

# FORMACIÓ I EXPERIÈNCIA, ELEMENTS CLAU DE L'OCUPABILITAT

## TRAINING AND EXPERIENCE, A KEY ELEMENTS OF EMPLOYABILITY

*Beatriz María Zaragoza i Martínez\**  
*Ángel Solanes i Puchol\*\**

---

### Resum

L'ocupabilitat es pot entendre com l'habilitat per a obtenir o preservar una feina. Actualment no sols comprèn competències acadèmiques bàsiques, sinó també una diversitat d'actituds i hàbits essencials per al funcionament de societats tecnològicament i productivament exigents. Aquest estudi pretén analitzar les diferències respecte a l'ocupabilitat entre algunes variables sociodemogràfiques, com ara el nivell de formació i l'antiguitat en el lloc de treball, en una mostra de 690 treballadors i treballadores d'empreses pertanyents a diversos sectors i ubicades a la província d'Alacant. El nivell d'estudis aconseguit per un individu en determina l'ocupabilitat. Els joves amb major nivell formatiu tenen menys problemes per a la inserció laboral, no sols perquè el seu major nivell de formació els permet optar a més oportunitats i millors condicions laborals, sinó també perquè posseeixen una percepció de major ocupabilitat. D'altra banda, els treballadors que acaben d'incorporar-se a un lloc de treball i els que tenen una antiguitat entre 5 i 10 anys tenen una percepció de major ocupabilitat que els treballadors amb més de 10 anys en l'empresa.

*Paraules clau: ocupabilitat, formació, experiència laboral, antiguitat.*

\* Psicòloga.

\*\* Departament de Psicologia de la Salut. Universitat Miguel Hernández d'Elx.

Correspondència: Àngel Solanes i Puchol, Universitat Miguel Hernández d'Elx.  
Av. Universitat s/n (Edifici Altamira). 03202-Elx (Espanya). Adreça electrònica: <angel.solanes@umh.es>.

## Abstract

*Employability can be understood as the ability to obtain or maintain a job. Today, not only covers basic academic skills, but also a variety of attitudes and habits essential to the functioning of companies with demanding technological and cost. This study analyzes the differences with regard to employability among certain demographic variables such as level of education and seniority on the job, in a sample of 690 workers in companies in different sectors and located in the province Alicante. The level of education attained by an individual determines their employability. Young people with higher educational level have less trouble finding work, not only because their higher level of training allows them to opt for greater opportunities and better working conditions but also because they have a higher perceived employability. On the other hand, workers who have just joined a job and those with a work experience of between 5 and 10 years, have a higher perceived employability than workers with more than 10 years with the company.*

Key words: employability, training, work experience, seniority.

## Introducció

En els últims anys, i sobretot en l'entorn de dificultats econòmiques en què ens trobem, el terme *ocupabilitat* ha adquirit de nou una considerable importància, ja que gran part de la població activa del nostre país necessita trobar una nova ocupació o bé mantenir l'actual. Històricament, el constructe de l'ocupabilitat va aparèixer en economia per separar els «aptes» dels «ineptes» tenint com a referència l'individu de manera particularitzant i en una relació explicativa entre desocupació, dispositius de formació i estratègies individuals (Hirata, 1997). L'ocupabilitat no sols és determinant per a qui busca una nova ocupació, sinó també per a qui desitja mantenir la seua actual ocupació.

Encara que es tracta d'un concepte amb llarga trajectòria en l'àmbit de la gestió dels recursos humans en les organitzacions, el terme *ocupabilitat* no existeix com tal en la llengua catalana. Aquest terme prové de l'adaptació de la paraula anglesa *employability*, que va sorgir en la dècada dels 80, precisament en el moment en què eren més evidents els efectes de la crisi del mercat de treball. Durant aquella crisi es va produir un limitat creixement dels llocs de treball i una excessiva oferta laboral.

Tal com la defineix Guillermo Campos en el seu article sobre les implicacions econòmiques del concepte d'ocupabilitat, «se entiende como el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar en un puesto de trabajo y además de permanecer en él» (Campos, 2003).

L'inici de l'estudi de l'ocupabilitat es remunta al segle XIX, quan Max Weber, precursor d'aquest concepte, es va proposar d'identificar, mitjançant una enquesta, els aspectes del candidat que serveixen a l'empresari per a una apropiada selecció de personal (Weber, 1924, en Campos, 2003). Per a això va tenir en compte que un treballador ja contractat té un acompliment laboral en què influeixen aspectes subjectius com ara la voluntat de fer quelcom. Aquesta voluntat respecte a la feina, si no ve de dins de l'empresa, ha de venir de l'individu que tindrà mecanismes per a identificar-ne la presència.

En l'actualitat, la definició d'ocupabilitat no sols comprèn les competències acadèmiques bàsiques, sinó que, a més, inclou una varietat d'actituds i hàbits essencials per al funcionament de societats tecnològicament i productivament exigents. Així, s'entén per habilitats d'ocupabilitat un seguit de competències essencials que permeten l'aprenentatge i el desenvolupament, és a dir, aprendre i desenvolupar-se eficaçment en el lloc de treball. Aquestes competències poden categoritzar-se com a: genèriques (no adaptades a una ocupació en particular), transversals (necessàries en tota mena d'ocupacions), transferibles (s'adquireixen mitjançant processos sistemàtics d'ensenyament i aprenentatge), generatives (permeten un desenvolupament continu de noves capacitats) i avaluables (l'adquisició i l'acompliment poden avaluar-se de manera rigorosa) (Marhuenda, Bernad i Navas, 2010).

