA

En la mayoría de las ocasiones no es posible abordar al conjunto de los sujetos, eventos, sucesos que conforman el objeto de estudio. Por ello, las investigaciones suelen optar por trabajar con una **muestra de la población**, entendida ésta como un subgrupo de la población, un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características, y al que se le llama población.

A la hora de seleccionar la muestra del estudio se deben definir los sujetos, eventos, sucesos sobre los cuales se habrán de recolectar los datos; delimitar la población; elegir el tipo de selección de la muestra y todo ello teniendo presente el tipo de estudio que se está realizando.



En los **estudios cuantitativos**, la muestra es un subgrupo de la población, se delimita de antemano con precisión y tiene que ser representativo de ésta.

¿Cómo se delimita una población?

Lo primero es decidir si interesa o no delimitar la **población**, entendida como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, y si se pretende que esto sea antes de recoger los datos o durante el proceso. En los estudios cuantitativos, por lo común, suele delimitarse la población a priori. En nuestro caso tenemos como población objeto de estudio las mujeres desempleadas que residen en Sevilla Capital. Esta población delimitada y registrada a priori, ya que es posible tomar los datos del registro que nos proporciona el Servicio Andaluz de Empleo.

El marco muestral

El marco muestral es el listado que comprende a las unidades de la población de estudio y que se utilizará para la extracción de la muestra. El marco muestral debe cumplir unos requisitos determinados:

1. Ha de ser lo más completo posible, para facilitar la representatividad de la muestra;
2. La comprensibilidad del marco muestral exige su actualización;
3. Es importante que cada unidad de la población esté igualmente representada en el marco de muestreo;
4. No debe incluir unidades que no correspondan a la población de estudio;
5. Ha de contener información suplementaria que ayude a la localización de las unidades de población seleccionadas (teléfono, dirección);
6. Debe ser fácil de utilizar. Aquellos que están en soporte magnético simplifican y automatizan bastante el proceso de extracción de la muestra.

¿Cómo se calcula el tamaño de la muestra?

Una vez que se haya delimitado la población y el marco muestral se debe calcular cuál va a ser el **tamaño** más adecuado para la muestra. El número de elementos que debe contener una muestra es el resultado de un cálculo en el que intervienen cuatro factores. Así, una fórmula matemática conjuga tamaño de la población, margen de error, nivel de confianza y variabilidad.

En relación con el **tamaño de la población**, se parte de considerar si el número total de elementos del universo es pequeño (el término que se usa en estos casos es el de finito) o muy grande (para el que se utiliza la expresión infinito). Una población estadística se considera infinita si es superior a 100.000 elementos, o si se ignora su dimensión exacta. A medida que aumenta el tamaño de la población, se incrementa el tamaño que debe tener la muestra para resultar representativa, si bien, a partir de un determinado nivel, los incrementos de la población no se traducen en variaciones significativas del tamaño muestral necesario.

El **error** hace referencia al hecho de que, al trabajar con muestras, asumimos que nuestros resultados sólo serán una aproximación a los que serían posibles en caso de poder medir a toda la población. Entendemos el error como la distancia a la que asumimos que se encuentran nuestros datos muestrales de los valores poblacionales. Lo expresamos mediante una horquilla a la que se denomina margen de error. Así, si decimos que nuestros datos contienen un margen de error del $\pm 5\%$ estamos afirmando que el resultado que estamos ofreciendo (de una

muestra) puede estar comprendido en la población hasta cinco puntos por encima o por debajo de dicho resultado.

Para el cálculo del tamaño muestral se suelen tomar a priori márgenes de error de entre el 3% y el 6%. Debemos tener presente que un menor margen de error exigirá un mayor tamaño muestral y que esto puede entrar en colisión con los recursos realmente disponibles para nuestro estudio. De la misma forma, no se suelen admitir a priori márgenes de error que superen el 6%.

El **nivel de confianza** o confiabilidad es la probabilidad, que también se decide a priori, de que los resultados obtenidos a nivel muestral sean realmente esos a nivel poblacional. Se expresa como porcentaje y en investigación social es habitual encontrarlo cifrado en el 95 o el 95,5%. Si nuestro nivel de confianza es del 95%, estaremos afirmando que los resultados obtenidos al medir a una muestra y tener en cuenta el correspondiente margen de error serán idénticos a los que ofrecemos un 95% de las hipotéticas veces que repitiéramos la medición (95 de cada 100 veces que la realizáramos), admitiendo que, en un 5% de las veces, estos resultados serían diferentes.

Todo resultado muestral contiene un determinado margen de error y se ofrece como conclusión sostenida por un determinado margen o nivel de confianza.

El cuarto factor del que depende el tamaño muestral es la **variabilidad**. Se denomina así al hecho de que las características o rasgos susceptibles de ser observados en una población difieran o varíen de unos individuos a otros, de ahí que a esos rasgos se les denomine precisamente variables. Los elementos de una población, en relación con un determinado rasgo, pueden ser muy parecidos o muy diferentes. Lógicamente, a la hora de extraer una muestra de una población para estudiar una característica, no es lo mismo que en esa población exista mucha o poca variabilidad. De todas formas, lo habitual en toda investigación es que no sepamos cómo de parecidos o diferentes sean los elementos de una población, de ahí que nos pongamos en la situación más adversa posible a nuestros intereses como investigadores, esto es, en aquella en la que la variabilidad existente sea máxima. Sólo si nuestra muestra es lo suficientemente grande estaremos seguros de *pescar* con ella a todas esas maneras distintas en las que puede mostrarse el rasgo o los rasgos que pretendemos analizar. La forma habitual de expresar la variabilidad existente en una población pasa por razonar en términos dicotómicos, expresando la máxima variabilidad como aquella situación en la que podamos encontrarnos a la mitad de una población perteneciendo a una categoría de una supuesta variable que sólo pudiera presentar dos categorías (estar a favor o en contra de algo, por ejemplo) y la otra mitad perteneciendo a la contraria, es decir, 50% vs. 50%. En el extremo opuesto, esto es, reflejando una situación de máxima homogeneidad (o mínima

variabilidad) encontraríamos a una situación en que el 99% de una población se manifestara a favor de algo y el 1% (o aún menos), en contra.

En conclusión, en los estudios cuantitativos, el tamaño muestral dependerá de los cuatro factores citados que se ponen en relación mediante una fórmula de cálculo. Las decisiones relativas al valor que tomarán en dicha fórmula dos de estos elementos (el error máximo a admitir y el nivel de confianza) dependerán fundamentalmente de los objetivos que se hayan planteado así como del presupuesto que se tenga para realizar el estudio.

Nuestra población de estudio (mujeres desempleadas) era finito. Según los datos correspondientes a febrero de 2010 eran 43.678 las mujeres desempleadas inscritas como demandantes de empleo en las oficinas SAE en Sevilla capital. Por ello se tomó la fórmula de universos finitos para el cálculo del tamaño muestral.

Partiendo de esta población inicial, se tomó como error máximo a admitir, esto es, como grado de precisión de los principales resultados, el valor 5,5% (E en la fórmula adjunta). Se fijó a un nivel de confianza³ del 90% (Z, en la fórmula adjunta), para nuestro estudio. Y se consideró la variabilidad (pxq en la fórmula adjunta) más desfavorable posible, que adopta un de 0'25 (el producto de la operación 0,50 x 0,50).

UNIVERSOS INFINITOS	UNIVERSOS FINITOS
$n = \frac{Z^2 \times p(q)}{E^2}$	$n = \frac{Z^2 \times (pxq) \times N}{(E^2 \times (N-1)) + (Z^2 \times (pxq))}$
n: tamaño muestral Z: unidades de desviación típica correspondientes al nivel de confianza elegido ² pxq: varianza poblacional estimada E: error máximo permitido ³ N: población	

Con las premisas que hemos puesto y dándole valores a la fórmula obtuvimos como resultado que el tamaño muestral para nuestro estudio sería de 220 encuestas.

² Probabilidad de que la estimación efectuada se ajuste a la realidad. Probabilidad de que el intervalo construido en torno a un estadístico capte el verdadero valor del parámetro.

³ Error máximo permitido es el error máximo para el que fue diseñada la encuesta, lo que se corresponde con la varianza del estimador.

6. DISEÑOS MUESTRALES

Como se mencionó, el del tamaño es sólo uno de los dos aspectos que confieren representatividad a la muestra. El otro tiene que ver con el modo en que se realice la selección de sus elementos. En la investigación cuantitativa, la extracción de una muestra representativa puede lograrse, básicamente, de dos formas. Una de ellas es dividiendo o agrupando a la población en función de una serie de características relevantes para la investigación y extrayendo posteriormente un número de elementos de cada uno de estos grupos. A esta forma de seleccionar muestras se le denomina “por cuotas”. La otra forma de extracción se denomina muestreo probabilístico. En estos casos, la selección debe estar presidida por el azar. Es decir, los componentes de una muestra deben elegirse al azar y resulta fundamental que todos los elementos de la población tengan la misma probabilidad de resultar elegidos. La intervención del azar (junto al fundamento matemático que, sobre la base de éste, proporciona la teoría de las probabilidades) es la que garantiza la representatividad de la muestra y, sobre todo, que pueda calcularse el error en el que se incurre por el hecho de recoger información de una parte y no de toda la población. Esto último resulta fundamental desde el punto de vista del análisis de datos. Generalizar los resultados desde una muestra a la población de referencia sólo tienen valor estadístico (esto es, respaldo científico-matemático) si se realiza a partir de este tipo de muestras denominadas aleatorias. Entre los **métodos probabilísticos**, pueden diferenciarse los siguientes: Muestreo aleatorio simple; Muestreo aleatorio sistemático; Muestreo estratificado (con afijación simple, proporcional u óptima); y Muestreo por conglomerados (monoetápico, bietápico, polietápico).

En cualquier caso, se insiste en que la elección de las unidades de análisis de forma aleatoria, es decir, al azar, no es la única forma posible de efectuar el muestreo en la investigación social, pero sí la única que permite realizar inferencias válidas y fiables desde el punto de vista estadístico. Pero, se puede optar por representar a la población sin necesidad de basarse en el fundamento probabilístico. En Ciencias Sociales lo fundamental resulta, además de contar con un tamaño suficiente, que en la muestra estén presentes una serie de características de la población que consideremos clave, y que esa presencia no la determine el azar (que puede infra o sobrerrepresentar la presencia de ese rasgo en la muestra) sino que sea una decisión que se quiera tener garantizada de antemano. Es lo que antes denominamos muestreo por cuotas. Este tipo de muestreo es, de hecho, el habitual en estudios cuantitativos de carácter exploratorio y sobre poblaciones muy delimitadas como lo fue el nuestro.

De los métodos no probabilísticos, el **muestreo por cuotas** es el que proporciona mejores resultados y es de los más utilizados. Parte de la segmentación de la población de estudio en grupos, en función de variables sociodemográficas relacionadas con los objetivos de la encuesta. Se busca la homogeneidad dentro de cada grupo y la

heterogeneidad entre los grupos. Si bien la selección de las unidades últimas de muestreo (las personas a encuestar) no se realiza siguiendo un procedimiento aleatorio. Sólo se precisa que la persona elegida se ajuste a las cuotas marcadas.

Otros **métodos no probabilísticos**, son los siguientes:

- **Muestreo de bola de nieve:** De gran utilidad en encuestas a poblaciones escasas o de difícil acceso, no registradas en un marco fiable. Las unidades de la muestra van escogiéndose, de forma sucesiva, a partir de las referencias dadas por sujetos a los que ya se ha accedido.
- **Muestreo opinático o intencional:** Este tipo de muestreo se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras representativas mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos (o atípicos). Es muy frecuente su utilización en sondeos preelectorales de zonas que en anteriores votaciones hayan marcado tendencias de voto. El muestreo por cuotas podría considerarse dentro de este tipo de muestreo.
- **Muestreo localizado o incidental:** Es la muestra que se obtiene al seleccionar a las personas que se encuentran en algún punto concreto o que tienen alguna característica en común (por ejemplo, clientes de un supermercado, aficionados a un deporte, turistas de cruceros). Se acude directamente donde se encuentra el colectivo y se le entrevista. También se habla de muestreo incidental cuando se utiliza como muestra a los individuos a los que se tiene fácil acceso (los profesores de universidad emplean con mucha frecuencia al alumnado).

En nuestra investigación, las cuotas utilizadas fueron dos, oficinas de empleo y edad de las desempleadas. En relación con las oficinas, se trataba de encuestar a un número determinado de mujeres de cada una de las oficinas. Este reparto de la muestra por categorías de la “cuota” (también podría hablarse aquí de estrato, aunque la denominación de muestreo estratificado se suele reservar al muestreo probabilístico⁴), fue proporcional, tal y como se observa en la Tabla 1.

⁴ **Muestreo aleatorio estratificado:** Se aplica cuando la población no es homogénea. En esta situación se puede dividir la población en subpoblaciones de tal modo que la variabilidad en cada una de ellas sea lo más pequeña posible, y grande entre las diferentes subpoblaciones. Así se consiguen categorías típicas diferentes entre sí (estratos) que poseen gran homogeneidad respecto a alguna característica. Lo que se pretende con este tipo de muestreo es asegurarse de que todos los estratos de interés estarán representados adecuadamente en la muestra. Cada estrato funciona independientemente, pudiendo aplicarse dentro de ellos el muestreo aleatorio simple o el sistemático para elegir los elementos concretos que formarán parte de la muestra. El proceso mediante el cual se determina el número de elementos muestrales en cada estrato se denomina *afijación*. Pero, para hablar propiamente de muestreo estratificado, la selección de unidades dentro del estrato debe ser aleatoria, algo que no ocurrió así en nuestro estudio, en el que se utilizó el denominado muestreo localizado o de oportunidad (se encuestó a mujeres que acudían a las oficinas de empleo), de ahí que se hable aquí de muestreo por cuotas y, eso sí, de distribución proporcional de las entrevistas entre los distintos subgrupos (oficinas de empleo).

En relación con la edad, las entrevistas también se asignaron en función de la proporción que cada grupo de edad representaba en la población de estudio (Tabla 2).

Más allá del cumplimiento de estas dos cuotas fundamentales, que garantizaban que en la muestra estuvieran representadas desempleadas de todas las zonas de la capital (en función de su inscripción como demandantes en una u otra oficina de empleo) y de todas las edades, la selección última de las encuestadas se produjo mediante una “mezcla” entre el muestreo localizado (las entrevistas fueron realizadas por técnicos de las Oficinas de Empleo entre las mujeres que acudían, en los días en que se realizó el trabajo de campo, a las citadas oficinas) y el muestreo “intencional” toda vez que se pidió a las y los encuestadores que procuraran entrevistar, en cada oficina y dentro de cada grupo de edad, a todo tipo de mujeres, fundamentalmente buscando incluir en la muestra de desempleadas a mujeres de etnia gitana o a mujeres inmigrantes, confiando en el conocimiento que el equipo tenía de los grupos de población atendidos en cada oficina del SAE.

TABLA 1. Distribución muestral por oficinas de empleo

Oficina de empleo	TOTAL	%	TAMAÑO MUESTRAL
			220
SEVILLA-ESTE	7.812	0,17102325	38
SEVILLA-MACARENA	4.839	0,10593721	23
SEVILLA-CENTRO	3.776	0,08266562	18
SEVILLA-AMATE	8.307	0,18185998	40
SEVILLA LUIS MONTOTO	3.822	0,08367267	18
SEVILLA-HUERTA DE LA SALUD	5.729	0,12542143	28
SEVILLA-CRUZ ROJA	7.081	0,15501992	34
SEVILLA-TRIANA	4.312	0,09439993	21

TABLA 2. Distribución por edad de las encuestas.

Edad	Tamaño muestral
Menos de 25 años	26
Entre 25 y 45 años	110
Mas de 45 años	84

7. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

De entre todos los tipos de técnicas que se puede aplicar en un estudio, en este caso, al ser un estudio cuantitativo con la utilización de un muestreo estratificado y la selección de los individuos se realiza utilizando un muestreo intencional u opinático (hasta cumplir las cuotas establecidas a priori y según los criterios de los entrevistadores) se ha tomado la encuesta presencial, a continuación explicamos mas detalladamente en que consiste esta técnica.

La encuesta

La encuesta es una técnica de investigación social, caracterizada por la aplicación de un procedimiento estandarizado para la obtención de información (oral y/o escrita), de una muestra amplia de sujetos. La muestra de personas/empresas/etc. debe ser representativa de la población de interés (jóvenes, pequeñas y medianas empresas, etc.). La información se limita a la delineada por las preguntas que componen el cuestionario precodificado diseñado al efecto. En este sentido el cuestionario es el instrumento utilizado por la técnica –encuesta- y se trata de un grupo de preguntas coherente y articulado con el que se pretende obtener una determinada información, necesaria para el desarrollo de una investigación.

En función del medio empleado para contactar con la persona entrevistada se puede considerar la siguiente clasificación de las encuestas: personales, postales, telefónicas y por Internet.

No existe una modalidad mejor que las demás; las cuatro pueden dar unos resultados excelentes. La decisión de utilizar una u otra es producto de sopesar sus ventajas y limitaciones, siendo lo realmente importante conocer bien el instrumento, saber en qué casos se puede utilizar y cómo funciona. Además, en el proceso de investigación, la selección de la técnica depende de factores extra-metodológicos y metodológicos. Entre los primeros, el presupuesto y el tiempo son los principales condicionantes. En este sentido, resulta necesario realizar pruebas previas cuidadosas (pre-test) para planificar costes y tiempos adecuadamente. Por su parte, los factores metodológicos suelen agruparse en torno al concepto de calidad de los datos recogidos. Así, los factores que suelen intervenir en la elección del método y las técnicas son:

- a) Los propios objetivos de la investigación.
- b) La complejidad del problema que aborde.
- c) La población que se desea encuestar.
- d) El tiempo disponible para la recogida de información.
- e) Recursos de los que se dispone (económicos, materiales, humanos).
- f) El nivel deseado de la calidad de los datos.

A continuación se describe brevemente la encuesta que se ha empleado en el estudio:

La encuesta personal

Es aquella en la que interviene una persona encuestando, encargada del cuestionario, y la persona encuestada. La primera formula y anota las respuestas con el cuestionario delante; la segunda se limita a responder las preguntas. Este es el tipo de aplicación que viene siendo más utilizado y está relacionado tradicionalmente con “información de calidad”.

En este tipo de encuestas se permite que la longitud del cuestionario sea mayor, por lo que permite recoger una mayor información del tema objeto de estudio.

Las ventajas y desventajas de la encuesta. En particular la personal

La principal ventaja de la encuesta frente a otras técnicas es su versatilidad o capacidad para recoger datos sobre una amplia gama de necesidades de información.

Sin embargo, también presenta ciertas limitaciones o inconvenientes como son:

- ✘ La posible renuncia del encuestado a suministrar la información que se desea obtener.
- ✘ El encuestado puede ser incapaz de aportar la información requerida por múltiples motivos (que no recuerde hechos, no los conozca, no distinga entre diferentes situaciones, etc.)
- ✘ El propio proceso de interrogación puede influir en las respuestas del encuestado por cansancio en el interrogatorio cuando se trata de encuestas excesivamente largas, por dar respuestas socialmente aceptadas, etc.

En particular, la encuesta personal podemos destacar como principales ventajas:

- ✘ Proporcionan un mayor índice de respuesta, ya que cuando se contacta con las personas a encuestar es poco probable que declinen responder el cuestionario o no lo concluyan una vez comenzado.

