



Revista Brasileira de Orientação Profissional

ISSN: 1984-7270

Associação Brasileira de Orientadores Profissionais

Amber, Diana; Domingo, Jesús
Desempleo en mayores de 45 años. ¿Un bucle sin salida?
Revista Brasileira de Orientação Profissional, vol.
18, núm. 2, 2017, Julho-Dezembro, pp. 195-207
Associação Brasileira de Orientadores Profissionais

DOI: 10.26707/1984-7270/2017v18n2p195

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203055663007>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em [redalyc.org](http://www.redalyc.org)

redalyc.org

Sistema de Informação Científica Redalyc
Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal
Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto

Desempleo en mayores de 45 años. ¿Un bucle sin salida?

Diana Amber¹

Universidad de Jaén, Jaén, España

Jesús Domingo

Universidad de Granada, Granada, España

Resumen

Este trabajo pretende determinar las potencialidades y obstáculos de acceso al empleo que muestran los desempleados y los trabajadores en riesgo de exclusión mayores de 45 años, así como las percepciones sociales existentes sobre este colectivo, según la percepción de los expertos. La metodología de investigación usada tiene carácter mixto. El instrumento empleado en el proceso de recogida de datos es la entrevista discursiva a expertos. Los principales resultados muestran cómo las percepciones más frecuentes, extraídas del discurso de los expertos, conciben a los desempleados mayores de 45 años sin formación, como personas vulnerables y con un futuro laboral incierto. Las conclusiones apoyan la asociación entre las percepciones más alentadoras y la formación.

Palabras clave: desempleo, discriminación en el trabajo, percepción social, análisis del discurso

Resumo: O desemprego em pessoas com mais de 45 anos. Um círculo vicioso?

Este trabalho tem como objetivo determinar as potencialidades e os obstáculos ao acesso ao emprego que mostram os desempregados e os trabalhadores com mais de 45 anos em risco de exclusão, assim com as percepções sociais existentes sobre este grupo, segundo a percepção de especialistas. A metodologia de pesquisa utilizada tem um caráter misto. O instrumento utilizado no processo de coleta de dados é a entrevista discursiva com especialistas. Os principais resultados mostram como as percepções mais frequentes, extraídas dos discursos dos especialistas, concebem os desempregados com mais de 45 anos sem treinamento como pessoas vulneráveis e com um futuro laboral incerto. As conclusões sustentam a associação entre as percepções mais encorajadoras e a formação profissional.

Palavras-chave: desemprego, discriminação no trabalho, percepção social, análise do discurso

Abstract: Unemployment in people over 45 years old. A vicious circle?

This work aims to determine the potentialities and access obstacles to employment shown by the unemployed and workers over 45 years old at risk of exclusion, as well as the existing social perceptions about this group, according to the experts' perception. The research methodology used is mixed. The instrument used in the data collection process is the discursive interview with experts. The main results show how the most frequent perceptions, drawn from the experts' discourse, conceive the unemployed over 45 years without training, as vulnerable people and with an uncertain labor future. The conclusions support the association between the most encouraging perceptions and training.

Keywords: unemployment, discrimination at work, social perception, discourse analysis

¹ Endereço para correspondência: Balina, 31, Dúrcal, 18650, Granada, España. E-mail: damber@ujaen.es

Actualmente el mercado laboral se encuentra en un continuo proceso cambiante que exige a los trabajadores una actualización permanente y una gran flexibilidad laboral (Lorente, 2012; Sarasola, 2008). La gran demanda de empleo frente a la escasa oferta disponible, permite al mercado laboral existente la precarización de las condiciones laborales que ofrece a sus trabajadores, con la crisis como pretexto (Tridico, 2013). La escasez de trabajo, unida a la alta competencia ocasionada por la sobre cualificación (Marhuenda, 2012), elevan sobremanera el listón de contratación de las empresas, que aumentan las exigencias formativas y competenciales de los candidatos.