D'altra banda, Gazier (2001) proposa que l'ocupabilitat es pot entendre com l'habilitat d'obtenir o preservar una feina (assalariada o no). L'ocupabilitat no és una noció teòrica inserida en una xarxa de connexions explicatives o d'estàndards explícits unívocs i estables; més que això, és l'assumpte d'identificar problemes i prioritats lligades a les accions de persones i institucions implicades en l'accés al treball i a l'ocupació (pàg. 5).

Quan es parla d'ocupabilitat, hom la sol associar a competències relacionals o metacognitives més que no a competències tècniques o coneixements puntuals. Algunes de les més destacades són la comunicació efectiva, consciència del sector del negoci, autoafirmació, autocontrol, autoconfiança i automotivació (Van der Heijden, 2002). Totes aquestes competències se situen en el marc de la responsabilització, sense tenir en compte altres aspectes, com ara edat, tipus d'institució educativa, forma d'estudi, actualització, experiència prèvia, ètnia, gènere i classe social (Harvey, 2001), variables que necessàriament afecten el desenvolupament de competències requerides pel mercat de treball per a ser utilitzables i que tenen a veure amb oportunitats, espais i estructures socials on se'n facilita o se'n dificulta la promoció (Acosta, 2002; Aguedo i Salazar, 1999).

La noció d'ocupabilitat ens porta a reconèixer que el mercat de treball es troba en permanent canvi, i que en aquest moment de crisi s'inclina fins i tot més a favor dels ocupadors. En aquest marc de relacions desiguals s'ha relativitzat la importància que tradicionalment ha tingut l'educació en la definició de l'ocupa-

ció i el salari, i han adquirit una gran rellevància les actituds que poden portar a ambients de major productivitat. No obstant això, la creació d'aquests ambients va a càrrec dels buscadors d'ocupació.

Per a Alles (2006), el nivell d'ocupabilitat d'una persona es basa en quatre pilars:

1. Coneixements tècnics, destreses o oficis adquirits a través de l'estudi.
2. Competències. Fa referència a capacitats que no s'adquireixen directament a través de l'estudi, però que es poden desenvolupar, com per exemple la capacitat de lideratge o el treball en equip.
3. L'actitud de recerca amb què se surt al mercat. Això implica entrenament en la recerca de feina i, sumat a una recerca centrada en les possibilitats reals de trobar allò que es busca.
4. El mercat, és a dir, que els coneixements i les competències que un individu posseeix siguin els que requereix el mercat de treball.

Actualment, l'alt interès per l'ocupabilitat desenvolupat per la societat està determinat per la difícil situació econòmica que travessa el nostre país, els estats membres de la Unió Europea i, en general, altres països de l'entorn. A Espanya, prop del 60% dels 8,4 milions de menors de 30 anys en edat de treballar formen part de la població activa, bé com a persones que busquen ocupació, bé com a ocupats. Aquesta taxa d'activitat és inferior a la registrada a la Unió Europea, que situa els joves espanyols en pitjor situació per a poder accedir a una ocupació. De fet, pràcticament la meitat dels 4 milions d'aturats són joves entre 16 i 29 anys. Els joves menors de 30 anys (al costat de les dones) són el col·lectiu amb major incidència de la desocupació. Un de cada quatre joves incorporat a l'activitat laboral està en l'atur, una taxa que està nou punts per damunt de la registrada a la UE (el 40% dels joves aturats ha estat més d'un any buscant feina, per la qual cosa poden considerar-se aturats «de llarga durada») (Agència EFE, 2009).

Segons un estudi realitzat per la multinacional Manpower (2009), dedicada a la prestació de serveis en la gestió de recursos humans en les organitzacions i especialitzats en la cessió de treballadors temporals, a Espanya el nivell educatiu marca la taxa de desocupació. Així, els seus resultats mostren que a major nivell d'estudis, menor índex de desocupació. En aquest sentit, entre els universitaris el percentatge mitjà d'aturats, situat en el 13,91%, baixa en més de vuit punts fins al 5,3%. Si la carrera elegida és tècnica, la reducció es queda en el 7,1%. En l'altre extrem, i en una situació molt diferent, apareixen els ciutadans sense estudis. En aquest col·lectiu, per cada 100 persones amb edat i ganes de treballar quasi 21 (20,8%) no aconsegueixen trobar una feina (Martínez, 2009).

Aquesta vinculació entre els coneixements professionals i la falta de contractació es dona tant entre els espanyols com entre els immigrants. Una prova d'això és que la taxa de desocupació dels estrangers amb formació superior és

de l'11%, i del 12,2% si els estudis són tècnics, mentre que es dispara al 28% entre els qui no tenen coneixements.

Amb la finalitat de resoldre els problemes de l'alta taxa de desocupació, la Unió Europea estableix una política d'actuació. Aquesta nova estratègia per a fomentar l'ocupació s'adopta en el Congrés Europeu d'Amsterdam i les seues línies d'actuació s'inspiren en el model seguit per la convergència econòmica. Aquest model es basa en la ineficiència de les polítiques ocupacionals basades en l'estímul de la demanda. Postula una orientació en què l'acció pública en l'economia ha de cenyir-se a estimular les forces del mercat mitjançant la generalització de les desregulacions i liberalitzacions, per protegir la competència i crear un marc favorable per a l'estímul de la iniciativa privada, donant per descomptat que el que produeix el benestar col·lectiu és el creixement econòmic creat pel mercat (Brunet, 2003). La desocupació es converteix, així, en estructura discursiva i institucional de les polítiques europees, que s'orienten a augmentar l'eficàcia del mercat laboral i la inversió en recursos humans. Així, en el Consell Europeu d'Essen de 1994, sobre la base del *Llibre blanc sobre el creixement, la competitivitat i l'ocupació* de 1993, es van aprovar els següents cinc àmbits d'ocupació a escala nacional (Brunet, 2003):