- ✘ Son fiables puesto que se conoce con certeza quién contesta y se evita la influencia de terceras personas.
- ✘ Se obtienen respuestas menos evasivas e inconcretas, ya que el entrevistador puede aclarar cualquier tipo de dudas que se puedan suscitar en el cuestionario y se reducen de forma considerable las típicas respuestas de no sabe no contesta.
- ✘ Permiten utilizar materiales auxiliares para profundizar en determinados temas, tales como fotografía, láminas, productos, etc.
- ✘ También pueden obtenerse datos secundarios del entrevistado como presencia, ambiente familiar, sexo., etc.

En contrapartida, las encuestas personales presentan como principales inconvenientes:

- ✘ Un coste elevado, ya que al tiempo necesario para realizar la entrevista hay que añadirle el tiempo necesario para desplazarse hasta el lugar donde se realizará la encuesta que, junto con el pago de pasajes, representa un coste importante por entrevista realizada.
- ✘ Pueden originarse sesgos por influencias del entrevistador, es decir, la actuación del entrevistador en la encuesta, su presencia física, sus explicaciones, su entonación, etc. pueden representar una fuente de distorsión en la información obtenida. Para evitar estos posibles sesgos, es importante que en la selección los entrevistadores se tengan en cuenta ciertas cualidades personales, honestidad, objetividad, neutralidad y facilidad para los contactos humanos, siendo también importante una buena formación de carácter general sobre la técnica de la entrevista, formas de presentación, aclaración de respuestas, etc. además de las instrucciones concretas de cada investigación.
- ✘ Teniendo en cuenta que la base de la investigación descansa en la veracidad de la información recogida, es necesario controlar que los datos presentados por los entrevistadores son ciertos y que proceden realmente de la muestra seleccionada. Para verificar esto, en las encuestas personales es necesario un exhaustivo control de los mismos, a través de una revisión de una pequeña muestra de las encuestas realizadas por cada encuestador.

En lo que a la realización de las encuestas personales se refiere pueden llevarse a cabo en el sitio donde se estime oportuno. En el estudio que se está comentado, las hicieron trabajadores cualificados del SAE en las oficinas de empleo de Sevilla capital. Los entrevistadores formularon una a una las preguntas e iban anotando las respuestas que le daban las mujeres entrevistadas.

Tabla 3. Resumen de Ventajas e inconvenientes:

	Ventajas	Inconvenientes
E n c u e s t a p e r s o n a l	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor versatilidad y flexibilidad en su contenido; - Más adecuada para el tratamiento de temas complejos. - Permiten respuestas de mayor calidad; - Mayor cobertura de la población, en general; - La no respuesta es menor que en cualquier otro método de encuesta; - Certeza de que la persona seleccionada es quien realmente responde al cuestionario. 	<ul style="list-style-type: none"> - Elevado coste económico y temporal; - Un menor control de la actuación de la persona entrevistadora; - Mayor dificultad de acceder a domicilios particulares y a determinados grupos sociales; - La presencia de la persona entrevistadora puede provocar efectos reactivos, sobretudo en preguntas delicadas e íntimas.

Diseño del cuestionario

La entrevista personal va siempre asociada a la creación y confección de un cuestionario, como hemos mencionado anteriormente, es la herramienta que utilizan para la recogida de información.

La elaboración de un cuestionario no es una tarea fácil. Se ha de hacer con especial cuidado, ya que si no está correctamente diseñado, claramente redactado o no es fácil de cumplimentar, la información que aporta, o no es suficiente o no es todo lo relevante que se desearía para alcanzar los objetivos de la investigación, invalidándose todo el proceso. Por ello, es importante prestar atención al proceso de operacionalización, es decir, a la fase de traducción de los constructos teóricos (nuestro objeto de estudio, aquello que se pretende analizar) a variables observables que los representen. Para llevar a cabo este proceso es importante seguir cuatro fases:

1. **Representación teórica del concepto**, de forma que queden reflejados sus rasgos definitorios.
2. **Especificación del concepto**, descomponiéndolo en distintas dimensiones o aspectos relevantes que engloba.
3. Para cada una de las dimensiones se **selecciona una serie de indicadores** (variables empíricas), que indiquen la extensión que alcanza la dimensión en los casos analizados.
4. **Síntesis de indicadores** mediante el cálculo de índices, a cada indicador se le asigna un peso o valor, de acuerdo con su importancia. A partir de estos valores se confecciona un índice. Es decir, una medida común que agrupe a varios indicadores de una misma dimensión operacionalizada numéricamente.

La herramienta fundamental que se utiliza en el cuestionario para poder llevar a cabo las cuatro etapas expuestas anteriormente es la pregunta. Respecto al contenido de las preguntas debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- ✘ No formular preguntas sobre asuntos poco conocidos para el interrogado o sobre acontecimientos muy pasados.
- ✘ Hacer preguntas específicas.
- ✘ Tener en cuenta que algunos objetivos requieren más de una pregunta para recoger la información.
- ✘ Las preguntas deben presentar las distintas perspectivas desde las cuales puede examinarse un tema.
- ✘ Para evitar situaciones embarazosas, utilizar preguntas indirectas: presentar situaciones diferentes, mediante figuras, relatos para que elija, o emplear formas generales.
- ✘ Introducir en el cuestionario preguntas de control que permitan aceptar o rechazar respuestas inconsistentes.

Si nos fijamos en la redacción de las preguntas debemos de tener en cuenta:

- ✘ Las preguntas deben ser claras y sencillas.
- ✘ Evitar tanto las frases como las palabras ambiguas. Ej. A veces, habitualmente.
- ✘ Evitar el empleo de palabras cargadas emocionalmente, positivas o negativas. Ejemplo: Desde el punto de vista político, usted se considera rojo o moderado.
- ✘ Las preguntas deben formularse de tal modo que no obliguen a la persona a ponerse a la defensiva. Ejemplo: cuánto gana; es mejor definir rangos.
- ✘ La redacción de la pregunta no debe dirigir el sentido de la respuesta. Ejemplo: ¿Lee usted, por lo menos una vez a la semana el diario ABC?. Debe ser cuál o cuáles periódicos lee.

En un cuestionario pueden emplearse distintos tipos de preguntas: abiertas; cerradas y sugeridas; cerradas y espontáneas; respuesta múltiple; semicerradas; en batería; filtro; de recuerdo; de control; a cumplimentar por la persona encuestadora.

Para este estudio en particular, recordemos que la encuesta se aplica a una muestra representativa (n= 220) de población femenina con significación estadística (se toma un número de entrevistadas considerable para que pueda estimarse como representativo) sobre el universo de mujeres desempleadas demandantes de las oficinas SAE de Sevilla Capital.

Partiendo de las premisas establecidas para el diseño del cuestionario se considera para este estudio el diseñar un cuestionario estructurado, de preguntas cerradas en su mayor parte, dividido en 6 bloques que evalúan otras tantas dimensiones o factores que consideramos de interés para conocer la situación de las mujeres ante el empleo y sus actitudes de búsqueda (cuadro nº 1)⁵. Cada dimensión incluye una serie de ítems que contemplan aspectos objetivos y subjetivos de disponibilidad para el empleo.

Cuadro nº 1. Bloques y contenidos del cuestionario estructurado

<p>Situación de convivencia (<i>personas que componen la unidad familiar, responsabilidades familiares, dependencia...</i>)</p> <p>Trayectoria laboral (<i>trabajos anteriores -si los ha habido-, motivo de finalización, tipo y duración del contrato, tiempo que lleva en paro...</i>)</p> <p>Empleabilidad y búsqueda de empleo (<i>estilos de búsqueda, tiempo que se dedica, razones por las que no se busca activamente, disposición al cambio, tipos de empleos preferentes, redes de apoyo, causas del desempleo, movilidad para trabajar...</i>)</p> <p>Nivel educativo y formativo (<i>máximo nivel de estudios alcanzado, cursos de formación, conocimientos de informática, necesidades formativas percibidas, evaluación de la oferta de cursos existente...</i>)</p> <p>Situación económica (<i>independencia o dependencia económica de otra(s) persona(s), régimen de la vivienda donde habita...</i>)</p>
--

Dentro del bloque de *Empleabilidad y búsqueda de empleo* se han incluido dos preguntas poco habituales en este tipo de cuestionarios, pero que están en consonancia con la importancia que se otorga a las redes personales de las mujeres como puentes para el empleo y como apoyo para el mantenimiento de éste. Estas preguntas son propias de la metodología del **Análisis de Redes Sociales** y se conocen como **generadores de nombres**⁶. Se ha considerado necesaria su aplicación para poder estimar las redes de apoyo para el empleo (tanto para el acceso como para el mantenimiento) con que cuentan las mujeres desempleadas de Sevilla capital.

Con el primer generador de nombres se buscaba conocer si las mujeres confían en sus redes personales como posibles fuentes de información a través de las cuales conseguir o acceder a un empleo. Es decir, si confían en sus **redes personales como puentes hacia el empleo**. Esta era la pregunta:

⁵ El cuestionario completo está disponible en el Anexo 1

⁶ Para el diseño de los dos generadores de nombres se consultó el libro "Redes sociales y cuestionarios", Requena, F. (1996). Cuadernos metodológicos. CIS. Madrid.

26. ¿Qué personas conocidas le podrían ayudar o, por lo menos, darle información para encontrar un empleo? Por favor, cite solo sus nombres, para preservar el anonimato.

Nombre	Sexo	Tipo de relación

NOTA: En tipo de relación existen las siguientes categorías: A) Parientes. Indicar tipo de parentesco. B) Pareja. C) Amigo/a. D) Vecino/a. E) Otro. Cuál

En cuanto al segundo generador de nombres, se refería a las **redes para el mantenimiento del empleo**. Casi todas las mujeres que trabajan fuera de su casa – especialmente aquellas con escasos recursos económicos- y tienen familiares a los que cuidar han vivido cómo, ante la escasez de recursos públicos y gratuitos con los que poder contar para el cuidado de hijos e hijas pequeñas o de personas mayores dependientes en horario laboral, se hace imprescindible, para mantener el empleo, la ayuda de familiares, vecinas, amigas, con quienes poder contar de manera puntual o permanente. Se quería averiguar si las mujeres desempleadas de Sevilla contaban con este tipo de apoyo, y de dónde venía ese apoyo.

27. De las personas que conoce, ¿Quiénes son un apoyo para que usted pueda trabajar? Por favor, cite solo sus nombres para preservar el anonimato.

Nombre	Sexo	Tipo de relación

NOTA: En tipo de relación existen las siguientes categorías: A) Parientes. Indicar tipo de parentesco. B) Pareja. C) Amigo/a. D) Vecino/a. E) Otro. Cuál

Antes de pasar el cuestionario definitivo se deben hacer pruebas piloto. En nuestro caso se realizaron con mujeres alumnas que estaban recibiendo un curso de formación, las cuales no participaron después en la muestra, (unas 15 pruebas de pretest efectuadas entre el equipo de técnicos que trabajaban en las oficinas SAE y alumnas de cursos de formación). De esta forma se comprobó que las mujeres comprendían bien los

enunciados y reconocían la diferencia entre las preguntas que se le formulaba. En concreto respecto a las preguntas 26 y 27, los técnicos informaron de que, al hacer esa pregunta a las mujeres, muchas no quisieron dar nombres, sino tan sólo el sexo y el parentesco de las personas de su red personal (que son los datos que necesitamos para el análisis), con las que contaban para mejorar su situación ante el empleo. Otras muchas, carecían de esas redes de apoyo, por lo que las preguntas 26 y 27 quedaban en blanco.

Viendo estas dos preguntas, 26 y 27, queda más clara la exposición que se ha planteado en la parte teórica, cómo partiendo de unas preguntas abiertas y combinándolas con otras preguntas del cuestionario se puede establecer un índice que de respuesta a uno de los objetivos que se plantea en el diseño del cuestionario. Este objetivo era poder estudiar las redes sociales, cuales eran las que más se usan a la hora de pedir este tipo de ayuda.

8. TRABAJO DE CAMPO

Una vez delimitada la población y el tamaño de la muestra así como las técnicas que se van a emplear para la recogida de la información se debe de plantear cómo se va a realizar la recogida de información.

Para que la recogida de información sea lo más eficaz posible y no se produzca ningún tipo de error es necesario preparar a las personas encargadas de recoger los datos. Éstas han de contar con formación sobre cómo se recoge la información así como con una supervisión que asegure la calidad de los datos.

El registro puede hacerse en documentos u hojas escritas (como cuestionario o esquemas de clasificación en la observación), pero también en cinta magnetofónica, vídeo, entre otros medios.

Como se ha visto anteriormente este caso se tomaron como personas entrevistadoras a técnicos cualificados de las oficinas SAE los cuales tenían como misión captar a las demandantes que entrasen en las oficinas en distintas horas del día. Estas demandantes debían cumplir una serie de requisitos para formar parte del estudio: ser mujeres desempleadas que viviesen en Sevilla Capital, que estuviesen buscando de forma activa trabajo y tuviesen edad de trabajar. Estas debían escuchar las preguntas que se le formulaban y contestarlas de forma oral. El cuestionario tenía una duración aproximada de 10 minutos.

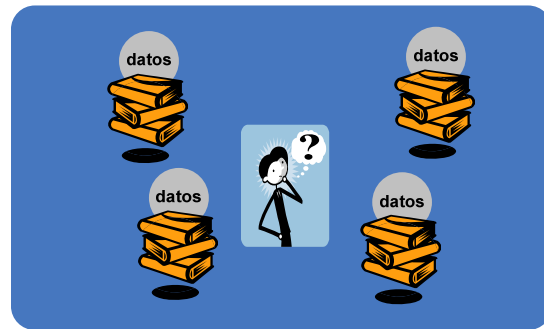
A los técnicos se les preparó para poder afrontar cualquier dificultad que se les plantease y pudiesen realizar la encuesta siendo lo mas neutrales posibles. Para ello se hizo un pequeño pretest donde se resolvieron aquellas dudas que se les plantearon.

En todo el transcurso del trabajo de campo los entrevistados tuvieron una persona que hacia el seguimiento de los cuestionarios y los recogía para su posterior codificación.

9. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Una vez recogida la información se procede a su análisis con la finalidad de contrastar las hipótesis formuladas. Aparte, el proceso de análisis persigue también poner en relación unos fenómenos con otros; explicar las dinámicas intrínsecas a estos fenómenos; rastrear otros fenómenos paralelos y que pueden determinarlos; y, eventualmente, establecer alguna hipótesis sobre qué evolución futura cabe esperar en el asunto que se está analizando.

El **análisis cuantitativo** es sistemático y formalista. Existe un proceso de tratamiento y codificación de los datos. Básicamente, la codificación consiste en atribuir un código numérico a cada respuesta para poder elaborarla estadísticamente. Dicho de otro modo, se trata de organizar y normalizar, de las informaciones recogidas sobre el terreno. Esta operación puede consistir bien en una conversión de datos cualitativos en datos cuantitativos, bien en una clasificación de datos cualitativos en un número limitado de categorías, bien en una reducción de datos cuantitativos a una forma más sencilla.



¿Cómo se presentan los resultados?

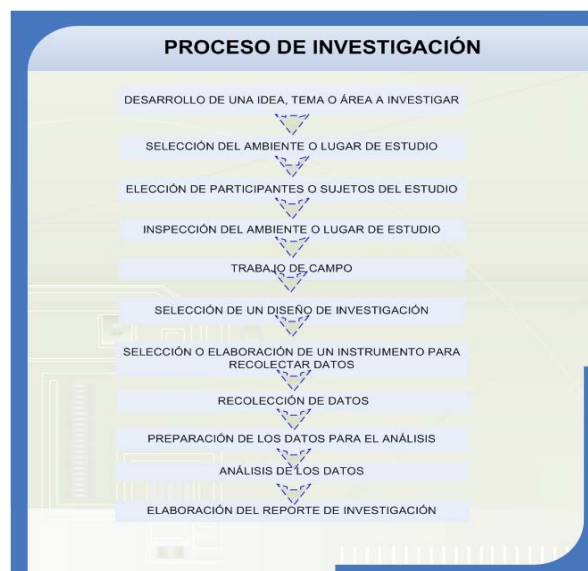
Tras el análisis, y también de manera paralela a este proceso, llega el momento de la **interpretación**, aquel en que toda la información se vincula y toma sentido. Sin embargo, el trabajo de investigación no está completo hasta que se presentan sus resultados.

Esta presentación suele realizarse a través de un informe de la investigación si bien puede tomar otros formatos de carácter audiovisual. En cualquier caso, la **presentación de resultados** debe incluir:

- Enunciación del tema de investigación:
 - o Breve resumen de otras investigaciones realizadas sobre el mismo tema.
 - o Hipótesis formuladas.

- Definiciones de conceptos o variables utilizados.
- Procedimiento de investigación:
 - Descripción detallada de la forma en que fue realizada la investigación (metodología).
 - Cuáles fueron los temas tratados en las entrevistas o encuestas.
- Resultados de la investigación.
- Posibles implicaciones que pueden derivarse.
- Breve resumen.

Por último, se presenta un esquema conceptual agrupando las diferentes fases del proceso de investigación, que puede ser utilizado para el diagnóstico del territorio de cara a la planificación de un proyecto.



Fuente: Adaptado de Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2003:17).

Análisis de los datos recabados a través de la encuesta

Entre las reglas más elementales para el tratamiento de datos de encuesta se encuentra, según López (1994), el saber de quiénes estamos hablando exactamente, es decir, cuántos son y qué han respondido a las preguntas formuladas en el cuestionario, y, si la distribución de las respuestas / opiniones en la muestra refleja diferencias que puedan extrapolarse al conjunto de la población.

El tratamiento o manejo de datos de encuesta pasa por la elaboración y lectura, en primera instancia, de cuadros y tablas simples para, más adelante, avanzar hacia formas más complejas de tratamiento basadas en técnicas de construcción de índices y escalas y en la utilización de modelos estadísticos para el análisis de correlación y varianza.

La utilidad fundamental reclamada en la elección de la encuesta como técnica de recogida de datos es la de favorecer la “comparabilidad” de las respuestas a partir de su capacidad de estandarización de los datos de opinión. En efecto, es la comparación de los datos pertenecientes a uno u otro grupo de personas encuestadas la que vertebrará, a través de la búsqueda de diferencias y semejanzas, el análisis de datos a desarrollar en la investigación. Dicho análisis pasa por el traslado de los datos de encuesta a cuadros o tablas descriptivas (y por ello comparativas).

El más simple entre estos cuadros o tablas es aquél que presenta cómo se distribuyen las respuestas a cada una de las preguntas (variables) a lo largo de las distintas categorías de respuesta que representan la forma de medir la opinión o valoración de los sujetos a los distintos aspectos de interés.

Como reglas básicas que se siguen en la elaboración de cuadros o tablas pueden mencionarse:

- a) Se debe ofrecer la distribución de toda la población objeto de encuesta, desde el enunciado o forma en que se preguntó por una cuestión determinada la cifra de individuos que no contestan, esto es, la proporción real de respuesta en cada categoría.
- b) En relación con lo anterior, se deben presentar siempre los valores absolutos y no sólo los porcentuales de las frecuencias (al menos, en el total general) con el propósito de poder conocer en todo momento la entidad real de cualquier tanto por ciento.