Por otra parte, la renovación constante de la tecnología, reclama competencias intelectuales en los trabajadores en detrimento de las manuales (Descy & Tessaring, 2002), lo que supone una disminución de las ofertas laborales en oficios tradicionales o artesanos. De este modo se ha creado una barrera digital que ahonda en la fractura social y crea nuevas desigualdades (Castells, 1998; Tezanos, 2001). Se trata del proceso de “destrucción creativa” que ya fue definido por Schumpeter (1965) hace más de medio siglo, por medio del cual se tiende a demoler continuamente las antiguas formas de producción para remplazarlas por otras más innovadoras, eficientes y rentables. De este modo, se obvian las potencialidades de la diversidad generacional hacia la empresa y el trabajador, diversidad que garantiza la pluralidad de perspectivas, el enriquecimiento mutuo y la transmisión de conocimientos y habilidades (Cantera, 2008; Colmenares, López, & Soto, 2015).

Un mercado laboral en constante actualización y con un marcado carácter precario, en el que los bajos salarios y la alta competitividad entre los profesionales son sus notas fundamentales (Dale, 2007; López-Barajas, 2009), deja sin opciones a algunos colectivos que no pueden entrar en esa dinámica de precariedad económica e inestabilidad laboral. Tal es el caso de los desempleados mayores de 45 años, cuyas responsabilidades familiares y los gastos económicos que enfrentan a diario, les impiden adaptarse a estas condiciones laborales. El trabajo para ellos no sólo es un medio de participación cívica, de creación de identidad, de establecimiento de relaciones, una fuente de bienestar psicológico y autoestima, etc. (Agulló, 1997; Blanch, 2001; Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; Izquierdo, 2010), sino también un mecanismo de supervivencia (Blanch, 1990).

Especialmente vulnerables son las personas desempleadas adultas provenientes de sectores tradicionales que requieren poca formación. Entendiendo el desempleo como la carencia de empleo unida a la disponibilidad para

trabajar y la búsqueda activa de empleo (INE, 2017). Las circunstancias que soportan los desempleados mayores se caracterizan por una baja perspectiva laboral, ya que sus ocupaciones están en declive y tienen que adaptarse a otros sectores profesionales, presionados por la urgencia de encontrar un nuevo empleo por causas familiares (Martínez, 1999). Por tanto, su vulnerabilidad no es debida exclusivamente a la edad (Shacklock, Fulop, & Hort, 2007; Weller, 2007), sino a un proceso de acumulación de desventajas sociales (Gomes de Almeida, 2015) y, en ocasiones, también al desfase respecto a las exigencias actuales del mercado de trabajo (Izquierdo, 2008).

Frente a esta panorámica y las exigencias actuales del mercado laboral, los desempleados mayores de 45 años en España se convierten en un colectivo de difícil inserción laboral, que requiere de una atención prioritaria, reconocida en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo de 2007, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. Este contexto poco amable y la necesidad de una intervención prioritaria reconocida social y legislativamente, justifica la elección de esta franja de edad para el presente estudio.

Esta inclemente realidad se refleja diariamente en las estadísticas oficiales del desempleo en España. Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), los desempleados de entre 45 y 64 años suman en el tercer trimestre de 2016 un total de 1.565.300 personas, lo que supone que el 36% de los desempleados españoles se encuentran en esta franja de edad.

A las inquietudes de este trabajo sobre la empleabilidad y las posibilidades de retorno al mercado laboral de los mayores de 45 años en desempleo, responden los expertos que trabajan en esta línea. A través de sus palabras revelan las percepciones sociales de los mayores incrustadas en su discurso, entendidas como las diferentes visiones o imágenes sociales subjetivas de la realidad. Estas desvelan las oportunidades de acceso al empleo que perciben para este colectivo, así como sus puntos fuertes y débiles en empleabilidad. La principal finalidad de este trabajo es determinar las potencialidades y obstáculos frente al empleo de los desempleados y los trabajadores en riesgo de exclusión mayores de 45 años según la voz de los expertos.

Método

Desde una vertiente eminentemente cualitativa que busca la comprensión de la realidad (Flick, 2007), se usa como técnica de recogida de información la entrevista discursiva (Kvale, 2011), promoviendo el intercambio

conversacional a partir de guías de conversación flexibles que centran la temática discursiva. Los principales temas tratados fueron la realidad del mercado laboral y cómo afecta a los desempleados mayores, las intervenciones y actuaciones realizadas desde su ámbito profesional, las potencialidades y logros de la formación y otras propuestas específicas para el colectivo. A través del análisis del discurso (Van Dijk, 2008) de las entrevistas, se profundiza en la realidad, sentidos y percepciones que impregnan las disertaciones de los profesionales entrevistados.