1. Augmentar i millorar la inversió en capital humà i la formació professional.
2. Augmentar la intensitat en ocupació del creixement econòmic, a través d'una organització més flexible del temps de treball i de la contractació, descentralitzar les negociacions salarials i promoure iniciatives locals d'ocupació.
3. Reduir sensiblement els costos no salarials del treball, especialment del de baixa qualificació.
4. Augmentar l'eficàcia de les polítiques actives de mercat de treball.
5. Prestar atenció preferent als grups més desfavorits i en particular als joves, aturats de llarga duració, treballadors de més de 45 anys i dones en atur.

La Unió Europea estableix unes línies d'actuació, recollides en la seua política d'ocupació, amb la finalitat de resoldre els problemes de l'alta taxa de desocupació. La política en qüestió és acceptada en la Cimera de Luxemburg de Caps d'Estat i de Govern el 1997, en què es va adoptar el primer grup de directrius per a l'ocupació a la UE (Brunet, 2003). Un pilar central d'aquesta política serà l'augment de l'ocupabilitat com a element actiu de l'ocupació. Aquestes polítiques inclouen, a més, tres elements de treball, que són:

1. Estimular l'esperit d'empresa.
2. L'adaptabilitat de treballadors i empresaris a les noves tecnologies.
3. La igualtat d'oportunitats entre homes i dones, així com de les persones discapacitades (Direcció General d'Educació i Cultura de la Comissió Europea, 2000).

Tal com subratlla el Consell Europeu d'Essen de 1994, un pilar central de treball sobre l'ocupabilitat és augmentar i millorar la inversió en capital humà i la formació professional. El nivell d'estudis és una variable clàssica en l'estudi de l'ocupabilitat. En un entorn econòmic com l'actual, i amb un mercat laboral tan competitiu, mantenir el lloc de treball o trobar una nova ocupació es converteix en un objectiu primordial. En aquest context, la formació és un factor clau.

La realitat és que alguns joves es troben en una situació de dificultat per a superar una formació bàsica que els òbriga les portes de posteriors estudis superiors. Aquesta situació repercuteix negativament en la seua formació professional i en la seua inserció sociolaboral. Entre les característiques més destacades trobem les següents: precarietat i inestabilitat laboral, dificultats per a rendibilitzar posteriorment la seua formació, ocupacions precàries i discontinües, problemes per a orientar-se cap a una ocupació i formació contínua que els vaja aportant un perfil professional i que els ajude a millorar la seua ocupabilitat (Zacarés, 1999; Cabello i García, 2006).

Diversos estudis i informes ens indiquen que els joves amb major nivell formatiu tenen menys problemes per a la seua inserció sociolaboral que aquells que no han aconseguit una titulació professional mínima o ni tan sols el graduat escolar en secundària (Cabello, 2002; Eckert, 2006; Equipo Promocions, 2004; Planes, 1996).

L'EAE Business School, en el seu estudi sobre l'ocupabilitat de la població qualificada (2009), va establir les conclusions següents:

- Com més alt és el nivell de formació de la població activa, més abundants són les seues oportunitats i millors són les seues condicions laborals.
- Els estudis de postgrau aporten beneficis quantificables i importants en el nivell d'ocupabilitat de les persones.
- Els beneficis que aporten els estudis de postgrau no són exclusius d'un tipus de mercat o d'economia, sinó que són presents en diferents països i regions arreu del món.
- Els beneficis que aporten els estudis de postgrau es troben presents fins i tot en condicions econòmiques desfavorables.
- A Espanya les diferències en les taxes d'ocupació i desocupació entre el col·lectiu amb estudis universitaris i el col·lectiu amb postgrau presenta una tendència a incrementar-se en els últims anys.

Aquestes conclusions posen en relleu la importància que presenta el nivell d'estudis en la inserció laboral, i de quina manera el fet de tenir o no estudis de postgrau marca la diferència entre els individus. No obstant això, entre els joves circula l'opinió que els estudis no són necessaris per a augmentar la seua ocupabilitat. Argumenten que no necessiten estudiar perquè «coneixen persones amb estudis» que estan aturades o treballant en condicions laborals inapropiades (Cabello i García Tiscar, 2006).

A pesar de la importància de la formació per a facilitar l'accés laboral, les nostres societats assisteixen avui a la desavinença entre el sistema educatiu i el mercat laboral (Moreno, 2004). El sistema educatiu ha sigut criticat en ocasions perquè és molt teòric, ja que no «ensenya a fer» i per tant allunya l'estudiant del sistema productiu i empresarial. La concepció de l'estudiant se centra en la necessitat d'una formació més pràctica i menys teòrica com a garantia d'èxit professional. Les empreses consideren que els coneixements de base proporcionats per la universitat són adequats, encara que veuen necessari un canvi metodològic per a adaptar-se a l'Espai Europeu d'Ensenyament Superior.

Aquest canvi hauria d'estructurar-se entorn dels següents objectius (Cabello i Ramos, 2009):

- a) L'adquisició i desenvolupament de les habilitats i competències instrumentals, personals i sistemàtiques per a desenvolupar amb èxit l'activitat professional.
- b) El desenvolupament d'habilitats lingüístiques.
- c) L'adquisició directa d'experiència pràctica en entorns reals de treball.