La distribución de frecuencias constituye la forma primaria que adoptan las observaciones recogidas de una sola variable (representa la forma más simple de tabulación). Con ellas se tratará de proporcionar la descripción básica de nuestros datos. Las tablas de dos o más variables, a diferencia de las distribuciones univariadas, pretenden indicar las relaciones entre dichas variables. Serán estas tablas, también llamadas de doble entrada o contingencia, las de utilización más frecuente como

expresión de la relación que haya entre dos variables de las que se predica cierta relación de dependencia. La tabla de doble entrada puede considerarse el cuadro básico para la descripción y explicación de un fenómeno.

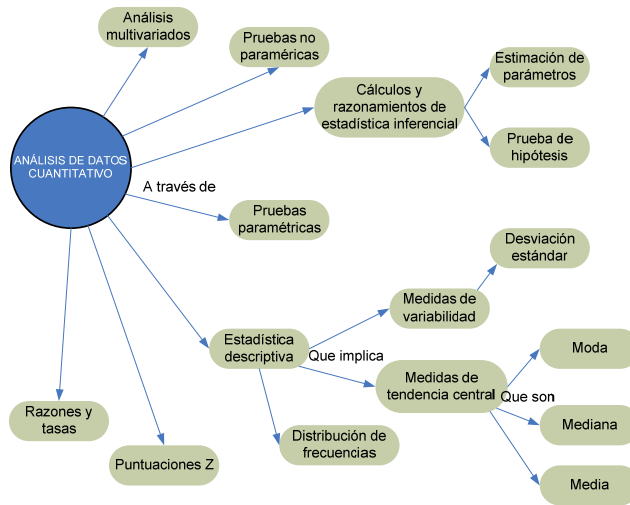
Con respecto a estos cuadros o tablas de doble entrada, siguiendo a López (1994), son varios los requerimientos que presidirán su elaboración:

- a) La variable independiente o explicativa figurará en la cabecera o eje horizontal mientras que la variable a explicar o dependiente figurará en el eje vertical o costado de la tabla
- b) Los porcentajes se calcularán en vertical, siempre en la dirección de la explicación postulada. Se incluirán en el apartado de totales los valores absolutos que hayan servido de base para dichos cálculos.
- c) La lectura de la tabla se efectuará en el sentido del cálculo pero la comparación o búsqueda de semejanzas y diferencias entre los diferentes grupos que conformen la variable independiente será posible a partir de su lectura horizontal.

Se considerarán de interés para el análisis las diferencias entre frecuencias que excedan los márgenes del error muestral, siempre que se esté trabajando con números de casos de cierta cuantía (que garanticen la apelación al teorema del límite central que implica toda inferencia). Se debe tener en cuenta que el margen de error del conjunto de la encuesta no puede hacerse extensivo a las distribuciones de subconjuntos de la misma. Además, si deseamos formalizar el grado exacto de relevancia estadística de las diferencias observadas, será el momento de aplicación del test de significación, concepto que se inserta en la lógica del muestreo probabilístico y que constituye la prueba de que la distribución de una variable o la asociación entre variables no son producto del error muestral. El test de significación más frecuente es el de *Chi cuadrado*, que determina la probabilidad de que las diferencias entre la distribución real de los datos y la que cabría esperar si no existiera asociación entre los mismos se deban solamente al error muestral.

“A partir de aquí uno puede sofisticar y formalizar el tratamiento de datos de opinión tanto como desee, como sepa y se lo permitan los modelos disponibles de análisis estadístico. Teniendo en cuenta que los pasos anteriores no son sustituibles por tratamientos estadísticos de más alto nivel formal y que el conocimiento que aporta una mayor formalización no es proporcional al grado de sofisticación estadístico-matemática.” Esta cita de López Pintor pone fin a esta muy breve exposición que ha pretendido ilustrar los criterios básicos que deben guiar el tratamiento y análisis de nuestros datos.

Figura: Diferentes tipos de análisis de datos cuantitativos



Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2003). Elaboración propia.

10. RETRATO ESTADÍSTICO DE LAS MUJERES DESEMPLEADAS DE SEVILLA.

Los resultados que a continuación se presentan pertenece al estudio de prospección del desempleo femenino en Sevilla capital que se ha venido describiendo desde el punto de vista metodológico. En este estudio se utilizó una metodología cuantitativa. Esta riqueza metodológica ha permitido abordar de manera adecuada la complejidad del fenómeno estudiado, propiciando un conocimiento más profundo de las necesidades de las mujeres.

El estudio se realizó en Mayo de 2010, la muestra tomada es una representación de mujeres desempleadas registradas en las oficinas SAE de Sevilla capital. Se trata de un análisis estadístico descriptivo, obtenido mediante el programa SPSS, donde se ha utilizado como variables independientes la edad y el nivel de estudios.

Recordemos que a la hora de hacer el muestreo intencional u opinático se tomó la variable edad como cuota, por lo que una de las preguntas obligatorias que se le hacía a la encuestada era la edad. Esta cuota solo distinguía entre tres horquillas de edad (menos de 20, entre 20 y 45 y más de 45 años), por ello en el estudio se ha considerado oportuno hacer una desagrupación mayor de esta variable y por lo tanto se ha tomado como una de las variables independientes a estudiar, junto con la variable nivel de estudios.

Como se ha mencionado anteriormente, la herramienta utilizada para la recogida de información es el cuestionario. El cuestionario utilizado, además de contemplar **atributos** que permiten hacer análisis de variables, como es habitual, tiene la particularidad de haber incorporado también **relaciones**, al introducir dos preguntas sobre redes personales para recabar información sobre los vínculos con que cuentan (o de los que carecen) las mujeres para el empleo. De esta forma intentamos aproximarnos al fenómeno del desempleo femenino teniendo en cuenta que “las dos perspectivas juntas ayudan a estudiar la realidad social” (Requena, 1996) y, por tanto, enriquecen nuestra comprensión sobre la situación de las mujeres desempleadas y sus actitudes ante el empleo.

A continuación presentamos el análisis de los datos recogidos, estos son el resultado del proceso de la investigación que se ha ilustrado en apartados anteriores.

EDAD

Obsérvese en la tabla nº 1 la distribución por edades de las mujeres encuestadas. La mayor proporción de mujeres **se concentra entre los 31 y los 40 años, seguido por el intervalo de 41 a 50 años**, aunque también destaca el elevado porcentaje de mujeres de 21 a 30 años. Destaca la escasa presencia de los picos de edad más extremos (menores de 20 y mayores de 60 años) entre las paradas registradas en el SAE.

Tabla nº 1: Edad de las mujeres demandantes de empleo de Sevilla capital.

	N	% del N de la columna
Menos de 20 años	13	5,9%
De 21 a 30 años	50	22,7%
De 31 a 40 años	64	29,1%
De 41 a 50 años	57	25,9%
De 51 a 60 años	31	14,1%
Mas de 60 años	5	2,3%
Total	220	100,0%

Fuente: Elaboración propia

NIVEL EDUCATIVO Y FORMATIVO

NIVEL EDUCATIVO

La categoría predominante es la de estudios primarios, correspondientes al certificado de escolaridad, pero si se suma los porcentajes referentes a los **estudios secundarios**⁷, los resultados de la encuesta permiten afirmar que se trata del nivel educativo predominante entre las mujeres desempleadas de Sevilla.

Tabla nº 2. Nivel de estudios.

	N	% del N de la columna
Bachiller superior, BUP,COU	21	13,2%
Bachiller elemental, EGB, ESO completa, Graduado escolar	23	14,5%
Primarios o certificado de escolaridad	58	36,5%
Sin estudios	10	6,3%
Posgrado, Doctorado	4	2,5%
Licenciatura Universitaria	13	8,2%
Diplomatura Universitaria	12	7,5%
FP Grado Superior	9	5,7%
FP Grado Medio	9	5,7%
Total	159	100,0%

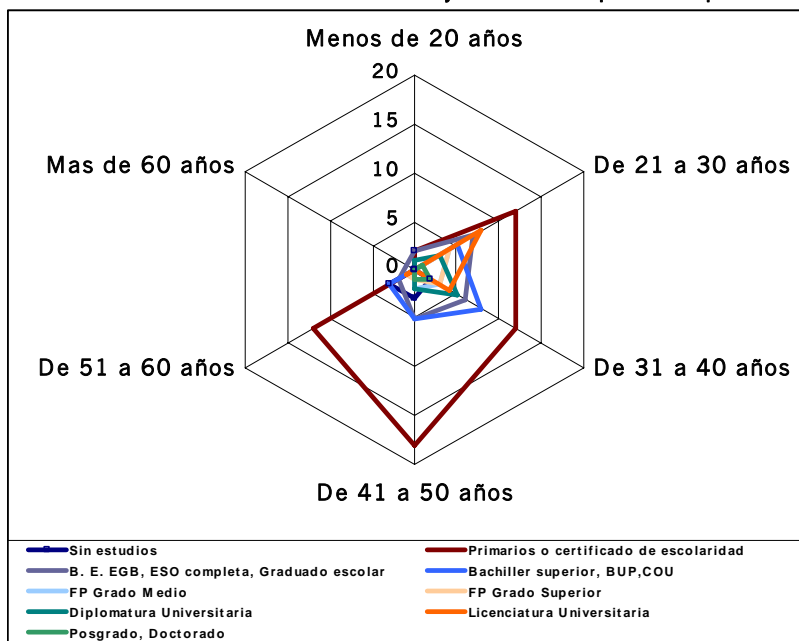
⁷ Bachiller elemental, Bachiller superior, FP Grado Medio, FP Grado Superior.

Si se observa el **nivel de estudios desagregado por edades**⁸, se descubre que las mujeres entre 31 y 40 años (el tramo de edad más representativo) tienen en general un nivel educativo alto en comparación con las de otras edades, siendo significativos en ese grupo los porcentajes de Diplomaturas universitarias (11,11%), Licenciaturas (8,89%) y estudios de Posgrado y Doctorado (4,4%). Las mujeres más jóvenes, entre 21 y 30, alcanzan un mayor porcentaje de licenciaturas universitarias (18,8%), y también sobresalen en FP de Grado Medio y Superior.

Las más jóvenes (16-20 años) se concentran en Sin estudios, Estudios Primarios y Graduado en ESO. Hay muchas chicas que a esas edades están todavía inmersas en sus trayectorias educativas, y suelen apuntarse al SAE las que ya han dejado los estudios. A partir de 41 años, los niveles educativos van disminuyendo, aunque todavía, hasta los 50, hay una presencia de estudios secundarios, que se reduce considerablemente a partir de los 51 años, edades en que las mujeres desempleadas de Sevilla tienen muy bajo nivel educativo.

En la siguiente gráfica se puede ver cómo se reflejan las tendencias mencionadas en la siguiente representación gráfica.

Gráfica nº1. Distribución de las mujeres desempleadas por nivel educativo y edad.



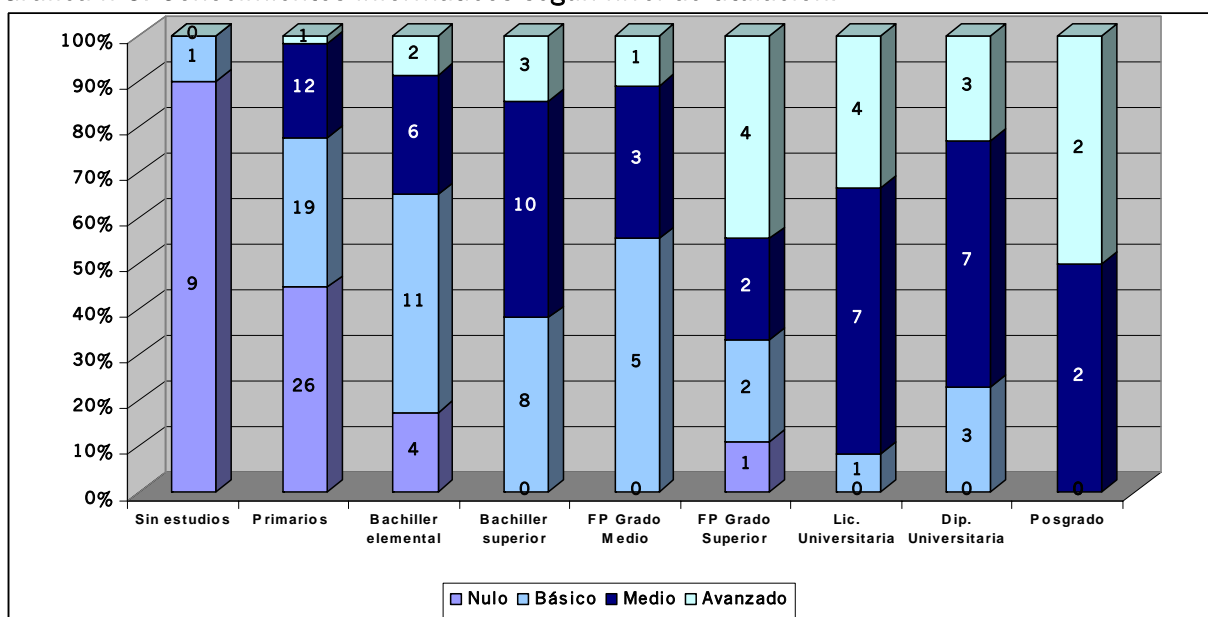
⁸ Ver tabla nº 3: nivel de estudios por edades (Anexo 2)

CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS

Las mujeres desempleadas entrevistadas sobresalen por tener unos conocimientos medios de informática, con un 30'09%, pero el dato no es muy destacable si nos fijamos en que el 28'7% y el 28'24% pertenecen a las mujeres que afirman tener unos conocimientos nulos y básicos, respectivamente. Por tanto predomina el bajo nivel, por las dificultades que tienen las mujeres desempleadas en el acceso a las NTICs⁹.

Es muy interesante ver cómo se comporta la muestra al analizarla en función de la edad en esta variable, pues descubrimos que en edades tempranas y tardías los niveles son prácticamente nulos, y en edades donde la mujer está terminando los estudios superiores e introduciéndose en el mundo laboral, predominan los niveles medios. En general, mayores niveles de titulación se corresponden con un mayor nivel de conocimientos informáticos.

Gráfica nº3: Conocimientos informáticos según nivel de titulación.

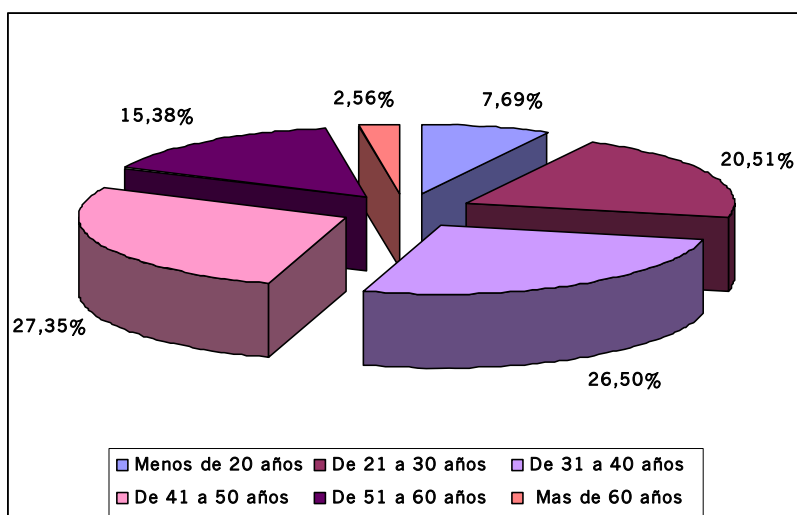


FORMACIÓN RECIBIDA

Más de la mitad de las mujeres entrevistadas, en concreto el 54,17%, declara haber recibido cursos de formación, frente al 45,83% que afirmaron que no (estos porcentajes son sobre un total de 216 entrevistadas)

⁹ Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Gráfica nº4: Mujeres que han recibido formación (según edades).



En cuanto al nivel de estudios¹⁰, las mujeres desempleadas que se encuentran en posesión de un título universitario o de una formación media alta destacan por no haber recibido ningún tipo de formación, puesto que no entra esa necesidad en sus proyectos profesionales, al estar adquiriendo una cualificación alta para el desempeño por medio de la educación formal. Por el contrario, las mujeres que han recibido cursos de formación ocupacional suelen ser las de menor nivel educativo (*Estudios elementales o Sin estudios*), lo que es una prueba del trabajo que se viene haciendo en Sevilla, desde diversas entidades públicas y privadas, para elevar la cualificación de las mujeres que no habían tenido acceso a la educación formal o bien la habían abandonado.

SATISFACCIÓN CON LA OFERTA FORMATIVA

Al preguntar a las mujeres si estaban satisfechas con la oferta formativa existente (“¿Las ofertas de cursos cubren sus necesidades?”), sorprende el alto nivel en que se elige la opción No sabe/ no contesta. Se debe sin duda a un desconocimiento de los cursos que tienen a su alcance, ya sea por desinterés (en el caso de las de alto nivel educativos, por lo que acabamos de mencionar), o por desinformación en un segmento de mujeres con bajo nivel educativo y dificultad de acceso a los recursos.

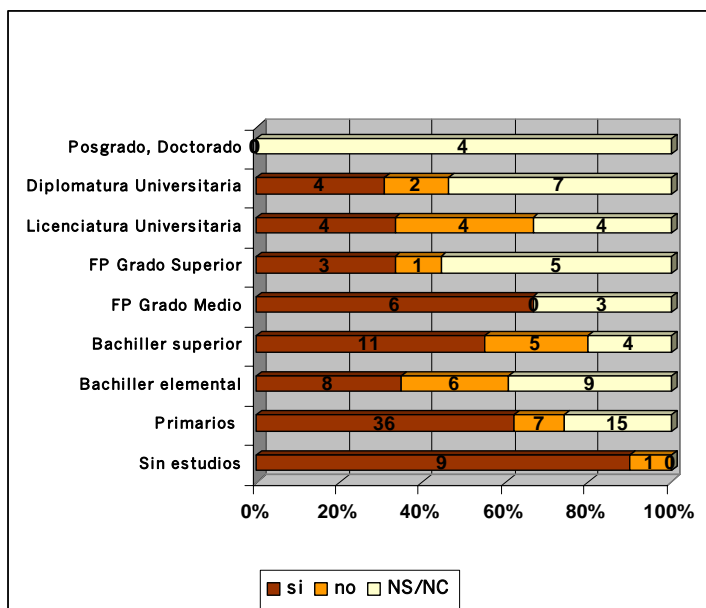
Tabla nº 8: Satisfacción con la oferta formativa

	N	%
si	68	31,05%
no	40	18,26%
NS/NC	111	50,68%
Total	219	100,00%

¹⁰ Tabla 7, Anexo 2.

A pesar del alto porcentaje de NS/NC, se ha de destacar que la oferta de cursos se evalúa positivamente por parte de las mujeres, sobre todo por parte de aquéllas con estudios elementales y sin estudios, que han declarado ya previamente tener conocimiento de esa oferta y haber hecho uso de ella, y cuyo nivel de exigencia ante la formación y el empleo es menor, en general, que el del resto, como vamos a ver analizando los siguientes resultados.

Gráfica nº 5: Satisfacción con la oferta de cursos de formación.