Selección de casos de estudio

La selección de informantes clave se realizó a través de un muestreo intencional, siguiendo un proceso de bola de nieve (Martín-Crespo & Salamanca, 2007). Se seleccionaron profesionales expertos en formación y empleo de diferentes ámbitos profesionales, que trabajaran o hubieran trabajado con personas mayores de 45 años. Todos los informantes seleccionados se caracterizan por su amplia experiencia laboral en el marco de la formación y/o el empleo. Los informantes reúnen los criterios específicos que a continuación se detallan, en función del ámbito profesional de pertenencia:

1. Investigadores: cuyas líneas de investigación convergen en la formación de adultos y/o en su acceso al mundo laboral.

2. Formadores: profesores de formación profesional (tanto reglada como para el empleo) que han impartido clase a desempleados mayores de 45 años.

3. Otros profesionales: en contacto directo con el desempleado durante el proceso de búsqueda de empleo, tales como orientadores y trabajadores sociales.

Fueron entrevistados un total de 15 expertos, cinco de cada uno de los ámbitos profesionales anteriormente mencionados. Las entrevistas tuvieron lugar entre 2012 y 2015. En todo momento se preservó el anonimato de los participantes. Los expertos fueron previamente informados del objetivo y método del estudio y estos dieron su consentimiento para el uso de los datos en el marco de esta investigación.

Proceso de codificación de la información

Las 15 entrevistas a expertos fueron codificadas con ayuda del programa de análisis cualitativo NVivo. Para ello, se hizo uso de la herramienta de clasificación de recursos de la que dispone este programa. De este modo se crearon los atributos “tipo de profesional” y “contexto”, que indican, a través de sus valores (incluidos en la Tabla 1), características objetivas de las entrevistas como unidad de codificación. Por otra parte, mediante la categorización del texto en función de tres aspectos (potencialidades, obstáculos y percepciones), se obtuvieron una serie subcategorías emergentes del texto, que permiten profundizar en el discurso de los expertos. En este caso se usaron los fragmentos de texto como unidad de codificación.

La Tabla 1 recoge las categorías y atributos utilizados en este análisis, su definición, sus subcategorías o valores respectivamente y su unidad de codificación.

Tabla 1
Categorías y atributos

Categorías y atributos	Definición	Subcategorías/Valores	Unidad de codificación	
			Entrevista	Fragmento de texto
Potencialidades (PO)	Particularidades de las personas mayores de 45 años que facilitan su acceso al empleo	Voluntad, Experiencia, Madurez, Alta Cualificación		X
Obstáculos (OB)	Barreras y frenos que dificultan el acceso al empleo de los mayores de 45 años	Baja cualificación, Desactualización formativa, Rechazo de las empresas, Escasez de recursos, Baja adaptabilidad, Edad, Competitividad, Cargas familiares, Dificultades de aprendizaje, Desorientación laboral		X

Tabla 1 (continuación)
Categorías y atributos

Categorías y atributos	Definición	Subcategorías/Valores	Unidad de codificación	
			Entrevista	Fragmento de texto
Percepciones (P)	Percepciones sociales atribuidas a los desempleados mayores de 45 años	Vulnerables, Sin esperanza, Dispuestos a mejorar, Desolados, Estancados, Con experiencia, Invisibles, Acomodados, Con posibilidades, Reivindicativos		X
Profesional	Tipo de profesional entrevistado	Investigador (I), Formador (F) u Otros profesionales (O)	X	
Entorno desfavorecido	Contexto en el que interviene el profesional entrevistado, según se trate o no, de un entorno social desfavorecido (en riesgo de exclusión social)	Si/No	X	