D'altra banda, els ocupadors criden l'atenció sobre el fet de renovar certs continguts per millorar així l'adaptació als contextos laborals i professionals. En aquest sentit, apareixen com a continguts clau la gestió de projectes, la qualitat i la responsabilitat social corporativa (Cabello, 2002).

Últimament s'està generant un debat sobre el paper que faran, o que han de fer, les empreses en l'adaptació dels títols universitaris a l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES) i en la posada en marxa definitiva del Pla de Bolonya al nostre país. El Reial Decret 1393/2007, de 29 d'octubre, del procés de Bolonya, inclou la possibilitat d'incorporar en els plans d'estudi la realització de pràctiques externes, ja que aquestes serveixen per a «reforzar el compromiso con la empleabilidad de los futuros graduados y graduadas, enriqueciendo la formación de los estudiantes de las enseñanzas de grado, en un entorno que les proporcionará, tanto a ellos como a los responsables de la formación, un conocimiento más profundo acerca de las competencias que necesitarán en el futuro» (Martínez Gómez, 2009).

En aquest context, queda palesa la importància que té l'establiment de llaços de col·laboració permanent entre la universitat i l'empresa, perquè d'aquesta manera l'ensenyament universitari espanyol tinga una dimensió social que vaja molt més enllà de l'entorn purament universitari i acadèmic i que afecte el conjunt de la societat i sobretot el mercat.

Això no obstant, la formació no sols és important per als joves o desocupats, sinó que també cal considerar-la un factor rellevant en els treballadors en actiu. Multitud de treballs (Brunello, 2001; OCDE, 2004; Ok i Tergeist, 2002) han intentat comprovar si la formació contínua té efectes sobre l'ocupabilitat.

Entre les seues conclusions més destacades es troben:

1. Els treballadors que participen en la formació contínua tenen major probabilitat de mantenir els seus treballs que no els que no hi participen. A més, en cas de no continuar en aquesta feina en troben més fàcilment una altra, i el període de desocupació és més curt (OCDE, 2004).
2. Hi ha una relació positiva entre formació contínua i mobilitat laboral en l'empresa (Ok i Tergeist, 2002).

Per tant, sembla que hi ha una relació directa entre el nivell d'estudis i l'ocupabilitat. No obstant això, generalment un títol no és prou en si per a trobar una ocupació; per això el fet de tenir alguna experiència laboral afegeix punts a l'hora de valorar el currículum.

Segons una enquesta realitzada per l'Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i Acreditació (ANECA, 2004), els estudiants espanyols pensen que el més important per a trobar una feina és l'experiència laboral, seguida del domini d'idiomes.

## **Objectius d'investigació i/o hipòtesis**

En aquest estudi es pretén analitzar el perfil de factors sociodemogràfics relacionats amb l'ocupabilitat. Concretament, analitzem les diferències respecte a l'ocupabilitat entre algunes variables sociodemogràfiques, com ara el nivell de formació i l'antiguitat en el lloc de treball. A aquest efecte, ens basem en la definició d'ocupabilitat entesa com l'habilitat per a obtenir o preservar un treball (Gaizer, 2001).

D'aquesta manera, plantejem en el nostre estudi les hipòtesis següents:

H1. El nivell de formació del treballador serà un factor determinant per a predir-ne l'ocupabilitat. Concretament s'espera que el grup amb un nivell d'estudis més alt també tinga una percepció que la seua ocupabilitat és més alta.

H2. L'antiguitat en el lloc serà un factor determinant de l'ocupabilitat. Concretament, els treballadors amb major antiguitat presentaran majors percepcions d'ocupabilitat.

## **Mètode**

### ***Participants***

La mostra total d'aquest estudi està composta de 690 treballadors i treballadores d'empreses pertanyents a 184 empreses de diversos sectors i ubicades



a la província d'Alacant. El 2% pertany al sector de l'administració pública, l'1,2% a l'educació, el 71% al sector serveis, el 8,8% a sanitat i el 17% restant a la indústria. L'antiguitat mitjana dels treballadors a les empreses se situa entorn dels 7 anys (DT = 8,44). El 50,1% dels subjectes enquestats són homes. L'edat mitjana és de 33,70 anys (DT = 10,72). El 76,5% de les persones empleades enquestades disposava d'un contracte de tipus indefinit. El 14,6% dels subjectes ocupa llocs directius, el 22,4% són comandaments intermedis i el 63% restant són treballadors. El 18,6% dels entrevistats tenien menys d'un any d'antiguitat; el 39,4%, entre un i cinc anys; el 18,7%, entre cinc i deu anys, i el 23,3% estaven més de deu anys en l'empresa. L'antiguitat mitjana gira entorn de 7 anys (DT= 8,44). El 38,6% té algun tipus de titulació universitària (16,5% diplomatura, 16,5% llicenciatura, 3,3% màster i 2,2% doctorat) enfront del 61,4 restant (4,8% primaris, 14,8% EGB, 19,9% formació professional i 11,3% COU).

### ***Instruments i variables***

1. Ocupabilitat: per avaluar-la es va utilitzar una escala de quatre ítems, dissenyada *ad hoc*, que valora el grau d'ocupabilitat percebuda dels treballadors, referida a la possibilitat de canviar d'ocupació. Els ítems que componen l'escala són: «Pense que trobaria una altra feina si en buscara»; «Trobaré fàcilment una altra feina si perd aquesta»; «Podria canviar fàcilment de feina si volguera» i «Confie que podria trobar ràpidament una feina semblant». El coeficient alfa de Cronbach per a aquesta escala d'ocupabilitat és 0.844.
2. Nivell d'estudis: es van classificar els subjectes d'acord amb l'agrupació següent:
  - a) Primaris (certificat escolar, graduat escolar, EGB).
  - b) Secundaris (BUP i COU o semblant en formació professional).
  - c) Titulació universitària (diplomatura, llicenciatura).
  - d) Especialitat (màster o doctorat).
3. Antiguitat al lloc: agrupada de la manera següent:
  - a) Menys d'un any.
  - b) Entre un i cinc anys.
  - c) Entre cinc i deu anys.
  - d) Més de 10 anys.