NECESIDADES DE MEJORA FORMATIVA

Las mujeres encuestadas opinan que deben seguir formándose para poder acceder al empleo. Tienen mayoritariamente esa exigencia interna de mejora, como se ve en el 64,93% de respuestas afirmativas a la pregunta: “¿Cree usted que necesita algún tipo de formación o estudio para encontrar empleo?”. Frente al 35'07% que piensa que no tienen necesidad de mejorar su formación (estos porcentajes son respecto al total de 211 entrevistadas)

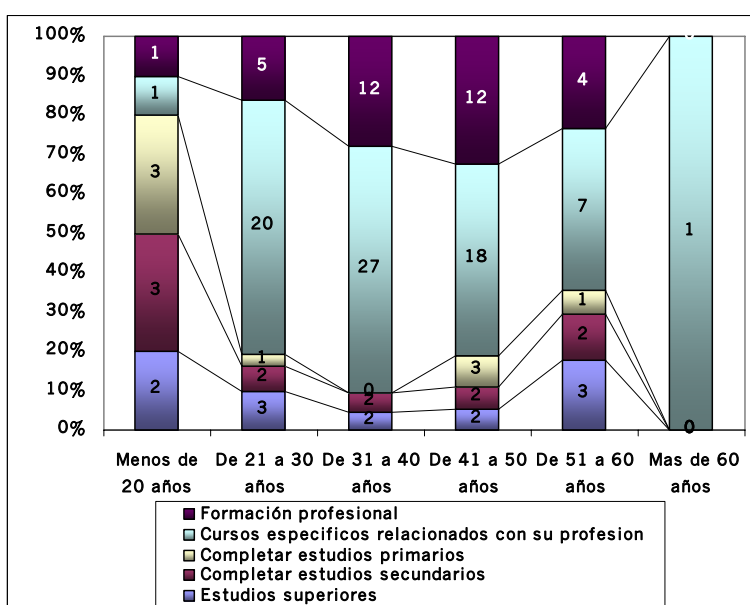
Tabla: Mejoras formativas demandadas por las mujeres

	N	%
Estudios superiores	12	8,63%
Completar estudios secundarios	11	7,91%
Completar estudios primarios	8	5,76%
Cursos específicos relacionados con su profesión	74	53,24%
Formación profesional	34	24,46%
Total	139	100,00%

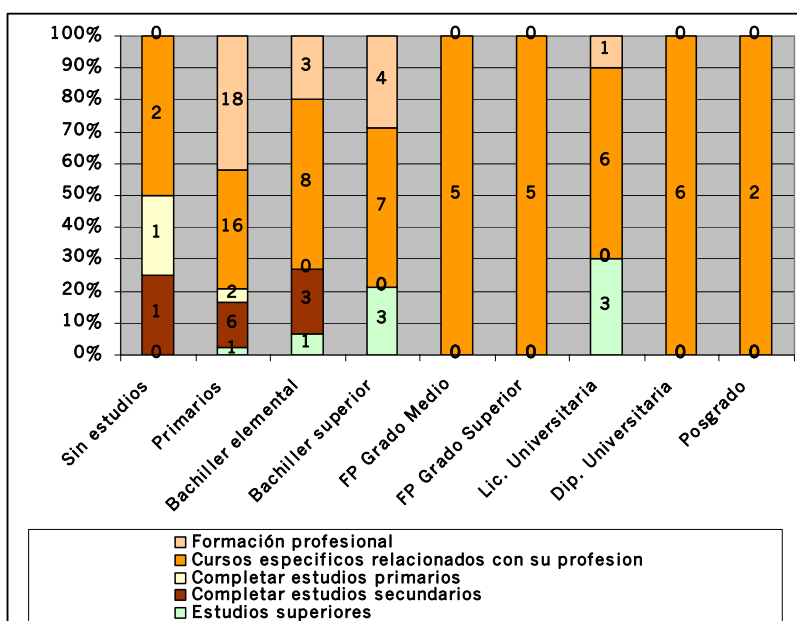
En cuanto al tipo de formación que demandan, el 53,24% de las encuestadas afirma necesitar cursos específicos relacionados con su formación actual. Se ve qué tipo de formación. En las gráficas 6 y 7 se observa que las mujeres desempleadas demandan cursos específicos relacionados con su profesión, llegándose a registrar una mayor exigencia de éstos por parte de las mujeres de entre 31 a 40 años.

Al analizarlo en función de los estudios, se ratifica la opción: “los cursos específicos relacionados con su formación”, dándose la máxima importancia a esta categoría entre las mujeres Diplomadas, las que han terminado algún tipo de FP y las que son Doctoras o han terminado algún curso de Posgrado.

Gráfica nº 6: Necesidades formativas según edad.



Gráfica nº 7: Necesidades formativas según nivel educativo.



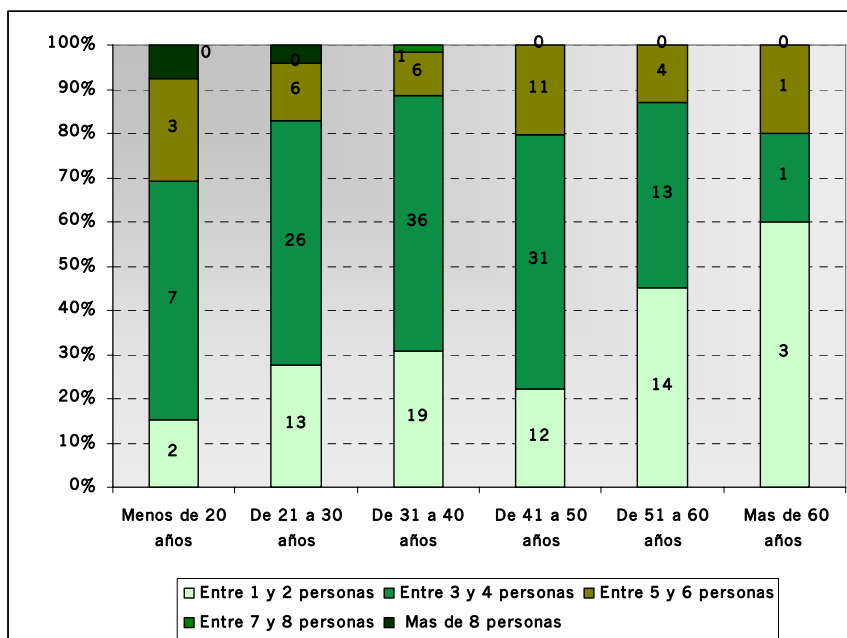
SITUACIÓN DE CONVIVENCIA

Atender solamente al estado civil parecía poco descriptivo de las responsabilidades familiares que tienen que asumir las mujeres y de la dificultad para la conciliación en general, por eso se prefirió hablar de *situación de convivencia*, dando importancia en primer lugar a las personas que componen la unidad familiar. También se incluye en este apartado algunas variables relacionadas con la situación económica, pues parecía que entre todas ellas dan forma a los entornos inmediatos donde se desarrolla la vida de las mujeres desempleadas de Sevilla, y así, permiten un primer acercamiento a éstos para conocer mejor sus necesidades.

PERSONAS QUE COMPONEN LA UNIDAD FAMILIAR

En cuanto a la estructura familiar, predominan las familias compuestas por entre 3 y 4 personas, seguidas de entre 1 y 2 miembros, y en tercer lugar familias más numerosas de entre 5 y 6 personas, que se distribuyen por edades según indica la gráfica.

Gráfica nº 8. Personas que componen la unidad familiar



La situación más frecuente es la de mujeres entre 31 y 40 años con familias de 3 a 4 miembros. Mientras que las mujeres entre 41 y 50 años conviven en unidades familiares más grandes, compuestas por 5 o 6 personas. Después el tamaño de la unidad familiar

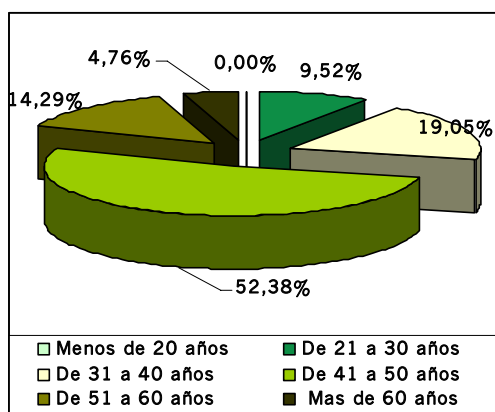
va bajando con la edad, y en las mujeres mayores de 50 es más frecuente la situación de dos personas o una sola.

ESTADO CIVIL

Entre las mujeres demandantes predominan las **casadas** (entre 41-50), franja en la que se da también la mayor proporción de **separaciones y divorcios** (50%), mientras que entre las más jóvenes (21-30 y 31-40) hay una alta proporción de **solteras** y de mujeres que han elegido vivir con sus parejas bajo la fórmula de **pareja de hecho**.

En el análisis parecía interesante saber si las mujeres separadas o divorciadas han legalizado su situación. En la encuesta se indica que la mayor parte de las mujeres desempleadas de Sevilla apuntadas al SAE como demandantes y separadas o divorciadas de sus antiguas parejas, sí ha dado ese paso. En la siguiente gráfica se ve la distribución por edades de las mujeres que han legalizado su situación de separación o divorcio.

Gráfica nº 9. Mujeres que han legalizado su separación o divorcio



RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Sobre este aspecto, decisivo para la empleabilidad, el **55,8%** de las mujeres declara tener hijas e hijos a su cargo, y el **6,8%** debe encargarse de personas mayores dependientes. Por tanto, un porcentaje del **62,6** de mujeres desempleadas tiene que asumir en la esfera privada (trabajo reproductivo) la responsabilidad del cuidado de personas, lo que sin duda condiciona su disponibilidad para el trabajo productivo. Luego, en el apartado de empleabilidad, se podrá ver si disponen de redes personales

capaces de prestarles apoyo efectivo para compatibilizar estas obligaciones con un empleo.

Tabla n° 15: Hijos/as a su cargo

	N	% del N de la columna
si	120	55,8%
no	95	44,2%
Total	215	100,0%

Tabla n° 16: Personas dependientes a su cargo

	N	% del N de la columna
si	13	6,8%
no	179	93,2%
Total	192	100,0%

DEPENDENCIA ECONÓMICA

Destaca el alto nivel de dependencia económica que tienen las mujeres desempleadas de Sevilla capital registradas en las oficinas del SAE. No está de más recordar que existe una considerable proporción de desempleadas no registradas, las cuales no están en búsqueda activa o realizan trabajos de limpieza en la economía informal y oculta, y en todo caso están más alejadas de los recursos, por lo que para ellas estos indicadores de vulnerabilidad aumentan. Vemos que el 67,1% declara depender económicamente de alguien, frente al 32,9% que declara su independencia económica.

Tabla n° 18. Dependencia económica de otras personas

	N	% del N de la columna
Marido/pareja	105	68,63%
Hija (s)	1	0,65%
Hijo (s)	3	1,96%
Madre	16	10,46%
Padre	21	13,73%
Otros	7	4,58%
Total	153	100,0%

Se aprecia una elevada proporción (68,63%) que depende de su marido o pareja. Tras el marido son los padres (13,73%) y las madres (10,46%), respectivamente, las personas que sustentan a estas mujeres desempleadas.

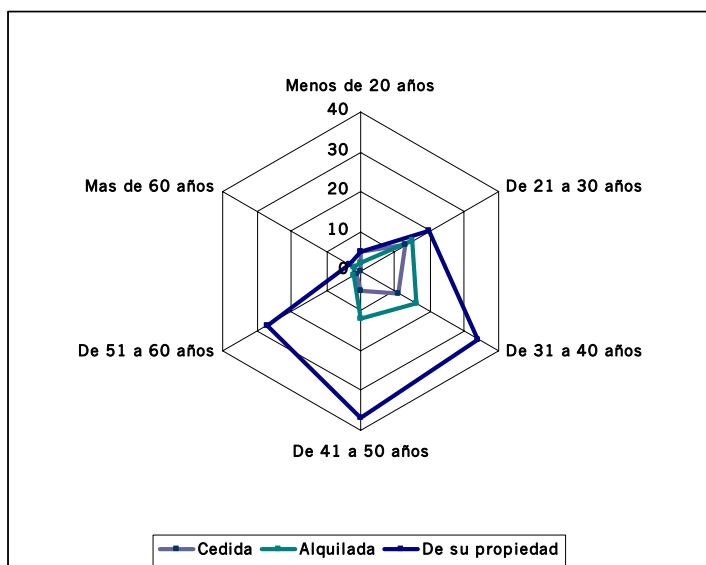
RÉGIMEN DE LA VIVIENDA

Es interesante conocer también qué régimen de vivienda tienen las mujeres de esta muestra de paradas registradas en el SAE. Pues bien: el 60'0% de las encuestadas

afirma tener en propiedad su vivienda, tan solo el 16'67% declaró vivir en una vivienda cedida, y el 23'33% en una vivienda en alquiler (porcentajes referidos a 210 entrevistadoras).

En el gráfico siguiente se puede apreciar que existe un claro predominio de la vivienda en propiedad frente a las demás opciones. Se da que a medida que las mujeres tienen una mayor edad, tienden a ser propietarias

Gráfica nº 10: Régimen de vivienda según edades.



TRAYECTORIA LABORAL

TRABAJOS ANTERIORES

Un 89,50% de las mujeres encuestadas afirma no haber tenido un trabajo en la economía formal anteriormente, frente al 10,5% que sí lo ha tenido.

La profesión más común que ejercían antes de estar desempleadas era “*Trabajadora en la rama de limpieza*”, con un alto porcentaje de representatividad que permite afirmar que casi un quinto de la población femenina entrevistada ha trabajado en el sector feminizado de la limpieza. En función de los estudios¹¹ se trata sobre todo de mujeres sin estudios (también representadas en el sector de la agricultura) y con estudios primarios, aunque a su vez destaca la presencia de mujeres con títulos de FP.

¹¹ Tabla 12, Anexo 2.

En segundo lugar destaca la representatividad de la mujer **en las ramas de Comercio y Hostelería (sector servicios)**, con un abanico de niveles formativos representados por mujeres cuyas titulaciones son, por este orden de frecuencia: FP de Grado Medio, Bachiller Elemental y Primarios, existiendo tituladas en Bachiller Superior y Licenciadas universitarias (ambas en la rama de Comercio). Hay también una representación destacable de mujeres con licenciatura universitaria que trabajan en el sector de los Servicios Sociales y de los Sanitarios.

Por edades¹², las jóvenes de menos de 20 años apuntadas al desempleo, que como se ha visto anteriormente tienen baja o nula formación, han desarrollado sobre todo empleos relacionados con la limpieza y con el comercio. Las mayores de 50 años (51- 60 años) son las que más han trabajado -por encima de los demás grupos de edad- en tres sectores muy concretos: la limpieza, la agricultura y el cuidado de personas dependientes (por este orden). En las mujeres mayores de 60 años hay una representación importante (50%) de profesionales que han desempeñado las ocupaciones de peluquería y estética. Se habló de este perfil concreto en la entrevista grupal con técnicas de Andalucía Orienta, que las consideraban como ejemplo significativo de mujeres que trabajaron durante años (como empleadas o autónomas) y ahora se encuentra en desempleo por efecto de la crisis.

MOTIVO DE FINALIZACIÓN

La causa principal por la que las mujeres terminaron su empleo anterior es la **no renovación del contrato**, con un 45,77%. A ésta le sigue el **despido o suspensión** del puesto (37,32%).

Ninguna mujer declara haber dejado su empleo por matrimonio, pero en todas las edades hay mujeres que afirman haberlo hecho para ocuparse del **cuidado de sus hijas e hijos**, lo que constituiría la tercera causa de finalización. Es destacable el hecho de que entre las personas menores de 20 años y mayores de 60, el cuidado de los hijos e hijas sea el principal factor (50%) que ha condicionado la renuncia al empleo. Lógicamente esas tendencias obedecen a causas distintas, que en las muy jóvenes vendrían dadas por los embarazos adolescentes y en las mujeres mayores debe entenderse como una cuestión generacional, siendo muy común en las féminas de esa edad la renuncia al trabajo reproductivo y el seguimiento voluntario de los mandatos de género que las recluían en la esfera privada.

¹² Tabla 24, Anexo 2.

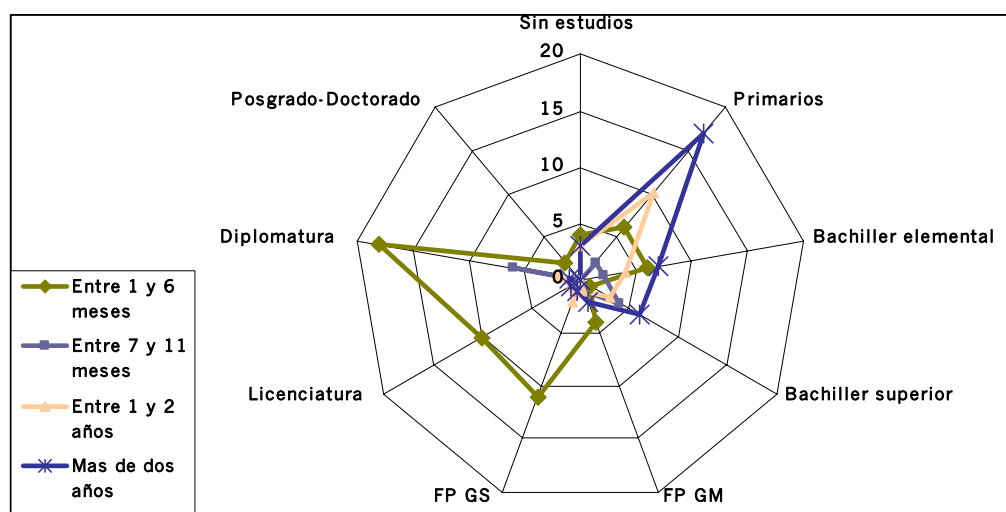
Muchas mujeres, sobre todo las de 51 a 60 años, seguidas por las de 31 a 40, también alegan haberse retirado del mercado de trabajo por **enfermedad o incapacidad propia**. En cuanto a niveles educativos, son las mujeres sin estudios las que en mayor medida han dejado su trabajo para dedicarse al cuidado de los hijos/as.

TIEMPO QUE LLEVAN EN PARO

La crisis económica impacta dejando un elevado porcentaje (**43,97**) de mujeres que, habiendo trabajado antes, llevan poco tiempo en desempleo¹³. Se trata de un paro reciente, de **entre 1 y 6 meses**, que se da en todos los niveles educativos, pero en mayor medida en las tituladas (Doctoras, licenciadas, diplomadas y con títulos de Bachiller Superior y COU). Parece haber una correlación entre nivel de estudios y tiempo de desempleo (a mayor nivel, menos tiempo llevan en desempleo).

En la gráfica se aprecia cómo se distribuye el tiempo que llevan en paro según niveles educativos. Se ve que, frente al corto desempleo al que se ha mencionado antes, la segunda situación más frecuente sería el extremo opuesto: el desempleo de larga duración, **superior a 2 años**, que afecta a un 26,95% de las mujeres, con especial incidencia en las de bajos niveles educativos (sin estudios y con estudios primarios). Se trata de grupos de mujeres vulnerables que intentan entrar al mercado como consecuencia del desempleo de sus parejas, por crecimiento de las hijas/os o por separación conyugal, y tienen escaso conocimientos de los recursos y de sus propias posibilidades para la inserción laboral.

Gráfica nº 11: Tiempo en desempleo según nivel de estudios.