Procedimiento de análisis

Para el estudio del discurso de los expertos, se realizó un análisis transversal de las entrevistas, buscando puntos en común, discrepancias y elementos de fuerza entre los diferentes enfoques de los profesionales. Para el procesamiento de la información y la realización de cruces entre las categorías y atributos definidos con anterioridad, se utilizó el software de análisis cualitativo NVivo y su herramienta de consulta llamada matriz de codificación. Desde este planteamiento y con un marcado carácter hermenéutico, complementado con técnicas cuantitativas de tratamiento de información (PopKewitz, 1988), se realizaron tres análisis diferenciados:

1. Ilustración de las percepciones sociales asociadas a los desempleados mayores de 45 años emergentes del discurso de los expertos, en función del tipo de profesional y del contexto de intervención.
2. Exposición de las potencialidades y obstáculos de acceso al empleo de los mayores de 45 años emergentes del discurso de los informantes clave, en función del tipo de profesional y del contexto de intervención.
3. Relación entre las percepciones sociales y las potencialidades y obstáculos contenidos en el discurso de los expertos.

De forma paralela a los análisis anteriores se atendió al uso de expresiones metafóricas por parte de los expertos,

como figuras retóricas que se usan cotidianamente y que intercambian conceptos diferentes que guardan alguna relación de semejanza entre sí. Estas figuras vislumbran y clarifican visiones y percepciones sociales contenidas en el discurso sobre el desempleo y sus efectos.

Resultados

Los tres análisis diferenciados en el apartado anterior, estructuran y disponen la presentación de los resultados de este estudio.

Percepciones sociales sobre los desempleados mayores de 45 años

La Tabla 2 recoge las diez percepciones detectadas en el discurso de los expertos sobre los desempleados mayores de 45 años. Esta tabla indica el número de referencias, en valor absoluto (V.A.) y en porcentaje, que actúan como indicadores de percepciones sociales.

Como se observa en la Tabla 2, la mayoría de las percepciones de los expertos extraídas de su discurso (20,50%), conciben a los desempleados mayores de 45 años como un colectivo especialmente vulnerable. La segunda percepción más destacada, titulada “Sin esperanza”, con 27 referencias (16,77%), pone el acento en la creencia de que actualmente no hay espacio en el

mercado laboral para este colectivo y que, por tanto, estas personas carecen de futuro laboral. El uso de expresiones metafóricas por parte de los expertos es frecuente en las referencias que representan la crudeza de esta percepción. Haciendo uso de este recurso literario uno de los expertos se cuestiona si *“esta generación ya está perdida”* (PS. I1. Ref.4)², mientras que otro afirma con consternación *“yo creo que están condenados...están condenados a la subvención, a la caridad”* (PS. I3. Ref.3), lo que lleva a dirigir la mirada hacia una intervención preventiva en edades más tempranas. Por otra parte, dos de los profesionales entrevistados coinciden fortuitamente al usar la misma metáfora, asegurando que estas personas, en especial en entornos desfavorecidos, *“no tienen salida por ningún sitio”* (PS. O3. Ref.4) y al referirse a los sentimientos de los desempleados, que sienten que para ellos *“no hay salida ninguna”* (PS. O5. Ref. 4).

Tabla 2
Referencias de percepciones sobre los desempleados mayores expresadas por los expertos

Percepciones	Valor Absoluto	%
Vulnerables (V)	33	20,50
Sin esperanza (S)	27	16,77
Dispuestos a mejorar (D)	22	13,66
Desolados (DE)	19	11,80
Estancados (E)	18	11,18
Con experiencia (CE)	13	8,07
Invisibles (I)	9	5,59
Acomodados (A)	7	4,35
Con posibilidades (CP)	7	4,35
Reivindicativos (R)	6	3,73
Total	161	100

Frente a esta devastadora visión, la tercera percepción más señalada por los expertos (13,66%) destaca la disposición a mejorar de este colectivo, como se manifiesta en el siguiente fragmento de entrevista refiriéndose a los desempleados mayores *“Tú se lo ofreces y están dispuestos, están dispuestos a cambiar”* (PD. O4. Ref.1). Destaca la percepción “invisibles” por su gran relevancia social, aunque no por su gran presencia explícita en el discurso, pues sólo se han identificado 9 referencias que la representan.