### ***Procediment***

La recollida de dades es va dur a terme mitjançant un seguit de visites realitzades a cada una de les organitzacions estudiades, en les quals tingué lloc

una entrevista amb el gerent o, si no n'hi havia, amb el comandament intermedi de l'organització.

En aquesta reunió es va presentar l'estudi i els seus objectius. Tots els subjectes hi van participar voluntàriament i de manera anònima en la investigació. S'emplenaren els qüestionaris en horari laboral, tret dels casos en què les demandes laborals ho impediren (llavors s'efectuava fora de la jornada laboral i s'acordava una data per a recollir-lo).

La selecció tant de subjectes com d'empreses es va realitzar mitjançant un mostreig incidental, buscant, en el cas de les empreses, d'obtenir el mateix nombre d'empreses del sector serveis que d'indústria, ja que aquests són els sectors predominants a la província d'Alacant.

### ***Metodologia d'anàlisi***

Totes les anàlisis estadístiques es van dur a terme mitjançant el paquet estadístic SPSS 17.0. De manera prèvia es va realitzar l'anàlisi pertinent per conèixer la fiabilitat de totes les escales. Com a anàlisi del cos d'estudi es va procedir a realitzar una anàlisi d'homogeneïtat de variàncies per fer més tard comparacions *post hoc* del procediment ANOVA d'un factor mitjançant dos procediments, HSD de TUKEY.

### **Resultats**

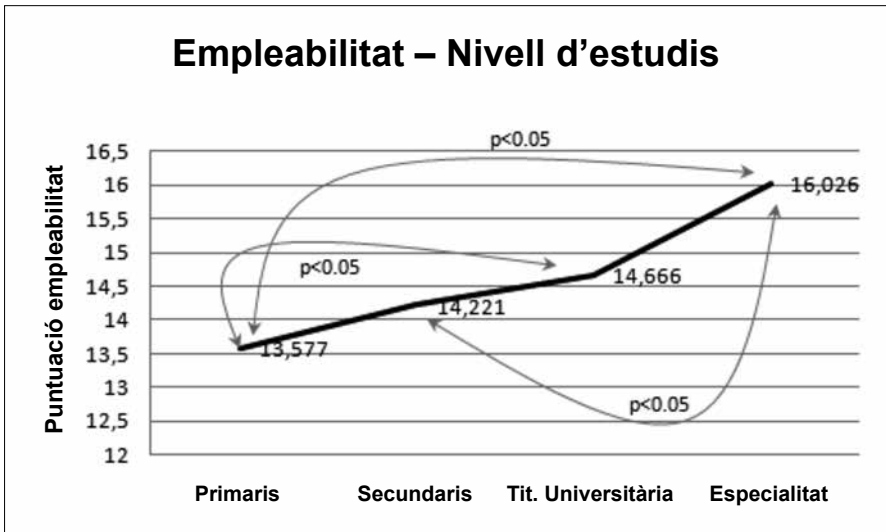
Per poder donar resposta a la hipòtesi plantejada es van realitzar proves ANOVA per a cada variable independent.

Els resultats obtinguts per a la variable independent *nivell d'estudis* mostren que hi ha diferències significatives quant a l'ocupabilitat en funció d'aquest factor ( $F=5,202$   $p<0,05$ ) (taula 1).

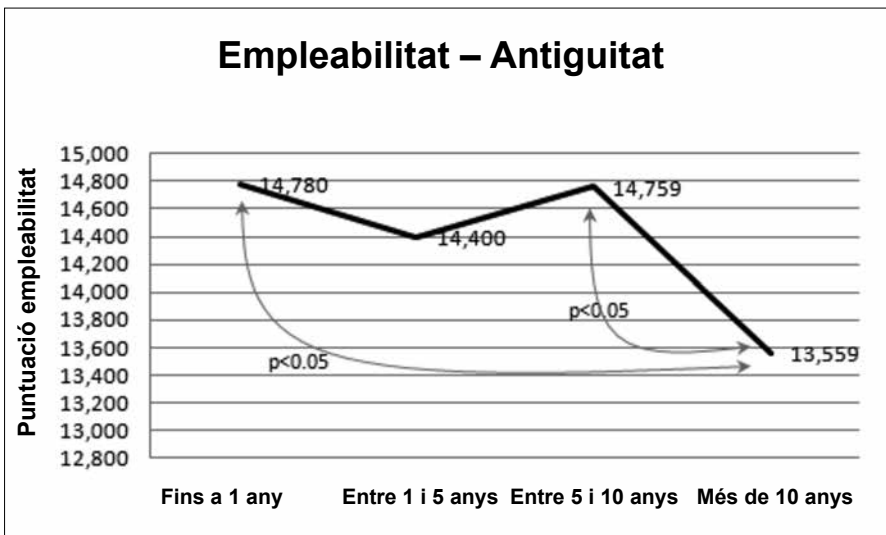
Una anàlisi detallada de les diferències entre el nivell d'estudis i l'ocupabilitat ens mostra que el grup que té estudis primaris ( $M=13,577$ ) presenta diferències significatives amb el grup que té titulació universitària ( $M=14,666$   $p<0,05$ ) i amb el grup que posseeix formació especialitzada ( $M=16,026$   $p<0,05$ ). El grup amb estudis secundaris ( $M=14,221$ ) tan sols presenta diferències significatives amb el grup que té estudis especialitzats ( $p<0,05$ ).