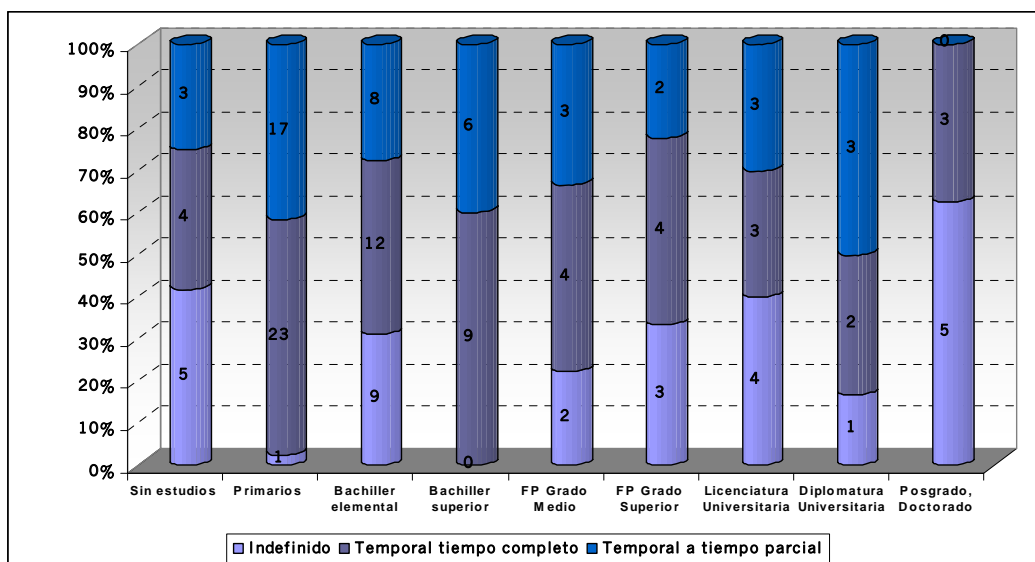


¹³ Tabla 17,18, Anexo 2.

TIPO DE CONTRATACIÓN

El tipo de contrato que han tenido las mujeres encuestadas en el último trabajo realizado ha sido en su mayor parte **temporal a tiempo completo** (46,04%), seguido del **temporal a tiempo parcial** (32,37) y, por último, el **indefinido**.

Gráfica nº 12: Tipo de contratación según niveles educativos.



Los niveles educativos guardan la siguiente relación con la contratación: los medios-altos registran los mayores porcentajes de contratos indefinidos (por este orden: Diplomatura, Licenciatura y FP Grado Superior). Los contratos temporales a tiempo completo se dan en niveles más extremos: por un lado en aquellas con estudios de Posgrado y Doctorado (75%) y por otro en Sin Estudios y Bachiller elemental (57,14% en ambos). Los contratos temporales a tiempo parcial se dan sobre todo en mujeres sin estudios (42,8%) aunque también en las demás categorías (salvo en Doctorado) tienen una presencia destacable, oscilando entre el 30 y el 38%¹⁴.

Por edades, el contrato temporal a tiempo parcial, que es el que más se aleja de los indicadores de calidad en el empleo, se da en gran medida (75%) entre las menores de 20 años, seguidas por las mujeres de 21 a 30 años, y luego por aquellas que están entre los 41 y los 50 años.¹⁵

DURACIÓN DEL CONTRATO

La duración del último contrato ha sido, según declaran, de más de un año en su mayor parte (49,64%)¹⁶. Se registran los porcentajes más altos en las categorías de estudios primarios y también en las superiores (licenciadas, diplomadas), estando también

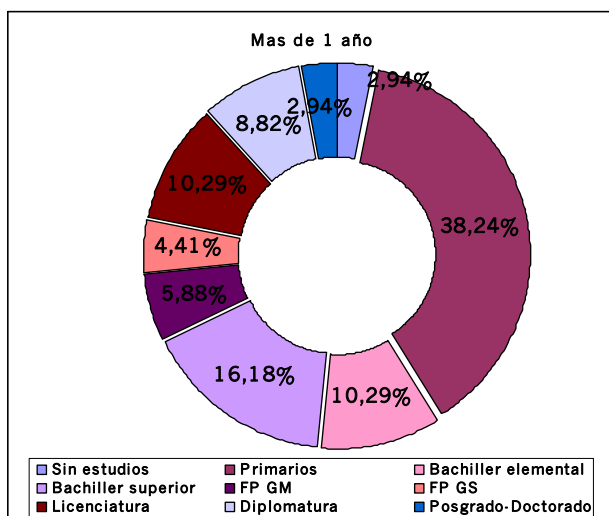
¹⁴ Tabla 19, Anexo 2.

¹⁵ Tabla 20, Anexo 2.

¹⁶ Tabla 21, Anexo 2.

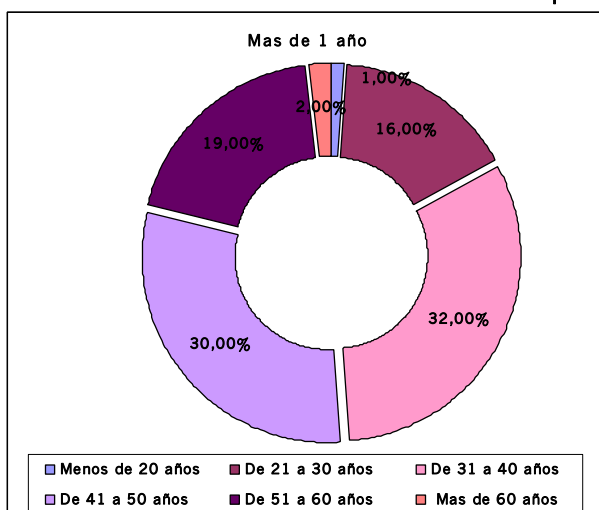
presente este contrato en las categorías intermedias. Le siguen los contratos de 6 meses a 1 año, y de entre 3 y 6 meses.

Gráfica nº 13: Contratos de más de un año por nivel de estudios.



Los contratos de muy corta duración (menos de una semana) aparecen dentro de las mujeres sin estudios en un 12,50% y también en mujeres con Bachiller elemental (15%) y en FP de Grado Superior.

Gráfica nº 14: Contratos de más de un año por edades.



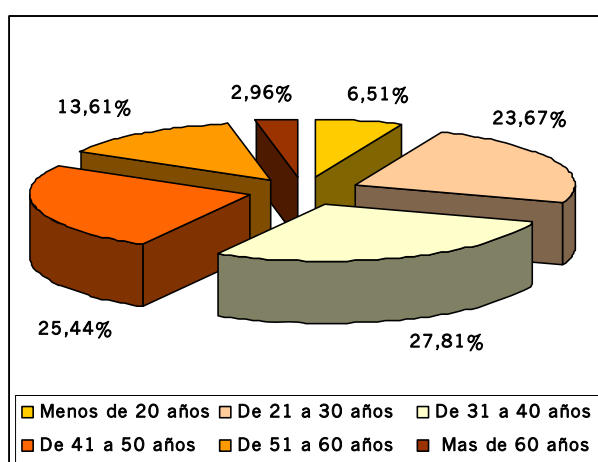
BÚSQUEDA DE EMPLEO

BÚSQUEDA ANTERIOR

En el intento por conocer lo más posible acerca de las actitudes y comportamientos de las mujeres de Sevilla ante el empleo, se le ha preguntado si han buscado trabajo anteriormente. La respuesta ha sido positiva. El 78,2% de las mujeres desempleadas de Sevilla que han contestado a la encuesta ha buscado trabajo anteriormente, mientras que un 21,8% declara que no lo ha hecho. Este dato representa a las mujeres de Sevilla en sus crecientes intentos de incorporación al mercado de trabajo. Los datos de la EPA ya indican las tasas de actividad más altas de su historia.

En la representación gráfica se puede ver que las mujeres afirman haber buscado trabajo con anterioridad, según grupos de edad, y se puede comprobar que las mujeres más activas en este sentido son aquellas de edades comprendidas entre los 31 y los 50 años, lo que coincide con los grupos de demandantes más numerosas. En los tramos de edad más jóvenes (menos de 20) y mayores (de 51 a más de 60 años) la búsqueda de empleo ha sido menos frecuente que en los intermedios. Otra vez las mujeres muy jóvenes y mayores van de la mano en sus indicadores de vulnerabilidad, por diferentes que puedan ser sus causas y situaciones.

Gráfica nº 15: Mujeres desempleadas que han buscado trabajo anteriormente.



MEDIOS UTILIZADOS

Y bien: ¿cómo han buscado empleo las mujeres? Se quiere saber los medios utilizados con mayor frecuencia. Se trata de una pregunta con respuesta múltiple, ya que lo lógico es que no se utilice un solo medio para buscar trabajo. En la tabla se puede ver los porcentajes obtenidos.

Tabla 21. Medios utilizados para buscar empleo.

		Total	
		N	% del N de la columna
Utilizando los servicios de las ETTs	no	185	84,5%
	si	34	15,5%
A través del PIM	no	212	96,8%
	si	7	3,2%
A través de contactos personales	no	135	61,6%
	si	84	38,4%
Dirigiéndose directamente a las empresas	no	149	68,0%
	si	70	32,0%
Buscando por anuncios u ofertas en Internet	no	119	54,3%
	si	100	45,7%
A través de un sindicato	no	208	95,0%
	si	11	5,0%
Acudiendo a Servicio Orientación Laboral	no	148	67,6%
	si	71	32,4%
Por exámenes u oposiciones	no	202	92,2%
	si	17	7,8%
A través de una oficina SAE	no	78	35,6%
	si	141	64,4%

Se puede concluir que los medios más utilizados por las mujeres para buscar empleo han sido, por este orden:

- a través de una **oficina del SAE** (64.4%),
- buscando por anuncios y ofertas en **Internet** (45,7%),
- a través de **contactos personales** (38,4%)
- acudiendo a **servicios de orientación laboral** como Andalucía Orienta (32,4%)
- dirigiéndose **directamente a las empresas** (32,0%)

Demuestran menos confianza para encontrar empleo en los sindicatos, por oposiciones y en las ETT.

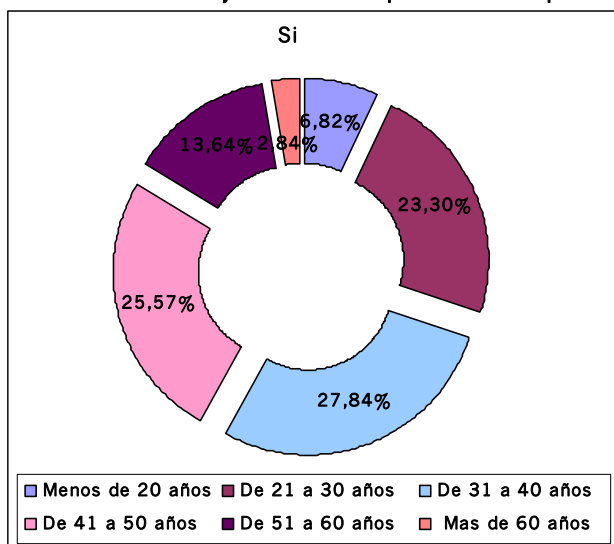
BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

Un 84'62 % de las mujeres afirman encontrarse actualmente en búsqueda activa de empleo y tan solo un 15'38% asegura no hacerlo¹⁷. Al observar cómo se distribuyen los

¹⁷ Ver tabla 23 en Anexo 2.

porcentajes de las mujeres que afirman estar buscando trabajo, se comprueba que las mujeres entre 31 a 40 años son las que se encuentran en una búsqueda más intensa de empleo, pues tan solo ellas suponen el 27,8 % del total de mujeres que han afirmado hallarse activas en esa búsqueda.

Gráfica nº 16: Mujeres en búsqueda activa por edades.



MOTIVOS POR LOS QUE NO BUSCAN TRABAJO

Se debe de recordar que no todas las demandantes de empleo del SAE están en búsqueda activa, sino que se apuntan al servicio con otros objetivos relacionados con ayudas sociales y cursos de formación, por ejemplo. ¿Qué desmotiva a las mujeres a buscar empleo? Se cree en la representatividad de la muestra, y sin duda se puede hacer extrapolables a otras mujeres retiradas de los recursos algunas de las respuestas obtenidas aquí.

Según manifiestan las mujeres, la causa principal por la cual no buscan empleo es porque *Las responsabilidades familiares no se lo permiten*¹⁸. A esta causa se une la desmotivación ante la búsqueda por creer que existen *pocas posibilidades de encontrarlo*. Se debe de tener en cuenta que los resultados de la encuesta deben interpretarse sin olvidar la situación actual de elevado desempleo y sus consecuencias en la empleabilidad de las personas. En las mujeres vulnerables es frecuente la desmotivación en la búsqueda de empleo, debido a la falta de confianza en sí mismas, a la importancia secundaria que dan a su empleo frente al de su pareja y/o al desconocimiento del mercado de trabajo, por ejemplo. Esta actitud puede verse

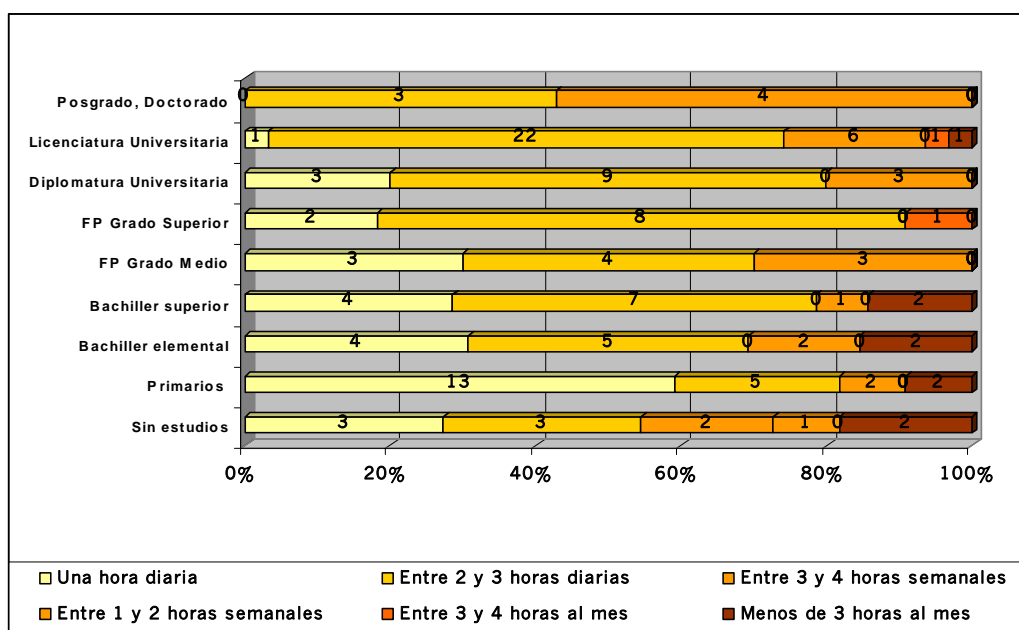
¹⁸ Ver tablas 24 y 25 en Anexo 2

acentuada en el contexto económico actual. Se ve que, sobre todo las mujeres con estudios primarios (y entre los 31 y 40 años), aducen como causa para no hacer búsqueda activa las *responsabilidades familiares* (71,4%) y en segundo lugar creen que *existen pocas posibilidades de encontrarlo* (60%), siendo las de edades comprendidas entre 41-50 años las más desanimadas por esa causa ante la búsqueda. Las más jóvenes, entre 21 y 30 años, abandonan la búsqueda porque piensan que no hay empleo.

TIEMPO DEDICADO A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

El tiempo que declaran dedicar a la búsqueda varía según niveles formativos, y en general se puede decir que crece casi a la par que el nivel educativo de la mujer, alcanzando su máximo porcentaje en las licenciadas universitarias, de las cuales el 50% afirma dedicar entre 2 y 3 horas diarias a buscar trabajo. Mientras tanto, las mujeres con escasa o nula titulación rebajan el tiempo de búsqueda, como se aprecia en la gráfica.

Gráfica nº 17. Tiempo dedicado a la búsqueda según nivel educativo

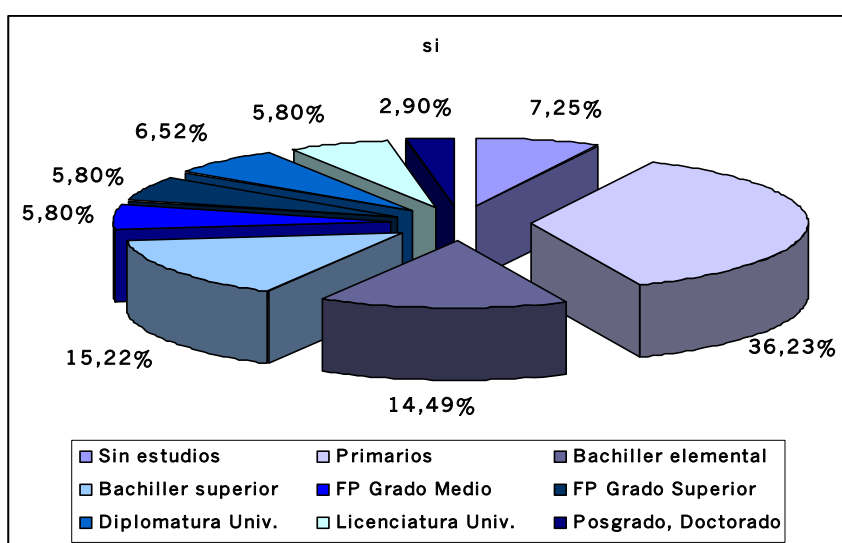


DISPONIBILIDAD A TRABAJAR EN UNA OCUPACIÓN DIFERENTE A LA DE SU EXPERIENCIA PREVIA.

En general se observa una predisposición por trabajar en otra ocupación diferente a la(s) que han tenido, aunque se puede destacar que son las mujeres con niveles educativos

más bajos (estudios primarios o certificado escolar) las que tienen una predisposición mayor a cambiar de ocupación (36'2%), se entiende que sin importarles no tener los conocimientos necesarios. Esta flexibilidad en la disposición al cambio de empleo tiene diferentes connotaciones, no siempre positivas para la empleabilidad. En el caso de mujeres con escasa formación suele indicar un desconocimiento del mercado de trabajo, y en cualquier caso el riesgo de rebajar el nivel de exigencia respecto a la calidad del empleo. Mientras que las mujeres con alto nivel formativo tienen su proyecto profesional más claro, han invertido tiempo, esfuerzo y dinero y no están por la labor del cambio profesional.

Gráfica nº 18: Disponibilidad para cambiar de trabajo según niveles formativos.



PRINCIPALES OCUPACIONES QUE ESTARÍA DISPUESTA A DESEMPEÑAR

En la tabla 26 (Anexo 2) se reflejan las preferencias de las mujeres desempleadas sevillanas respecto a las ocupaciones que quieren desempeñar, según nivel educativo. En general podemos decir que las ocupaciones que más atraen a las mujeres de Sevilla son las relacionadas con el **Sector de Servicios Sociales**, seguidas de Empleadas de Comercio y Hostelería, Administrativas y Operarias de fábricas.

Es significativa la preferencia de licenciadas y doctoras por la ocupación de Técnicas en el Sector de los Servicios Sociales, lo que indica que es una salida apropiada a las carreras por las que se han decantado (Psicología, Pedagogía, etc.). También las mujeres con Bachiller elemental, y en menor medida las que tienen Bachiller Superior, se sienten bastante atraídas hacia el mismo sector. Las Doctoras y con títulos de

Posgrado se decantan también, en la misma medida que por los Servicios Sociales, por la Dirección o Gerencia de Empresas, el Comercio y la Hostelería. Hay una preferencia visible de las mujeres con titulación de FP de Grado Medio por la ocupación de Cuidadora de niños y niñas, mientras que las mujeres sin estudios señalan en su mayoría trabajos de Limpieza seguidos de los de Empleada en el sector de la hostelería. Esto demuestra sus bajas expectativas ante el empleo, pues ni siquiera se atreven a aspirar a trabajos de mayor calidad, debido a la desconfianza tanto en sus posibilidades como en el mercado laboral, que les impide siquiera expresar preferencias por trabajos con mejores horarios y salarios.