Los expertos hacen uso de metáforas tales como *“hoy día estas personas son las grandes olvidadas del sistema productivo”* (PI. I1. Ref.1); hablan de un sector que *“no tiene voz”* (PI. O1. Ref.2), que *“está silenciado”* (PI. O3. Ref.1), para expresar la ignorancia social y mediática a la que el colectivo es sometido.

Existen diferencias significativas en las percepciones de los expertos en función del ámbito profesional al que pertenezcan, como muestra la Tabla 3, ofreciendo el porcentaje de referencias que se incluyen en cada percepción en función del tipo de profesional entrevistado.

La Tabla 3 destaca cómo las dos percepciones más expresadas tanto por los investigadores como por los expertos denominados “otros profesionales” coinciden con las percepciones que muestran los mayores porcentajes generales: “vulnerables” y “sin esperanza”. Aunque son los investigadores los que mayores referencias hacen a la percepción “sin esperanza”, con un 20,31%; mientras que los expertos llamados “otros profesionales” conceden un 18,18% de sus referencias a esta percepción, coincidiendo en porcentaje con la visión de los desempleados mayores como “desolados”. Entre las referencias a la percepción “desolados” rescatadas de las entrevistas a estos expertos, destaca la expresión metafórica de uno de ellos que asegura que ante el desempleo prolongado *“la persona se va poco a poco minando”* (M1_PDE. O3. Ref.3), expresión que alude a un proceso de destrucción progresiva que afecta al bienestar psicológico del sujeto.

Con un porcentaje muy superior a cualquier otra percepción, un 45,16%, destaca la visión de los formadores sobre los desempleados mayores como “dispuestos a mejorar”. Estos expertos hacen especial hincapié en el interés y buena disposición de los mayores hacia el aprendizaje, muy por encima de las personas más jóvenes. Un experto asegura que durante los procesos formativos: *“los jóvenes estaban todo el día con el móvil y la gente mayor estaba escuchándote, iban a lo que iban, no a perder el tiempo”* (M1_PD. F5. Ref.4). En contraposición con la primera percepción, más frecuente en el discurso de los formadores, le siguen muy de lejos, con sólo un 12,90% y un 9,68% respectivamente, las percepciones “estancados” y “con experiencia”. Los investigadores también conceden un tercer lugar en su discurso a la percepción “con experiencia”, con un 14,06% de las referencias, asegurando no sólo que

¹ Los códigos de las referencias indican las categorías (PO: Potencialidades, OB: Obstáculos; P: Percepciones) y subcategorías, cuyos códigos se muestran en las Tablas 2 y 4; el tipo de profesional (I: Investigador; F: Formador; O: Otro profesional) y su numeración; y el número de la referencia citada. Las referencias extraídas a partir de una matriz de codificación siguen la misma estructura con la salvedad de que combinan los códigos de las categorías cruzadas, precedidos por la sigla M y su número.

“el principal valor de estas personas es la experiencia” (M1_PCE. I3. Ref.1), sino también que ellos podrían “explicar su experiencia laboral o su experiencia de la vida al personal más joven” (M1_PCE. I2. Ref.2), desarrollando procesos de mentorización y potenciando la diversidad generacional.

Tan sólo los investigadores contemplan en su discurso la percepción de este colectivo como “reivindicativos”, asegurando que esta actitud en los trabajadores puede ser una “fuente de conflictos (entre comillas), de reivindicación de derechos, que la empresa no querrá admitir” (M1_PR. I3. Ref.4). Las percepciones de los expertos también varían dependiendo de su contexto de

intervención, de este modo, los profesionales cuya referencia directa son entornos desfavorecidos y con pocos recursos económicos, hacen más alusión en su discurso a la vulnerabilidad del colectivo de mayores desempleados (27,69%) y a su falta de esperanza de encontrar empleo (21,54%), que los profesionales que trabajan en otros contextos, cuyos porcentajes de referencia a estas percepciones descienden al 15,63% y 13,54% respectivamente. Otra de las diferencias más notables radica en la percepción “acomodados”, que muestra un porcentaje superior en el discurso de los expertos que trabajan en entornos desfavorecidos, siendo un 10,32%, frente a un 2,92% en los no desfavorecidos.