Els resultats per a la variable *antiguitat* en el lloc també ens mostra que hi ha diferències significatives ( $F=3.531$   $p<0.05$ ) (taula 2).

TAULA 1  
*Ocupabilitat i estudis*



TAULA 2  
*Ocupabilitat i antiguitat*



Podem observar que el grup amb menys d'un any d'antiguitat té una mitjana més alta d'ocupabilitat percebuda ( $M=14,780$ ) que no el grup amb més de 10 anys d'antiguitat ( $M=13,559$   $p<0.05$ ). D'altra banda, el grup entre 5 i 10 anys d'antiguitat en el seu lloc de treball ( $M=14,759$ ) també presenta una mitjana major d'ocupabilitat que el grup amb més de 10 anys ( $M=13,559$   $p<0.05$ ). No obstant això, no s'han trobat diferències significatives per al grup entre 1 i 5 anys d'antiguitat, amb una mitjana d'ocupabilitat de 14,400.

## **Discussió i conclusions**

En els temps actuals de crisi econòmica, l'ocupabilitat té un paper fonamental per a combatre les xifres elevades de desocupació que patim. Les polítiques europees marquen com a eix central l'augment de l'ocupabilitat com a element actiu per a aconseguir reduir la xifra de desocupació. Així, l'objectiu d'aquest estudi és d'analitzar les diferències entre l'ocupabilitat i les variables socio-demogràfiques: nivell de formació i antiguitat en el lloc de treball. D'aquesta manera s'ha confirmat la nostra hipòtesi 1, i es reflecteix que el nivell d'estudis aconseguït per un individu en determina l'ocupabilitat. En algunes ocasions s'ha subratllat la importància del nivell d'estudis com a variable relacionada amb l'ocupabilitat dels subjectes. Així, diverses accions incloses en plans de foment d'ocupació passen per fer augmentar el nivell educatiu o la formació com a mitjà per a incrementar l'ocupabilitat. En aquest sentit, diversos autors (Cabello, 2002; Eckert, 2006; Equipo Promocions, 2004; Planes, 1996) afirmen que els joves amb major nivell formatiu tenen menys problemes per a la seua inserció sociolaboral. Aquesta menor dificultat en la seua inserció laboral prové del fet que com més alt és el nivell de formació, més nombroses són les seues oportunitats i millors són les seues condicions laborals (EAE Business School, 2009). Aquests estudis relacionen el nivell d'estudis amb l'ocupabilitat, concebuda com la consecució o no d'una feina; això no obstant, en el nostre estudi fem un pas més i intentem conèixer la relació entre aquesta variable i la percepció d'ocupabilitat que mostren els subjectes. Els resultats obtinguts ens mostren que la formació presenta una relació amb la percepció d'ocupabilitat. Concretament, els qui tenen estudis bàsics (primaris i secundaris) tenen una menor percepció d'ocupabilitat que els qui han cursat estudis universitaris, diplomatures, llicenciatures o enginyeries, o alguna especialitat de tipus màster. Per tant, els subjectes que presenten un major nivell d'estudis assoleixen la percepció d'una major ocupabilitat.

Una altra de les variables que afecten l'ocupabilitat és l'experiència, tal com es mostra en la confirmació de la hipòtesi 2, en què l'antiguitat en el lloc de treball determina el nivell d'ocupabilitat. L'experiència laboral adquirida és un valor afegit a l'hora de buscar una ocupació. Hi ha poques investigacions que

relacionen ocupabilitat i experiència en el lloc de treball. El nostre estudi no se centra en els anys d'experiència, sinó que agrupa els subjectes segons l'antiguitat que tinguen en el lloc de treball, en funció dels límits que marquen les organitzacions. En termes generals, les empreses acullen de bon grat l'experiència anterior. Encara que en alguns casos es requereix que l'aspirant a ocupar un lloc de treball no aporte cap experiència prèvia en una àrea específica, perquè no arrossegueu formes de treballar diferents de la cultura organitzacional.

Les diferències que hem trobat en els nostres resultats mostren que les persones que tenen la major antiguitat en el seu lloc (més de 10 anys d'antiguitat) són també les que perceben una menor ocupabilitat, per la qual cosa consideren que tindrien menys possibilitats de trobar una nova feina. Els resultats ens mostren diferències estadísticament significatives entre el grup amb més de 10 anys per comparació al grup de menys d'un any d'antiguitat en el seu lloc de treball, i també per als qui hi estan entre 5 i 10 anys. Aquests dos grups presenten puntuacions més elevades en ocupabilitat, per la qual cosa quan un treballador acaba d'incorporar-se a un lloc (menys d'un any d'antiguitat) i aquells que tenen entre 5 i 10 anys d'antiguitat, tenen una percepció d'ocupabilitat diferent que les persones que compten amb més de 10 anys d'antiguitat.