Es significativa la casi nula tendencia de las mujeres desempleadas, sean cuales sean sus niveles educativos, a plantearse su futuro laboral como autónomas, lo que demuestra la **escasa iniciativa empresarial o actitud emprendedora** que existe incluso entre las mujeres de titulación elevada. Sólo se plantean esta opción, en bajos porcentajes, las licenciadas, diplomadas y aquellas que tienen título de Bachiller Superior. Pero en mayor medida, antes que autónomas, las diplomadas y licenciadas demuestran un señalamiento a la baja al preferir con más frecuencia trabajos de administrativas. Tal vez se deba a la escasa confianza que tienen de encontrar trabajos más adecuados a su titulación y la tendencia a prepararse oposiciones que exigen una titulación más baja de la que se ha adquirido en el mercado de la educación formal.

REDES DE APOYO PARA EL EMPLEO

Ya se ha mencionado en el apartado de metodología de los dos generadores de nombres que se ha incluido en el cuestionario, mediante los cuales pretendía hacer una estimación de las redes de apoyo con las que cuentan las mujeres, por un lado para **encontrar trabajo** (redes como puentes hacia el empleo) y por otro para **mantenerse en el empleo**.

Se trataba de dos preguntas abiertas y de respuesta múltiple:

26. ¿Qué personas conocidas le podrían ayudar o, por lo menos, darle información para encontrar un empleo?

Esta pregunta ha quedado en blanco en un alto porcentaje de casos: el **81,37%** de las mujeres desempleadas aseguran no contar con personas conocidas que pudieran facilitarle información u otro tipo de ayuda para conseguir empleo. Esta desconfianza en las redes personales como puentes para el empleo denota la falta de un recurso tan importante en Sevilla como son los contactos personales para conseguir empleo.

Tan sólo el **18,63%** considera que podría encontrar empleo a través de personas conocidas. Esa confianza en la red personal como puente hacia el empleo se deposita en personas cercanas, en el **núcleo de red o lazos fuertes** (Requena, 1996)¹⁹, pues el 45,25% procedería de familiares en general y el 43,9% de amigos/as.

En menor medida aparecen los **lazos débiles**: vecinos/as u otras personas con quien se tiene menos confianza y trato, y que por ello son consideradas como “conocidas” antes que amigas (8,55%). Es significativo que algunas mujeres (2,71%) hayan incluido a profesionales como componentes de sus redes que pueden facilitarles el paso a un empleo. Con frecuencia son estos lazos débiles los verdaderamente decisivos en la obtención de un empleo o el acceso a un recurso que lo facilite²⁰.

En cuanto al sexo, la composición de las redes está protagonizada por mujeres (62,5%), seguidas de un 37,5 % de hombres.

La segunda pregunta era la siguiente:

27. De las personas que conoce, ¿Quiénes son un apoyo para que usted pueda trabajar?

También aquí abundan las mujeres que no cuentan con ayuda o apoyo para poder trabajar, por ejemplo con personas que puedan cuidar de sus hijas e hijos más pequeños o colaborar de alguna forma en la conciliación. Un **80%** de las mujeres afirma no tener esa ayuda, frente a un **20%** que sí cuenta con ella.

Dentro del grupo minoritario de mujeres que puede conseguir esa ayuda de personas de su red, las principales proveedoras/es de apoyo serían familiares (28,73%), seguidos por las parejas (25,01%), padres/madres (24,63%) y por último también hay una representación considerable de las amigas y amigos (17,16%), seguida por vecinos/as o compañeras/os de trabajo, y un 0,03% de los servicios específicos, como se ve en el siguiente cuadro. En este caso las redes están más diversificadas, al aparecer los padres y madres aparte de otros familiares, así como la pareja y las compañeras/os de trabajo.

En este caso, en cuanto al sexo, la ayuda procede de mujeres en un 55,67% y de hombres en un 44,33%. Vuelven a predominar las mujeres como proveedoras de apoyo.

Hay que añadir que del total de mujeres entrevistadas que han contestado las preguntas 26 y 27, en el 13,28% de los casos afirman que son las mismas personas las que

¹⁹ Requena, 1996

²⁰ La teoría de la fuerza de los lazos débiles como puentes para el empleo (Granovetter, 1973), propia del Análisis de Redes Sociales, afirma la potencialidad de los lazos débiles más que de los fuertes como puentes hacia el empleo, y suele cumplirse sobre todo en entornos de exclusión social, donde a veces el prodominio de los lazos fuertes trae situaciones de asfixia y control social para las mujeres, y no permite que fluyan la información y los recursos, cuyo acceso sería más fácil a través de personas de entornos más alejados y socialmente distantes. En este sentido, las/os profesionales de orientación e inserción laboral se convierten en piezas fundamentales dentro de redes femeninas muy homogéneas y con poca diversidad de roles.

podrían darle información y apoyo para el empleo, con lo que ese porcentaje mínimo de redes serían iguales en ambos casos. En el resto, se cuenta con personas diferentes para uno y otro concepto.

USOS DEL TIEMPO

Tabla 25: Usos de tiempo (media de horas empleadas)

	Media
Búsqueda de empleo	Entre 1 y 3 horas diarias
Trabajo Doméstico	Entre 4 y 6 horas diarias
Cuidado de menores	Entre 1 y 3 horas diarias
Ocio y tiempo libre sola	Entre 1 y 3 horas diarias
Cuidado de mayores o personas dependientes	Nada
Ocio y tiempo libre familia	Entre 1 y 3 horas diarias

La tabla anterior recoge la media estimada de horas que dedican las mujeres a las actividades mencionadas. Las mujeres desempleadas encuestadas gastan la mayor parte del tiempo en trabajos domésticos (entre 4 y 6 horas diarias).

Si se desagrega por niveles educativos, se observa que las mujeres con mayor nivel educativo (en concreto diplomadas y con títulos de Posgrado y Doctorado), emplean más tiempo en ocio y tiempo libre para ellas y con sus familias.

Tabla 26: Usos del tiempo según niveles educativos.

	Sin estudios	Primarios	Bachiller elemental	Bachiller superior	FP Grado Medio	FP Grado Superior	Diplomatura Universitaria	Licenciatura Universitaria	Posgrado, Doctorado
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Búsqueda de empleo	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 4 y 6 horas diarias
Trabajo Doméstico	Entre 4 y 6 horas diarias	Entre 4 y 6 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 4 y 6 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 4 y 6 horas diarias	Entre 4 y 6 horas diarias
Cuidado de menores	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias	Nada	Entre 1 y 3 horas diarias	Nada	Entre 1 y 3 horas diarias	Nada	Nada	Entre 1 y 3 horas diarias
Ocio y tiempo libre sola	Nada	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 4 y 6 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 4 y 6 horas diarias
Cuidado de mayores o personas dependientes	Nada	Nada	Nada	Entre 1 y 3 horas diarias	Nada	Nada	Nada	Nada	Nada
Ocio y tiempo libre familia	Nada	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 4 y 6 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias	Entre 1 y 3 horas diarias

CAUSAS DEL DESEMPLEO

Habíamos visto las causas por las que las mujeres no están en búsqueda activa de empleo actualmente. Pero entre el porcentaje de mujeres que busca empleo (84,62%,

frente al 15,83% que no busca), presentamos la valoración que dan de las propias mujeres de las causas por las que no encuentran trabajo.

Tabla 26: Valoración media de las principales causas por las que se cree que no se encuentra trabajo.

	Menos de 20 años	De 21 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 50 años	De 51 a 60 años	Mas de 60 años	Total
No hay trabajo en mi localidad	3,00	3,33	3,27	3,26	3,60	3,40	3,31
Por mi Edad	3,17	1,38	1,98	3,07	3,85	4,00	2,50
Por no tener formación necesaria	2,78	1,79	2,15	2,53	2,72	2,25	2,26
Por no tener experiencia	3,25	1,73	1,92	2,14	2,32	1,00	2,02
Por que no le hace falta	1,78	1,43	1,70	1,74	1,52	2,50	1,64
Porque no tiene suerte	2,67	1,86	2,04	2,05	1,92	2,50	2,02
Por falta de conocimiento en el mundo empresarial	2,25	1,79	1,88	2,12	1,89	2,50	1,95
Porque no busca lo suficiente	2,38	1,42	1,93	2,06	2,00	1,75	1,86
Por responsabilidades familiares	2,00	1,63	2,63	2,42	2,19	1,75	2,22
Por las características de los contratos que me ofrecen	2,00	1,77	2,40	2,42	1,71	1,75	2,12

La escala asignada está comprendida entre 1 y 4, donde 1 corresponde a la valoración más baja (nada importante) y 4 corresponde a la más alta (muy importante).

Algunas de estas causas tiene que ver con un *locus de control externo* (causas exteriores a la persona y sobre las que ella no tiene mucho poder de actuación) y otras con un *locus de control interno* (características personales que se pueden cambiar para facilitar el acceso al empleo). El elevado desempleo actual provocado por la crisis económica hace que predomine el locus de control externo, siendo la falta de empleo en su localidad la causa más común que alegan las mujeres. A partir de 40 años se empieza a percibir la edad como barrera para el empleo, y son las mujeres mayores de 50 y 60 años las que dan más importancia a la edad. También las menores de 20 perciben que la edad y la falta de experiencia son dos frenos importantes.

MOTIVACIÓN PARA EL EMPLEO

Se le pidió a las mujeres encuestadas que dijeran los dos motivos principales por los que querían trabajar. Ha habido un resultado muy claro acerca del motivo principal por el cual buscan un empleo, como se puede observar claramente en la tabla y gráfica siguientes. El motivo principal por el que quieren trabajar es para obtener ingresos, independientemente del nivel de estudios que tengan. Pero es destacable el hecho de que para las mujeres con titulación en FP Grado Superior y Licenciadas universitarias, la

segunda motivación para el trabajo sea conseguir su propia realización y desarrollo personal. Las mujeres de más nivel de titulación (Doctorado y Posgrado), que como se ha dicho antes han invertido más tiempo y dinero en formarse y tienen más claros sus objetivos profesionales, son las únicas que anteponen, a la obtención de ingresos, los motivos de que les gusta su profesión y de que buscan realizarse y conseguir desarrollo profesional. Ambas cosas estarían para ellas al mismo nivel, equilibrando una balanza que las distingue de las mujeres de escasa o nula formación, para las cuales esas razones son irrelevantes.

Por otra parte, la razón de que se quiere trabajar “para no depender de otra persona” tiene una presencia destacable en todos los grupos de edad, siendo muy valorada sobre todo entre las licenciadas universitarias, pero también tenida en cuenta por mujeres con pocos estudios.

Tabla 28: Motivaciones principales por las que quiere trabajar según nivel de estudios.

ESTUDIOS		Sin estudios		Primarios		Bachiller elemental		Bachiller superior		FP Grado Medio		FP Grado Superior		Diplomatura Universitaria		Licenciatura Universitaria		Posgrado, Doctorado	
		N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna
		Para obtener ingresos	no	1	10,0%	8	13,8%	2	8,7%	5	23,8%	0	,0%	1	11,1%	0	,0%	4	30,8%
	si	9	90,0%	50	86,2%	21	91,3%	16	76,2%	9	100,0%	8	88,9%	12	100,0%	9	69,2%	1	25,0%
Para relacionarse con otras personas	no	9	90,0%	52	89,7%	20	87,0%	17	81,0%	8	88,9%	7	77,8%	10	83,3%	11	84,6%	4	100,0%
	si	1	10,0%	6	10,3%	3	13,0%	4	19,0%	1	11,1%	2	22,2%	2	16,7%	2	15,4%	0	,0%
Por que me gusta mi profesión	no	10	100,0%	56	96,6%	19	82,6%	20	95,2%	7	77,8%	7	77,8%	12	100,0%	9	69,2%	1	25,0%
	si	0	,0%	2	3,4%	4	17,4%	1	4,8%	2	22,2%	2	22,2%	0	,0%	4	30,8%	3	75,0%
Para no depender de otra persona	no	7	70,0%	39	67,2%	14	60,9%	12	57,1%	5	55,6%	7	77,8%	7	58,3%	6	46,2%	3	75,0%
	si	3	30,0%	19	32,8%	9	39,1%	9	42,9%	4	44,4%	2	22,2%	5	41,7%	7	53,8%	1	25,0%
Para mi realización y desarrollo personal y profesional	no	9	90,0%	36	62,1%	17	73,9%	15	71,4%	5	55,6%	3	33,3%	8	66,7%	4	30,8%	1	25,0%
	si	1	10,0%	22	37,9%	6	26,1%	6	28,6%	4	44,4%	6	66,7%	4	33,3%	9	69,2%	3	75,0%

Conclusiones

Los datos analizados permiten esbozar un perfil medio de la mujer desempleada registrada en las oficinas del SAE de Sevilla capital, y suponen una aproximación en las peculiaridades de un colectivo heterogéneo.

El perfil más común sería el de una mujer entre 31 y 40 años, o más bien entre 31 y 50, con un nivel educativo medio y medio-alto. Esta mujer suele estar casada o separada de su ex pareja si es mayor de 40, pero si está en la franja de los 30 prefiere convivir bajo la fórmula de pareja de hecho, o permanecer soltera. Por lo general es responsable de una unidad familiar compuesta por 3 o 4 personas (que suele aumentar en las mayores de los 40 años), con hijas e hijos a su cargo y en menos casos con personas mayores dependientes de ella. Mientras que ella, a su vez, suele depender económicamente de su marido o pareja. Es una mujer con experiencia laboral anterior y con ganas de trabajar actualmente, pero cree que no encuentra empleo, además de por la crisis, -que la dejó parada no hace mucho, sobre todo si su nivel de estudios es alto-, por las responsabilidades familiares que tiene, ya que encuentra dificultades para la conciliación. Si tiene un bajo nivel de estudios es posible que lleve más tiempo en desempleo, e incluso que no haya hecho intentos por entrar al mercado de trabajo formal desde hace más de uno o dos años. A partir de los 40 años comienza a sentir la barrera de la edad para el acceso al empleo, y esto es creciente conforme se “salta” de década.

Han trabajado en ocupaciones diversas, sí, también en ocupaciones de limpieza (una de cada 5 mujeres de todas las edades lo ha hecho), pero sobre todo cubriendo muchos puestos de trabajo relacionadas con el Comercio, la Hostelería, los Servicios Sociales y Sanitarios, o han sido pequeñas empresarias que mantenían abiertas sus peluquerías y centros de estética desde hacía años y ahora han tenido que cerrar con la crisis (sobre todo las mayores de 50 y también de 60 años).

Bueno, es verdad que al describir el perfil de las entrevistadas parece estar hablando de muchas mujeres de entornos cercanos, amigas, hermanas, vecinas, conocidas, compañeras de trabajo. Ciertamente no es un perfil incierto. Lo que se pretende hacer es ampliarlo y compararlo con otros que todavía no se ha tenido en cuenta. Por ejemplo, se ha dejado fuera a un alto porcentaje de mujeres con baja o nula formación, a mujeres separadas o que conviven de otra manera, etc.

Se demuestra que hay características y comportamientos comunes a las mujeres en función de la edad y el nivel de estudios. Es curioso que los grupos extremos de edad (menores de 20 años y mayores de 60) suelen tener comportamientos muy parecidos en cuanto a su menor presencia como paradas registradas, su baja o nula formación, su baja disponibilidad para el empleo a causa de tener que atender a hijos e hijas y su nulo conocimiento de informática, por ejemplo. ¡Incluso tienen en común esa percepción de la edad como barrera, las más jóvenes y las más maduras! Y han buscado trabajo con menos frecuencia, están más desanimadas que las demás. Esas franjas de edad incluyen sin duda a las mujeres más débiles ante las exigencias del mercado. Hay más vitalidad laboral entre los 20 a los 30 años, por ejemplo. Son mujeres solteras, con menos ataduras familiares. Es cierto que hay una proporción sin estudios no desdeñable, pero entre ellas hay muchos niveles de titulación media, y también se da el más alto porcentaje de licenciadas universitarias, por lo que parecen haber tenido trayectorias vitales - profesionales más atentas a su propia formación que a la creación de una familia.

Los bajos niveles educativos tienen mucho que ver también con el tiempo que llevan en desempleo. Son las mujeres con mayores niveles y que han desplegado más actividad laboral las que tienen un paro más reciente, de entre 1 y 6 meses, y sin duda como impacto de la crisis económica, que de momento las ha expulsado del mercado.

Las de bajos niveles proceden de un paro de larga duración, que otra vez “une” a las de los picos de edad más extremos, pero también a muchas mujeres de más de 40 años que no han trabajado antes y ahora se lanzan a buscar trabajo como efecto del desempleo de sus parejas.

Las responsabilidades familiares se dibujan en la encuesta como una barrera o freno para el empleo. Ante la escasez de recursos con los que provee la administración pública a las familias para que la conciliación del trabajo en la esfera pública y en la privada pueda ser un hecho, a la mujer no le queda otra opción que confiar en una red personal que le permita poder tener presencia en esas dos esferas. Se ha preguntado a las mujeres si cuentan con este apoyo dentro de sus redes personales, y un 80% de mujeres han asegurado que carecen de este apoyo. Sólo un 20% lo tiene. Se trata de redes formadas principalmente por familiares, pero también por amigas/os, vecinas, compañeras, unas redes de ayuda que son mayoritariamente femeninas.

Otra capacidad de las redes personales, muy importante en Sevilla son su función como puentes hacia el empleo. Pero la posibilidad de acceder a recursos o información relevante para el empleo a través de personas conocidas, cuando no al empleo mismo,

es vista como una posibilidad sólo por el 18,63% de las entrevistadas, mientras que un elevado 81,37% descarta esa opción entre sus posibilidades. Esta carencia de redes de apoyo muestra una realidad de vulnerabilidad relacional entre las mujeres desempleadas de Sevilla, que conviene tener en cuenta para comprender sus dificultades para la inserción laboral.

No obstante ellas siguen intentando abrirse camino. Los grupos con menor nivel educativo han pasado por cursos de formación ocupacional con frecuencia, un tipo de recurso que no interesa a mujeres de mayor titulaciones, quienes tampoco están tan abiertas como aquéllas al cambio de ocupación, ofreciendo un perfil de mujeres que llevan adelante con bastante firmeza proyectos profesionales en los que han invertido mucho tiempo, y a los que no están dispuestas a renunciar. Se habla de Doctoras, Licenciadas, mujeres con estudios de posgrado, entre los 30 y los 50 años, que valoran el empleo antes como ocasión de desarrollo personal y profesional que para obtener el beneficio económico que en general es lo primero que se busca.

En los niveles educativos muy bajos el nivel de exigencia también lo es, y por eso existe una flexibilidad a aceptar cualquier tipo de empleo, “a trabajar en lo que sea”, que tiene mucho que ver con un desconocimiento del mercado de trabajo y con una urgencia económica que hace que no quieran o no puedan detenerse en mayores exigencias formativas y de calidad en el empleo. Aunque el tipo de cuestionario no nos permitía entrar en esto, hay una presencia invisible pero que se puede intuir fácilmente de la economía sumergida, una costumbre de hacer lo que haga falta y hacerlo ya, con urgencia, sin tiempo a detenerse en mejorar ni siquiera en buscar empleo en la economía formal. Y saber que muchas mujeres que viven así ni siquiera han podido entrar en esta muestra por no estar apuntadas a las oficinas del SAE.

La gran mayoría de mujeres de cualquier edad y nivel educativo- formativo cree que necesita mejorar ese nivel. Es la franja de mujeres entre 31 y 40 años la que con más contundencia demanda cursos específicos relacionados con su formación. Esta franja de edad se revela como la más activa en su disponibilidad para el empleo. Son activas, quieren trabajar y seguir formándose, es posible que necesiten más atención y más refuerzo del que están teniendo.

11. CONCLUSIONES FINALES DEL TRABAJO

El objetivo de este trabajo ha sido el plasmar todo lo que conlleva realizar un estudio cuantitativo, desde los conceptos teóricos que se deben manejar hasta la parte más práctica que es la exposición de cómo llevarlo a cabo. Por ello, se ha ido combinando teoría con el supuesto práctico que se ha ido desarrollando, consiguiendo como objetivo final una guía teórico-práctica para poder abordar otros estudios de estas características.

En este apartado final tan solo se quiere resaltar la importancia que tiene el llevar a cabo una investigación, en concreto lo que aportan los métodos cuantitativos. Como se sabe, estos son la base de muchas investigaciones, tanto para reforzar las hipótesis que se plantean al principio como para formular otras nuevas a medida que se obtienen y analizan los datos.

Dentro de todo lo abarcan los métodos cuantitativos en este trabajo se ha trabajado una parte muy concreta, eso si, basándonos en un ejemplo. Pero no se ha dejado de mencionar todo lo necesario y los pasos a seguir en cualquier investigación que se quiera realizar. Se ha tomado como muestreo principal el no probabilístico, en concreto el muestreo por cuotas y como herramienta principal de recogida de la información ha sido el cuestionario, que ha marcado las pautas en la estructuración del informe final de resultados.

En resumen, con lo expuesto anteriormente se ha podido ir viendo como se construyen los resultados y conclusiones que siempre se pueden ver en cualquier investigación que se precie.

BIBLIOGRAFÍA

- Asociación de Empresarias de Sevilla (AES) (2009) "Estudio evolución del mercado de trabajo en empresas de mujeres". Consejería de Empleo. Junta de Andalucía.
- Bianchi. (1994) "Más allá del doble trabajo", en *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Recopilación de Borderías, Carrasco y otras (comp), Economía Crítica. Barcelona.
- Blanch, J.M. (1990). "Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social". PPU. Barcelona.
- Bonet y Martí, J. (2006) "La vulnerabilidad relacional: análisis del fenómeno y pautas de intervención". *REDES Revista hispana para el análisis de redes sociales*. Vol. 11. [http:// revista-redes.rediris.es](http://revista-redes.rediris.es)
- Bourdieu, P. (1985) "¿Qué significa hablar?". Madrid. Akal
- Bourdieu, Pierre (2000) "La dominación masculina". Anagrama. Madrid
- Carrasco, C. y Mayordomo. M. (200) "Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género". En *POLÍTICA Y SOCIEDAD*, 34. Madrid.
- Castaño C. (2008) "La Segunda Brecha Digital". Ed. Cátedra. Madrid.
- Castellano Burguillo, E. (2008). "Feminismo de la diferencia y políticas laborales comunitarias para fomentar la igualdad de género". Consejo Económico y Social de Andalucía. Junta de Andalucía.
- Castells, Manuel. "La Era de la Información: Economía, Sociedad y Cultura". Alianza Editorial, 2005.
- Espinoza, V. (Eds.). "Redes. Enfoques y aplicaciones del análisis de redes sociales", pp. 183-213. Universidad Santiago de Chile y Universidad Bolivariana. Santiago de Chile, Chile.
- FAFPE (2006) "El puzzle del empleo. Cuando la oferta y la demanda no encajan". SAE. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía.
- FAFPE (2009) Estudio del perfil personal, social y laboral de las mujeres que han participado en el programa CUALIFICA. CUALIFICA-AVANZA" Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social. Junta de Andalucía.
- FAFPE.(2009) "Análisis sectorial de Sevilla y su provincia". Consejería de Empleo. Junta de Andalucía.
- Gamella, J.F. (2000) "Mujeres gitanas. Matrimonio y género en la cultura gitana de Andalucía". Consejería de Asuntos Sociales. Junta de Andalucía. Sevilla.
- García Ferrando, J. Ibáñez y Francisco Alvira (1986) "El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación". Alianza Universidad Textos. Madrid.

- Granovetter, M. (1973) "The strenght of weak ties". American Journal of Sociology, vol 78 nº6.
- Ibáñez, J. (1979) "Más allá de la sociología. El grupo de discusión: técnica y crítica". Siglo XXI.
- Instituto Andaluz de la Mujer (2001) "Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo". Likadi Formación y Empleo S.L.
- Izquierdo Chaparro, R. (2006) "Las Mujeres de la Zona Norte: Exclusión Social y Genero en el Norte de Sevilla". (AESIM), Observatorio de la Calidad del Empleo. Delegación de Empleo. Ayuntamiento de Sevilla.
- Lozares, C. (1996) "La Teoría de Redes Sociales", en *PAPERS, Revista de Sociología* - seneca.uab.es
- Maya Jariego, I., Armitage, N., Munduate, L. (2007) "Los puentes hacia el empleo: las transiciones personales de los jóvenes en Sevilla". Delegación de Juventud. Ayuntamiento de Sevilla.
- Maya Jariego, I., García Ramírez, M., Santolaya Soriano, F. (2007). "Estrategias de intervención psicosocial". Ediciones Pirámide. Madrid.
- Maya Jariego, I., Holgado, D. y Santolaya, F. J. (2006). "Diversidad en el trabajo: Estrategias de mediación intercultural" [Multimedia]. Sevilla: Fondo Social Europeo y Junta de Andalucía.
- Molina J.L., Fernández R., Llopis J. "El apoyo social en situaciones de crisis: un estudio de caso desde la perspectiva de las redes personales" (2008) en *Portularia* vol. VIII, nº1. Universidad de Huelva.
- Molina, J. L. (2001) "El análisis de redes sociales. Una introducción". Bellaterra. Barcelona.
- Navarro, V. (2005) "El Estado del Bienestar en España", en *La situación social en España*. Madrid: Biblioteca Nueva, pp. 46-83
- Nieto, S. & Maya Jariego, I. (2010). "Programa de intermediación laboral para desempleados: el PAE del Ayuntamiento de Sevilla". En Izquierdo, T. (Ed.). *Los nuevos retos del mercado laboral*, pp. 125-139. Úbeda: Editorial Amarantos.
- Pérez del Río, T. (2006) "Igualdad y género en el empleo. Guías de negociación". Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Consejería de Empleo Junta de Andalucía.
- Pérez del Río, T. (2006) "La discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo". Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Consejería de Empleo Junta de Andalucía.
- Puleo, A. "Introducción al concepto de género", en Plaza, J.F. y Delgado, C. (2007) "Género y comunicación". Editorial Fundamentos.
- Requena, F. (1991) "Redes sociales y mercado de trabajo". CIS/ Siglo XXI. Madrid.

- Requena, F. (1996) "Redes sociales y cuestionarios". Cuadernos metodológicos. CIS. Madrid.
- Rinken, S., Pérez Yruela, M. (2007) "Opiniones y actitudes de la población andaluza ante la inmigración". Consejería de Gobernación. Junta de Andalucía.
- Rodríguez Gómez G., Gil Flores, J., García Jiménez E. (1996) "Metodología de la investigación cualitativa". Aljibe. Málaga.
- Rubery, J.; Maier, F. (1995). "Equal opportunity for women and men and the employment policy of the EU –a critical review of the European's Union approach", en *Transfer*, 1 (4).
- Saterfield & McLarty (1995). *Assessing Employability skills*. USA: ERIC Digest.
- Sau, V. (1996) "Ser mujer: el fin de una imagen tradicional". Barcelona. Icaria.
- Scott, Joan. (1997) "El género: una categoría útil para el análisis histórico" en Lamas, Marta (comp.) "El Género, la construcción cultural de la diferencia sexual". México: UNAM Grupo Editorial Miguel Angel Porrúa.
- Sevilla Emplea (2006) "Jóvenes: acceso al mercado de trabajo y mantenimiento del empleo. La visión de Sevilla Emplea". Observatorio de la Calidad del Empleo, Delegación de Empleo, Ayuntamiento de Sevilla.
- Sevilla Global. "Primera Encuesta de la calidad del empleo en la ciudad de Sevilla". 2006. Observatorio de la Calidad del Empleo. Ayto. de Sevilla.
- Solano, J.C. (2002): *Estratificación Social y Trayectorias Académicas*. Universidad de Murcia.
- Suárez Ortega, M. (2008) *La construcción del proyecto profesional y de vida de mujeres con escasa cualificación. Un reto para la intervención orientadora*. Mergablum. Sevilla.
- Tezanos, J.F. (2001) "La sociedad dividida: estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas". Biblioteca Nueva. Madrid.
- Valcárcel, A. "Sexo y filosofía: sobre mujer y poder". Antrophos, 1994.
- Valenciano, D. (2006) "Educación no formal y empleo: la experiencia de Talleres Prelaborales del Ayuntamiento de Sevilla". *Revista de Estudios de Juventud* nº 74

FUENTES SECUNDARIAS

- ARGOS (Observatorio del Servicio Andaluz de Empleo).
- Encuesta de Población Activa 2005. IEA (Instituto de Estadística de Andalucía)
- Informes estadísticos de los Puntos de Información de la Mujer. Delegación de la Mujer. Ayuntamiento de Sevilla.
- Programa PROTEJA 2009. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía.

ANEXO 1. CUESTIONARIO



Fundación Andalucía Fondo de Formación y Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Enviar por correo electrónico

Imprimir formulario

Estudio de la realidad socio laboral de la mujer en zonas desfavorecidas de Sevilla

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE), de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, está realizando un estudio sobre la realidad de las mujeres desempleadas de Sevilla y sus necesidades, para poder mejorar su situación ante el empleo. Por ello solicitamos su colaboración para contestar a estas preguntas sencillas, que serán de gran utilidad para nuestro trabajo. Le garantizamos el anonimato de los datos que nos proporcione, y le agradecemos su participación.

La información obtenida en esta encuesta está protegida por la Ley 12/89 que regula el secreto estadístico para las administraciones públicas, y sólo se puede difundir de forma numérica y agregada, para garantizar el anonimato de las personas entrevistadas.

Oficina SAE:
Código Cuestionario:

¿Está usted desempleada? Sí No **En caso negativo finaliza la encuesta**

1. ¿Me podría decir la edad que tiene?

Menos de 20 años De 21 a 30 años De 31 a 40 años De 41 a 50 años De 51 a 60 años Mas de 60

2. ¿Me podría decir de que país procede? (No leer en voz alta: Marcar la casilla de etnia gitana si procede, sin necesidad de preguntarlo a la persona)

Bolivia Ecuador Mauritania República Dominicana Senegal Otros:
Colombia España Nigeria Rumania Ucrania
Cuba Marruecos Perú Rusia Etnia gitana

3. ¿Cuántas personas viven en su casa?

Entre 1 y 2 personas Entre 3 y 4 personas Entre 5 y 6 personas Entre 7 y 8 personas Mas de 8 personas

4. ¿Cuál es su Estado Civil Legal, en la actualidad?

Soltera (pasar p6) Casada (pasar p6) Viuda (pasar p6) Divorciada o separada (pasar p5) Pareja de hecho (pasar p6)

5. En caso de ser separada, ¿ha legalizado su situación?

Sí No

6. ¿Tiene hijas/os a su cargo?

Sí (pasar a p7) No (pasar a p9)

7. ¿Cuántos hijos/as?

Entre 1 y 2 hijos/as Entre 3 y 4 hijos/as Entre 5 y 6 hijos/as Mas de 6 hijos/as

8. ¿Quién /es se ocupan de ellas y /o ellos? (respuesta múltiple)

Padre/Madre (indistintamente) Padre Madre Abuela/o Hermanos/as mayores
Vecinos/as Amigos/as Servicio Doméstico Otros:

9. ¿Tiene usted algún tipo de discapacidad?

Sí No

10. ¿Tiene personas con discapacidad a su cargo?

Sí (pasar a p11) No (pasar a p13)

11. ¿Qué grado de discapacidad tienen?

Leve Moderada Grave Muy grave

12. ¿Quien se ocupa principalmente de esa/s persona/s?

La entrevistada Un familiar: Indicar quien: Servicios sociales Servicios salud

Servicios privado de atención a niños/as Servicio privado de atención a personas mayores dependientes

NOTAS:



Fundación Andalucía Fondo de Formación y Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

TRAYECTORIA LABORAL

13. ¿Ha trabajado anteriormente? Sí (pasar p.14) No (pasar p.19)

14. ¿Qué tipo de ocupación ha sido la última que ha ejercido? (no leer las opciones en voz alta)

Operaria en fábrica e industria Empleada en el sector del comercio Autónoma
Técnica en el sector de servicios sociales Empleada en el sector de la hostelería Administrativa
Técnica en el sector de servicios sanitarios Trabajadora en la rama de atención a personas mayores Otra:
Dirección o gerencia de empresa Trabajadora en la rama de atención a personas dependientes
Trabajadora en la activ. peluquería/estética Trabajadora en la rama de limpieza
Empleada en el sector de la agricultura Trabajadora en la rama de cuidado a niños pequeños

15. ¿Cuál fue el motivo principal por el que dejó de trabajar?

Despido o suspensión del puesto Por matrimonio
Fin de contrato Por maternidad y cuidado de los hijos/a
Enfermedad o incapacidad propia Por cuidado de personas mayores, enfermas o dependientes
Para realizar estudios o formación Desavenencias con el jefe/a o compañeros/as
Otras razones:

Indicar cuales:

16. ¿Cuánto tiempo hace que dejó de trabajar?

Entre 1 y 6 meses Entre 7 y 11 meses Entre 1 y dos años Más de dos años

17. ¿De qué tipo fue su último contrato?

Indefinido Temporal a tiempo completo Temporal a tiempo parcial

18. ¿Cuál fue la duración de dicho contrato?

Menos de 1 semana De 1 semana a < 1 mes De 1 a < 3 meses De 3 a < 6 meses De 6 meses a 1 año Mas de 1 año

EMPLEABILIDAD Y BÚSQUEDA DE EMPLEO

19. ¿Ha tratado anteriormente de buscar algún tipo de empleo? Sí (pasar p20) No (pasar p21)

20. ¿Qué dispositivos o medios ha utilizado para buscar empleo? (respuesta múltiple)

Oficina SAE A través de contactos personales (amigos/as o parientes) PIM
Servicio de Orientación Laboral Dirigiéndose directamente a las empresas ETTs
Por exámenes u oposiciones Por anuncios u ofertas de empleo, incluido Internet
A través de un sindicato Otros:

21. ¿Actualmente está ud. en búsqueda activa de empleo? Sí (pasar p23) No (pasar p22)

22. ¿Por qué no está ud. buscando empleo, en este tiempo? (respuesta múltiple) (pasar pregunta 24)

No tiene tiempo Está esperando resultados de una búsqueda anterior Está haciendo un curso
No lo necesita Piensa que que hay pocas posibilidades de encontrarlo No ve que haya empleo
Las responsabilidades familiares no se lo permiten Otros, Indicar:

23. ¿Cuánto tiempo le dedica a la búsqueda de empleo?

Entre 2 y 3 horas diarias Una hora diaria Entre 3 y 4 horas semanales Entre 1 y 2 horas semanales
Entre 3 y 4 horas al mes Menos de 3 horas al mes

24. ¿Estaría dispuesta a trabajar en una ocupación diferente a la de su experiencia previa?

Sí (pasar p25) No (pasar p26)

25. ¿Qué tipo de ocupación estaría dispuesta a desempeñar? (no leer las opciones en voz alta)

Operaria en fábrica e industria Empleada en el sector del comercio Autónoma
Técnica en el sector de servicios sociales Empleada en el sector de la hostelería Administrativa
Técnica en el sector de servicios sanitarios Trabajadora en la rama de atención a personas mayores Otra:
Dirección o gerencia de empresa Trabajadora en la rama de atención a personas dependientes
Trabajadora en la activ. peluquería/estética Trabajadora en la rama de limpieza
Empleada en el sector de la agricultura Trabajadora en la rama de cuidado a niños pequeños



26. ¿Qué personas conocidas le podrían ayudar o por lo menos darle información para encontrar un empleo? Por favor, cite solo sus nombres, para preservar el anonimato.

	Nombre	Sexo	Tipo de Relación
1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
5	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

NOTA: En tipo de relación existen las siguientes categorías:
A) Parientes. Indicar tipo de parentesco.
B) Pareja.
C) Amigo/a.
D) Vecino/a.
E) Otro. Cuál

27. De las personas que conoce, ¿Quiénes son un apoyo para que usted pueda trabajar? Por favor, cite solo sus nombres, para preservar el anonimato.

	Nombre	Sexo	Tipo de Relación
1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
5	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

NOTA: En tipo de relación existen las siguientes categorías:
A) Parientes. Indicar tipo de parentesco.
B) Pareja.
C) Amigo/a.
D) Vecino/a.
E) Otro. Cuál

28. Por favor, diga cuántas horas dedica a las siguientes actividades (usos del tiempo) (preguntar al día y a la semana)

Búsqueda de empleo Trabajo doméstico Cuidado de menores Ocio y tiempo libre sola
Cuidado de mayores o personas dependientes Ocio y tiempo libre en familia

29. ¿Por qué causas cree usted que está en el desempleo? Valorar, de 1 a 4, si le parece NADA importante (1), POCO importante (2), BASTANTE importante (3) o MUY importante (4).

No hay trabajo en mi localidad Por mi edad Por no tener la formación necesaria Por que no tengo suerte
Porque no tengo experiencia Por que no me hace falta Por falta de conocimientos en el mundo empresarial
Por no buscar lo suficiente Por responsabilidades familiares Por las características de los contratos que me ofrecen

30. Elija, por favor, de las siguientes motivaciones, las dos más importantes por las que quiere trabajar: (respuesta múltiple)

Para obtener ingresos Para no depender de otra persona Para mi realización y desarrollo personal y profesional
Para relacionarme con otras personas Por que me gusta mi profesión

31. ¿Estaría dispuesta a cambiar su lugar de residencia para encontrar un empleo? Si (pasar p32) No (pasar p33)

32. ¿Dónde estaría dispuesta a establecer su residencia para trabajar?

Otra localidad dentro de la provincia Fuera de la provincia y dentro de la comunidad autónoma En otra comunidad autónoma Otro país

NIVEL EDUCATIVO Y FORMATIVO

33. ¿Cuál es el máximo nivel de estudios terminados?

Sin estudios Primarios o certificado de escolaridad Bachiller elemental, EGB, ESO completa, Graduado escolar, FP1 Bachiller superior, BUP, COU
FP Grado Medio FP Grado Superior Diplomatura Universitaria Licenciatura Universitaria Posgrado, Doctorado

34. ¿Cuál diría usted que es su nivel de conocimientos informáticos? Nulo Básico Medio Avanzado

35. ¿Ha realizado algún curso de formación en los últimos años? Si No



36. ¿Las ofertas de cursos cubren sus necesidades? Si No NS/NC

37. ¿Cree usted que necesitaría realizar algún tipo de formación o estudio para encontrar empleo?

Si (pasar a p38) No (pasar a p39)

38. ¿Qué tipo de formación o estudio (oficial o no oficial) cree que necesitaría para encontrar empleo?