L'educació i la formació es troben entre els factors clau per al desenvolupament econòmic i la cohesió social de l'àrea euromediterrània. Les polítiques d'educació i formació són crucials per a l'enfortiment del capital humà, el reforçament de l'ocupabilitat i, en general, per a generar millors condicions socials i laborals, així com en termes de millora de la productivitat i de la competitivitat, a partir de l'assimilació de noves tecnologies. Resulten crucials els esforços continus i una adequada inversió en capital humà per a assegurar un major creixement econòmic a llarg termini, i contribuir alhora a reduir les desigualtats de renda, gènere o qualssevol altres. Pel que fa a això, i sense obviar que al llarg dels tres últims decennis s'han realitzat importants progressos en el panorama educatiu, cal aprofundir en aquests avanços i enfortir els sistemes d'educació i formació en conjunt, la qual cosa reforçarà les bases per a un desenvolupament més sòlid i eficient de la formació professional. En particular cal disposar de sistemes moderns i eficaços de formació professional com a instruments per a la modernització econòmica, la participació amb èxit en l'economia global i la generació de major cohesió social (Comisión de Trabajo Específica Creada para la Elaboración del Informe Euromediterráneo sobre Formación Profesional como Factor de Competitividad y Creación de Empleo, 2010, pàg. 30-31).

Dins del territori espanyol, els joves són el col·lectiu que té majors dificultats per a accedir a una ocupació i el que suporta unes condicions de treball més dures i precàries. Els joves espanyols presenten diferències respecte als joves europeus; així, aquests prefereixen titulacions universitàries de cicle curt, mentre que els joves espanyols prefereixen titulacions com ara enginyeries superiors o llicenciatures. Aquestes dades no ofereixen una via on hi haja diferències entre

taxes d'ocupació i nivells d'estudis aconseguits. Els nostres resultats estableixen que el nivell d'estudis aconseguït pels joves pot marcar la diferència en la seua percepció d'ocupabilitat, per la qual cosa hauria de ser una pedra de toc en totes les polítiques de foment de l'ocupabilitat.

La qualitat de l'ocupació dels joves és molt inferior a la dels adults. En els últims anys s'ha produït una generalització del contracte temporal, que és pràcticament l'únic mecanisme que tenen els joves per a accedir al treball. Això queda reflectit en l'elevada taxa de temporalitat que suporten (57%), pràcticament el triple que la dels adults. La taxa de temporalitat minva en augmentar l'edat del treballador. Potser aquesta major accessibilitat dels joves als contractes temporals és una de les raons que n'explica la major percepció d'ocupabilitat, ja que estan disposats a acceptar determinades relacions laborals que altres persones que busquen ocupació amb edats superiors no acceptarien.

Com a conclusió d'aquest estudi hem de subratllar la importància d'una millora de la formació com a proposta d'augment de l'ocupabilitat. Coneixent el grau en què afecten l'ocupabilitat determinats factors, com ara el nivell d'estudis i l'antiguitat en el lloc de treball, és possible la creació de plans d'acció adreçats a corregir els punts de millora i vals que cal desenvolupar. Aquests plans d'acció específics, que com indica el Fons Social Europeu per al període 2007-2013 (2006), promouen «reformes en els sistemes d'educació i formació que fomenten l'ocupabilitat», tindran per tant l'oportunitat de dotar els demandants d'ocupació i els treballadors de millors possibilitats per a trobar més ràpidament una feina, millorar l'actual o romandre-hi.

Hem de destacar que el nostre estudi no està exempt de limitacions, que no són més que futurs reptes per a pròximes investigacions que tinguen l'objectiu d'obtenir noves dades i evidències empíriques en aquesta mateixa línia.

Respecte a les variables mesurades, s'han tingut en compte poques variables sociodemogràfiques, de manera que no s'ha obtingut un perfil exhaustiu dels treballadors de la mostra. Seria interessant per a futurs estudis incloure-hi variables relacionades amb el lloc de treball (tipus de contracte, antiguitat en l'empresa, hores de treball, nivell dins l'empresa, torns de treball, una altra ocupació remunerada, etc.), així com d'altres de tipus personal i familiar que van en la línia d'estudiar la possible influència del gènere i totes les influències culturals i socials que aquest constructe comporta (edat, estat civil o de convivència, contribució única o compartida als ingressos de la llar, persones dependents, persona responsable o no de les tasques de la llar, etc.).

Hem de tenir en compte també que la mostra emprada no ens ha permès establir diferències per subsectors o grups homogenis de treballadors, com podrien ser els treballadors amb formació contínua o ocupacional, pel fet que només hem pres en consideració el nivell d'estudis dels treballadors. Tanmateix, això no lleva validesa als resultats obtinguts, ja que han corroborat diferències en les diverses variables en funció del sector laboral del treballador.