Completar estudios primarios Completar estudios secundarios Formación profesional Estudios superiores

Cursos específicos relacionados con su profesión Otro tipo de cursos. Indicar cuál:

SITUACIÓN ECONÓMICA

39. ¿Depende usted económicamente de otra persona? Si (pasar a p.40) No (pasar a p.41)

40. ¿De quién depende usted económicamente?

Padre Madre Hijo(s) Hija(s) Marido/Pareja

Otra persona. Indicar cuál

41. ¿De quién es la vivienda donde habita usted?

De su propiedad Alquilada Cedida Propiedad de la familia. Indicar quién

Otra modalidad. Indicar cuál

ANEXO 2. TABLAS DE LA ENCUESTA

Tabla nº 3 Mujeres que han recibido formación según nivel de estudios.

	Sin estudios		Primarios		Bachiller elemental		Bachiller superior		FP Grado Medio		FP Grado Superior		Licenciatura Universitaria		Diplomatura Universitaria		Posgrado, Doctorado	
	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna
si	10	100,00%	38	65,52%	12	52,17%	7	33,33%	4	44,44%	0	0,00%	5	41,67%	5	38,46%	1	25,00%
no	0	0,00%	20	34,48%	11	47,83%	14	66,67%	5	55,56%	8	100,00%	7	58,33%	8	61,54%	3	75,00%
Total	10	100,00%	58	100,00%	23	100,00%	21	100,00%	9	100,00%	8	100,00%	12	100,00%	13	100,00%	4	100,00%

Tabla nº 7 Tipo de formación necesaria por nivel educativo.

	Sin estudios		Primarios		Bachiller elemental		Bachiller superior		FP Grado Medio		FP Grado Superior		Licenciatura Universitaria		Diplomatura Universitaria		Posgrado, Doctorado	
	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna
Estudios superiores	0	0,00%	1	2,33%	1	6,67%	3	21,43%	0	0,00%	0	0,00%	3	30,00%	0	0,00%	0	0,00%
Completar estudios secundarios	1	25,00%	6	13,95%	3	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Completar estudios primarios	1	25,00%	2	4,65%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Cursos específicos relacionados con su profesión	2	50,00%	16	37,21%	8	53,33%	7	50,00%	5	100,00%	5	100,00%	6	60,00%	6	100,00%	2	100,00%
Formación profesional	0	0,00%	18	41,86%	3	20,00%	4	28,57%	0	0,00%	0	0,00%	1	10,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	4	100,00%	43	100,00%	15	100,00%	14	100,00%	5	100,00%	5	100,00%	10	100,00%	6	100,00%	2	100,00%

Tabla nº 16 Tiempo que llevan sin trabajar

	N	% del N de la columna
Entre 1 y 6 meses	82	42,7%
Entre 7 y 11 meses	23	12,0%
Entre 1 y 2 años	37	19,3%
Mas de dos años	50	26,0%
Total	192	100,0%

Tabla nº 17 Tiempo que llevan en desempleo según nivel de estudios.

	Sin estudios		Primarios		Bachiller elemental		Bachiller superior		FP Grado Medio		FP Grado Superior		Licenciatura Universitaria		Diplomatura Universitaria		Posgrado, Doctorado		Total	
	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna
Entre 1 y 6 meses	2	25,00%	18	35,29%	10	47,62%	11	55,00%	4	50,00%	1	12,50%	6	60,00%	6	54,55%	4	100,00%	62	43,97%
Entre 7 y 11 meses	0	0,00%	6	11,76%	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	4	50,00%	2	20,00%	2	18,18%	0	0,00%	15	10,64%
Entre 1 y 2 años	3	37,50%	10	19,61%	4	19,05%	3	15,00%	1	12,50%	2	25,00%	1	10,00%	2	18,18%	0	0,00%	26	18,44%
Mas de dos años	3	37,50%	17	33,33%	7	33,33%	6	30,00%	2	25,00%	1	12,50%	1	10,00%	1	9,09%	0	0,00%	38	26,95%

Tabla nº 18 Tiempo que llevan en desempleo según edad.

	Menos de 20 años		De 21 a 30 años		De 31 a 40 años		De 41 a 50 años		De 51 a 60 años		Mas de 60 años		Total	
	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna
Entre 1 y 6 meses	4	50,00%	29	63,04%	23	40,35%	19	38,00%	6	21,43%	1	33,33%	82	42,71%
Entre 7 y 11 meses	0	0,00%	9	19,57%	10	17,54%	4	8,00%	0	0,00%	0	0,00%	23	11,98%
Entre 1 y 2 años	3	37,50%	6	13,04%	12	21,05%	12	24,00%	4	14,29%	0	0,00%	37	19,27%
Mas de dos años	1	12,50%	2	4,35%	12	21,05%	15	30,00%	18	64,29%	2	66,67%	50	26,04%

Tabla nº 19 Tipo de contratación según estudios

	Sin estudios		Primarios		Bachiller elemental		Bachiller superior		FP Grado Medio		FP Grado Superior		Licenciatura Universitaria		Diplomatura Universitaria		Posgrado, Doctorado		Total	
	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna
Indefinido	0	0,00%	9	18,37%	1	4,76%	5	25,00%	2	22,22%	3	33,33%	4	40,00%	5	50,00%	1	25,00%	30	21,58%
Temporal tiempo completo	4	57,14%	23	46,94%	12	57,14%	9	45,00%	4	44,44%	4	44,44%	3	30,00%	2	20,00%	3	75,00%	64	46,04%
Temporal a tiempo parcial	3	42,86%	17	34,69%	8	38,10%	6	30,00%	3	33,33%	2	22,22%	3	30,00%	3	30,00%	0	0,00%	45	32,37%

Tabla nº 20 Tipo de contratación según edad.

	Menos de 20 años		De 21 a 30 años		De 31 a 40 años		De 41 a 50 años		De 51 a 60 años		Mas de 60 años		Total	
	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna
Indefinido	2	25,00%	13	27,66%	16	27,59%	12	24,49%	5	19,23%	1	33,33%	49	25,65%
Temporal tiempo completo	0	0,00%	18	38,30%	27	46,55%	21	42,86%	14	53,85%	2	66,67%	82	42,93%
Temporal a tiempo parcial	6	75,00%	16	34,04%	15	25,86%	16	32,65%	7	26,92%	0	0,00%	60	31,41%

Tabla nº 12 Ocupación principal que ejercían antes de estar desempleadas según nivel de estudios.

	Sin estudios		Primarios o certificado de escolaridad		Bachiller elemental, EGB, ESO completa, Graduado escolar		Bachiller superior, BUP, COU		FP Grado Medio		FP Grado Superior		Diplomatura Universitaria		Licenciatura Universitaria		Posgrado, Doctorado		Total	
	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna
	Operaria en fábrica e industria	0	0,00%	4	7,84%	0	0,00%	4	22,22%	0	0,00%	0	0,00%	1	10,00%	0	0,00%	0	0,00%	9
Técnica en el sector de servicios sociales	0	0,00%	0	0,00%	2	9,09%	1	5,56%	1	11,11%	0	0,00%	2	20,00%	2	20,00%	2	50,00%	10	7,09%
Técnica en el sector de servicios sanitarios	0	0,00%	0	0,00%	2	9,09%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	20,00%	0	0,00%	4	2,84%
Empleada en el sector de la agricultura	3	37,50%	2	3,92%	2	9,09%	0	0,00%	0	0,00%	1	11,11%	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	9	6,38%
Trabajadora en la activ. peluquería /estética	0	0,00%	3	5,88%	3	13,64%	0	0,00%	1	11,11%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	7	4,96%
Dirección o gerencia de empresa	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Empleada en el sector del comercio	1	12,50%	12	23,53%	4	18,18%	3	16,67%	2	22,22%	1	11,11%	0	0,00%	2	20,00%	0	0,00%	25	17,73%
Empleada en el sector de la hostelería	0	0,00%	8	15,69%	4	18,18%	0	0,00%	2	22,22%	1	11,11%	2	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	17	12,06%
Trabajadora en la rama de atención a personas mayores	0	0,00%	0	0,00%	1	4,55%	2	11,11%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	10,00%	0	0,00%	4	2,84%
Trabajadora en la rama de limpieza	4	50,00%	19	37,25%	0	0,00%	1	5,56%	1	11,11%	2	22,22%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	27	19,15%
Trabajadora en la rama de atención a personas dependientes	0	0,00%	1	1,96%	0	0,00%	2	11,11%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	2,13%
Trabajadora en la rama de cuidado a niños pequeños	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	10,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,71%
Autónoma	0	0,00%	0	0,00%	1	4,55%	1	5,56%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	1,42%
Administrativa	0	0,00%	2	3,92%	3	13,64%	4	22,22%	2	22,22%	4	44,44%	4	40,00%	3	30,00%	1	25,00%	23	16,31%

Tabla nº 13 Ocupación principal que ejercían antes de estar desempleadas según edad.

	Menos de 20 años		De 21 a 30 años		De 31 a 40 años		De 41 a 50 años		De 51 a 60 años		Mas de 60 años		Total	
	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna
Operaria en fábrica e industria	0	0,00%	1	2,08%	5	8,62%	4	8,16%	1	4,00%	1	25,00%	12	6,25%
Técnica en el sector de servicios sociales	1	12,50%	3	6,25%	4	6,90%	2	4,08%	1	4,00%	0	0,00%	11	5,73%
Técnica en el sector de servicios sanitarios	0	0,00%	3	6,25%	2	3,45%	1	2,04%	0	0,00%	0	0,00%	6	3,13%
Empleada en el sector de la agricultura	0	0,00%	1	2,08%	0	0,00%	3	6,12%	6	24,00%	0	0,00%	10	5,21%
Trabajadora en la activ. peluquería /estética	0	0,00%	1	2,08%	1	1,72%	4	8,16%	2	8,00%	2	50,00%	10	5,21%
Dirección o gerencia de empresa	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Empleada en el sector del comercio	2	25,00%	13	27,08%	10	17,24%	10	20,41%	2	8,00%	0	0,00%	37	19,27%
Empleada en el sector de la hostelería	3	37,50%	4	8,33%	8	13,79%	8	16,33%	0	0,00%	0	0,00%	23	11,98%
Trabajadora en la rama de atención a personas mayores	0	0,00%	4	8,33%	0	0,00%	1	2,04%	0	0,00%	0	0,00%	5	2,60%
Trabajadora en la rama de limpieza	2	25,00%	6	12,50%	11	18,97%	10	20,41%	8	32,00%	1	25,00%	38	19,79%
Trabajadora en la rama de atención a personas dependientes	0	0,00%	0	0,00%	1	1,72%	1	2,04%	1	4,00%	0	0,00%	3	1,56%
Trabajadora en la rama de cuidado a niños pequeños	0	0,00%	0	0,00%	2	3,45%	0	0,00%	1	4,00%	0	0,00%	3	1,56%
Autónoma	0	0,00%	1	2,08%	1	1,72%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	1,04%
Administrativa	0	0,00%	11	22,92%	13	22,41%	5	10,20%	3	12,00%	0	0,00%	32	16,67%

Tabla nº 21 Duración del último contrato registrado según nivel de estudios.

	Sin estudios		Primarios		Bachiller elemental		Bachiller superior		FP Grado Medio		FP Grado Superior		Licenciatura Universitaria		Diplomatura Universitaria		Posgrado, Doctorado		Total	
	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna
Mas de 1 año	2	25,00%	26	56,52%	7	35,00%	11	52,38%	4	44,44%	3	33,33%	7	70,00%	6	60,00%	2	50,00%	68	49,64%
De 6 meses a 1 año	2	25,00%	5	10,87%	3	15,00%	6	28,57%	1	11,11%	3	33,33%	0	0,00%	2	20,00%	1	25,00%	23	16,79%
De 3 meses a menos de 6 meses	1	12,50%	8	17,39%	3	15,00%	2	9,52%	3	33,33%	0	0,00%	1	10,00%	1	10,00%	0	0,00%	19	13,87%
De 1 a menos de 3 meses	2	25,00%	3	6,52%	3	15,00%	1	4,76%	0	0,00%	2	22,22%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	11	8,03%
De 1 semana a menos de 1 mes	0	0,00%	3	6,52%	1	5,00%	1	4,76%	1	11,11%	0	0,00%	2	20,00%	1	10,00%	1	25,00%	10	7,30%
Menos de 1 semana	1	12,50%	1	2,17%	3	15,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	11,11%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6	4,38%

Tabla nº 24 Motivos principales por los que no buscan trabajo según nivel estudios

		Sin estudios		Primarios		Bachiller elemental		Bachiller superior		FP Grado Medio		FP Grado Superior		Diplomatura Universitaria		Licenciatura Universitaria		Posgrado, Doctorado		Total	
		N	% de la fila	N	% de la fila	N	% de la fila	N	% de la fila	N	% de la fila	N	% de la fila	N	% de la fila	N	% de la fila	N	% de la fila	N	% de la fila
		No tengo tiempo	no	10	6,6%	55	36,2%	23	15,1%	18	11,8%	9	5,9%	9	5,9%	11	7,2%	13	8,6%	4	2,6%
	si	0	,0%	1	33,3%	0	,0%	2	66,7%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	3	100%
No necesito buscarlo	no	10	6,5%	56	36,4%	22	14,3%	20	13,0%	9	5,8%	9	5,8%	11	7,1%	13	8,4%	4	2,6%	154	100%
	si	0	,0%	0	,0%	1	100,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	100%
Estoy esperando los resultados de una búsqueda	no	9	5,9%	56	36,8%	22	14,5%	20	13,2%	9	5,9%	9	5,9%	11	7,2%	13	8,6%	3	2,0%	152	100%
	si	1	33,3%	0	,0%	1	33,3%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	33,3%	3	100%
Piensa que existen pocas posibilidades de encontrarlo	no	9	6,0%	53	35,3%	23	15,3%	19	12,7%	9	6,0%	9	6,0%	11	7,3%	13	8,7%	4	2,7%	150	100%
	si	1	20,0%	3	60,0%	0	,0%	1	20,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	5	100%
No ve que hay empleo	no	10	6,5%	56	36,4%	23	14,9%	20	13,0%	9	5,8%	9	5,8%	11	7,1%	12	7,8%	4	2,6%	154	100%
	si	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	100,0%	0	,0%	1	100%
Las responsabilidades familiares no se lo permiten	no	10	6,8%	51	34,5%	21	14,2%	20	13,5%	9	6,1%	9	6,1%	11	7,4%	13	8,8%	4	2,7%	148	100%
	si	0	,0%	5	71,4%	2	28,6%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	7	100%

Tabla nº 25 Motivos principales por los que no buscan trabajo según edad

		Menos de 20 años		De 21 a 30 años		De 31 a 40 años		De 41 a 50 años		De 51 a 60 años		Mas de 60 años	
		N	% de la fila	N	% de la fila	N	% de la fila	N	% de la fila	N	% de la fila	N	% de la fila
No tengo tiempo	no	13	6,2%	49	23,2%	63	29,9%	53	25,1%	28	13,3%	5	2,4%
	si	0	,0%	0	,0%	1	25,0%	1	25,0%	2	50,0%	0	,0%
No necesito buscarlo	no	12	5,7%	49	23,1%	64	30,2%	52	24,5%	30	14,2%	5	2,4%
	si	1	33,3%	0	,0%	0	,0%	2	66,7%	0	,0%	0	,0%
Estoy esperando los resultados de una búsqueda	no	13	6,1%	48	22,6%	64	30,2%	52	24,5%	30	14,2%	5	2,4%
	si	0	,0%	1	33,3%	0	,0%	2	66,7%	0	,0%	0	,0%
Piensa que existen pocas posibilidades de encontrarlo	no	13	6,3%	49	23,7%	62	30,0%	50	24,2%	28	13,5%	5	2,4%
	si	0	,0%	0	,0%	2	25,0%	4	50,0%	2	25,0%	0	,0%
No ve que hay empleo	no	13	6,1%	48	22,4%	64	29,9%	54	25,2%	30	14,0%	5	2,3%
	si	0	,0%	1	100,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Las responsabilidades familiares no se lo permiten	no	13	6,3%	47	22,9%	59	28,8%	52	25,4%	29	14,1%	5	2,4%
	si	0	,0%	2	20,0%	5	50,0%	2	20,0%	1	10,0%	0	,0%

Tabla nº 26 Principales ocupaciones que estaría dispuesta a desempeñar

	Sin estudios		Primarios		Bachiller elemental		Bachiller superior		FP Grado Medio		FP Grado Superior		Diplomatura Universitaria		Licenciatura Universitaria		Posgrado, Doctorado	
	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna	N	% del N de la columna
Operaria de fábrica e industria	1	10,00%	4	8,16%	4	21,05%	1	5,00%	0	0,00%	2	22,22%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Técnica en el sector de servicios sociales	0	0,00%	5	10,20%	6	31,58%	5	25,00%	1	12,50%	0	0,00%	0	0,00%	3	33,33%	1	25,00%
Técnica en el sector de servicios sanitarios	1	10,00%	3	6,12%	2	10,53%	4	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	10,00%	1	11,11%	0	0,00%
Dirección o gerencia de empresa	0	0,00%	1	2,04%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	22,22%	0	0,00%	1	11,11%	1	25,00%
Trabajadora en la activ. peluquería/estética	1	10,00%	4	8,16%	1	5,26%	1	5,00%	1	12,50%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Empleada en el sector de la agricultura	1	10,00%	2	4,08%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Empleada en el sector del comercio	0	0,00%	9	18,37%	2	10,53%	1	5,00%	1	12,50%	1	11,11%	1	10,00%	0	0,00%	1	25,00%
Empleada en el sector de la hostelería	2	20,00%	6	12,24%	2	10,53%	0	0,00%	1	12,50%	0	0,00%	2	20,00%	0	0,00%	1	25,00%
Trabajadora en la rama de atención a personas mayores	1	10,00%	3	6,12%	0	0,00%	2	10,00%	1	12,50%	0	0,00%	2	20,00%	0	0,00%	0	0,00%
Trabajadora en la rama de atención a personas dependientes	0	0,00%	1	2,04%	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	1	11,11%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Trabajadora en la rama de limpieza	3	30,00%	6	12,24%	1	5,26%	2	10,00%	0	0,00%	1	11,11%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Trabajadora en la rama de cuidado a niños pequeños	0	0,00%	3	6,12%	0	0,00%	1	5,00%	2	25,00%	1	11,11%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Autónoma	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	5,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	10,00%	1	11,11%	0	0,00%
Administrativa	0	0,00%	2	4,08%	1	5,26%	2	10,00%	0	0,00%	1	11,11%	3	30,00%	3	33,33%	0	0,00%

Tabla nº 23 Búsqueda activa de empleo.

		si	no
Menos de 20 años	N	12	1
	% del N de la columna	92,3%	7,7%
	% de la fila	6,8%	3,1%
De 21 a 30 años	N	41	7
	% del N de la columna	85,4%	14,6%
	% de la fila	23,3%	21,9%
De 31 a 40 años	N	49	11
	% del N de la columna	81,7%	18,3%
	% de la fila	27,8%	34,4%
De 41 a 50 años	N	45	9
	% del N de la columna	83,3%	16,7%
	% de la fila	25,6%	28,1%
De 51 a 60 años	N	24	4
	% del N de la columna	85,7%	14,3%
	% de la fila	13,6%	12,5%
Mas de 60 años	N	5	0
	% del N de la columna	100,0%	,0%
	% de la fila	2,8%	,0%