## Referències

- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Buenos Aires: Granica S. A.
- ANECA (2004). *Encuesta de Inserción Laboral*. Consultat en: [http://qualitas.usal.es/PDF/insercion\\_laboral.pdf](http://qualitas.usal.es/PDF/insercion_laboral.pdf) (27 de maig de 2010).
- Acosta, S. (2002). *Aplicación de un programa de reorientación laboral en personas mayores de 40 años en situaciones de no empleo*. Treball per a optar al títol de psicòleg, Instituto de Psicología, Universidad el Valle, Cali, Colòmbia.
- Aguedo, N. i Salazar, S. (1999). *Factores psicosociales que facilitan o dificultan la realización de actividades económico-productivas alternativas al modelo de empleo*. Treball per a optar al títol de psicòleg, Instituto de Psicología, Universidad el Valle, Cali, Colòmbia.
- Agencia EFE (2009). *El desempleo roza el máximo histórico del 14 por ciento*. Consultat en: [http://www.heraldo.es/noticias/economia/el\\_desempleo\\_espana\\_roza\\_maximo\\_historico\\_del\\_por\\_ciento.html](http://www.heraldo.es/noticias/economia/el_desempleo_espana_roza_maximo_historico_del_por_ciento.html) (24 de gener de 2010).
- Brunello, G. (2001). On The Complementarity between Education and Training in Europe. *IZA Discussion Paper*, 309.
- Brunet, I. i Pastor, I. (2003). *Tercera vía, Comisión Europea y Estrategias de Ocupabilidad*. Tarragona: Universitat Rovira i Virgili.
- Cabello, M. J. (2002). *Educación permanente y educación social. Controversias y compromisos*. Archidona: Aljibe.
- Cabello, M. J. i García Tiscar, E. (2006). Fracaso escolar y fracaso vital. Hacia una reconceptualización del fracaso escolar que transforme sin tratamiento. *Revista interamericana de Educación de Adultos*, 28(1), 75-100.
- Cabello, M. J. i Ramos, F. J. (2009). Protección social e inserción laboral de trabajadores jóvenes con carencias de titulación y cualificación. *Revista de educación*, 349, 243-267.
- Campos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de ocupabilidad. *Aportes*, 23(8), 101-111.
- Comisión de Trabajo Específica Creada para la Elaboración del Informe Euromediterráneo sobre Formación Profesional como Factor de Competitividad y Creación de Empleo (2010). *Propuesta de informe euromediterráneo sobre Formación profesional como factor de competitividad y creación de empleo: prioridades de los agentes económicos y sociales. Sesión ordinaria del 20 de octubre de 2010*. Consultat en: <http://www.ugt.es/politicainstitucional/ces/Propuesta%20Informe%20Euromed%20FFPP.pdf> (29 gener 2011).
- Comisión Europea (1993). *Libro Blanco sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo*. Brussel·les: Comissió Europea.
- EAE Business School (2009). *La ocupabilidad de la Población Cualificada*. Consultat en: <http://www.eae.es/es/noticias/estudio-ocupabilidad-de-la-poblacion-cualificada.html> (25 gener 2011).

- Fondo Social Europeo (2006). *Borrador de propuesta: estrategia de desarrollo del FSE 2007-2013*. Consultat en: <<http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/politicas/Borrador%20estrategia.pdf>> (29 gener 2011).
- Gazier, B. (2001). Employability: The complexity of a policy notion. Dins P. Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineschi-Gapanne, i U. Walwei (ed.), *Employability: From Theory to practice*, pàg. 3-23. New Brunswick, London: Transaction Publishers.
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109
- Hirata, H. (1997). Os mundos do trabalho. Dins A. Casali, I. Rios, J. E. Teixería, M. S. Cortilla (org.), *Empregabilidade e Educação. Novos caminhos no mundo do trabalho*, pàg. 23-42. São Paulo: EDUCRHODIA. Consultat en: <[http://www.lacuestionuniversitaria.upm.es/web/articulo.php?id\\_articulo=49](http://www.lacuestionuniversitaria.upm.es/web/articulo.php?id_articulo=49)> (28 maig 2010).
- Eckert, H. (2006). Entre el fracaso escolar y las dificultades de inserción profesional: la vulnerabilidad de los jóvenes sin formación en el inicio de la sociedad del conocimiento. *Revista de Educación*, 341, 35-55.
- Equipo Promocions (2004). *El empleo de los inempleables*. Madrid: Popular.
- European Comission (2005). *Indicators for Monitoring the DG2004-2005 Compendium*. Brusel·les: Comissió Europea.
- Manpower (2009). Índice laboral, junio 2009. Consultat en: <<https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/9303678041f3764daaf7bf94a9a2d887/6Indice%2BLaboral%2BManpower%2Bjunio%2B2009.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=9303678041f3764daaf7bf94a9a2d887>> (20 gener 2011).
- Marhuenda, F., Bernad, J. C. i Navas, A. (2010). Las prácticas en empresa como estrategia de enseñanza e inserción laboral: las empresas de inserción social. *Revista de Educación*, 351, 139-161.
- Martínez Gómez, F. (2009). La formación universitaria versus las necesidades empresariales en el marco del EEES. *La Cuestión Universitaria*, 5, 181-191.
- Martínez, A. I. (2009). *Los nuevos activos son la principal causa del desempleo actual*. Consultat en: <<http://www.aprendemas.com/Noticias/DetalleNoticia.asp?Noticia=4623>> (28 maig 2010).
- Ministerio de Educación y Ciencia (2007). *Real Decreto 1937 / 2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales*. Consultat en: <http://web.micinn.es/files/rd-1393-2007.pdf>. (març 2009).
- Moreno, L. (2004). *Reforma y reestructuración del estado de bienestar en la Unión Europea. Documento de trabajo*. Madrid: CSIC, Unidad de Políticas Comparadas.
- OCDE (2004). *Employment Outlook*. París: OCDE.



- Ok, W. i Tergeist, P. (2002). *Supporting economic growth through continuous education and training. Meeting of National Economic Research Organizations*. París: OCDE (pàg. 1-33).
- Planas, J. (1996). La formación continua en los jóvenes adultos. *Formación Profesional*, 89, 74-82.
- Van der Heijden, B. (2002). Pre-requisites to guarantee life-long employability. *Personnel Review*, 31(1), 44-61.
- Weber, M. (1924). *Sociología del trabajo industrial*. Madrid: Ed. Trotta.
- Zacarés, J. J. (1999). Factores personales y sociales asociados al desarrollo de la identidad relacional y ocupacional: un análisis exploratorio en adolescentes de secundaria y programas de garantía social. *Psicología Social Aplicada*, 9(3), 5-38.