Tabla 3

Porcentaje de referencias de percepciones en función del tipo de profesional

Percepciones	Investigadores (%)	Formadores (%)	Otros Profesionales (%)
Vulnerables	18,75	6,45	28,79
Sin esperanza	20,31	6,45	18,18
Dispuestos a mejorar	6,25	45,16	6,06
Desolados	7,81	6,45	18,18
Estancados	9,38	12,90	12,12
Con experiencia	14,06	9,68	1,52
Invisibles	4,69	3,23	7,58
Acomodados	4,69	3,23	4,55
Con posibilidades	4,69	6,45	3,03
Reivindicativos	9,38	0,00	0,00
Total	100	100	100

Potencialidades y obstáculos de acceso al empleo de los mayores de 45 años

Como muestra la Tabla 4 los expertos incluyen en su discurso más referencias a los obstáculos que a las potencialidades para el acceso al empleo de este colectivo, no sólo en cuanto al número total de referencias (41 frente a 153), sino también a la diversidad de factores intervinientes, pues se señalan cuatro potencialidades frente a diez obstáculos, lo que recalca visión desalentadora que impregna sus discursos.

La experiencia laboral y la voluntad para el cambio y la mejora, son las dos potencialidades de los desempleados mayores más destacadas por los expertos, con el 34,15% y 31,71% de las referencias respectivamente. En cuanto a su voluntad y el esfuerzo que dedican a la mejora, afirma uno de los formadores entrevistados “no te faltan a clase, están todos los días, son constantes, son trabajadores y poco a poco empiezan a despegar y a obtener buenas notas” (POV. F3. Ref.2). Como

potencialidades para el acceso al empleo, se incide también en la madurez personal y la alta especialización de los sujetos, aunque con menores porcentajes de alusión.

El mayor obstáculo para el acceso al empleo según los informantes es la baja cualificación, con 44 referencias (un 28,76%); seguido de la desactualización formativa, con un 13,73% de las referencias. Como ejemplo de este segundo obstáculo, uno de los expertos, refiriéndose a los desempleados mayores de 45 años, asegura que: “su formación está muy lejos, está ya lejos, o sea, lo mismo se han formado hace 20 o 25 años” (PDF. O1. Ref.1), haciendo referencia a la desactualización de la formación inicial de estas personas.

El tercer obstáculo más mencionado por los expertos (9,15%) es el rechazo que estas personas sufren por parte de las empresas, muchas de las cuales prefieren contratar a personas más jóvenes por criterios económicos “porque pagan más impuestos por ellos, cuanto más edad, los seguros sociales son más altos” (ORE. O5. Ref.3). Además, aseguran que se está fomentando la

precariedad laboral y por ello los mayores *“lo tienen mal porque se están potenciando trabajos para gente joven y mal pagados”* (ORE. I3. Ref. 1), con los que una persona con familia a su cargo no puede subsistir. Uno de los expertos, refiriéndose a los exagerados requerimientos

que algunas empresas exigen a los candidatos a trabajar en ellas y al bajo importe que están dispuestas a pagar por los servicios de estos profesionales, usa la metáfora *“quieren Dios, pero muy barato. Y eso no...”* (ORE. F2. Ref.1).

Tabla 4

Referencias a potencialidades y obstáculos de acceso al empleo expresadas por expertos

Categoría	Subcategoría	Valor absoluto	%
Potencialidades	Experiencia (E)	14	34,15
	Voluntad (V)	13	31,71
	Madurez (MA)	7	19,51
	Alta especialización (AE)	6	14,63
	Total	41	100
Obstáculos	Baja cualificación (BC)	44	28,76
	Desactualización formativa (DF)	21	13,73
	Rechazo de las empresas (RE)	14	9,15
	Escasez de recursos (ER)	13	8,50
	Baja Adaptabilidad (BA)	11	7,19
	Edad (E)	11	7,19
	Competitividad (C)	11	7,19
	Cargas familiares (CF)	10	6,54
	Dificultades de aprendizaje (DA)	10	6,54
	Desorientación laboral (DL)	8	5,23
	Total	153	100

Como la Tabla 5 muestra, existen algunas diferencias en las potencialidades y obstáculos más destacados por los expertos en función de su ámbito profesional. Los investigadores ponen el acento en la experiencia como principal potencialidad de los mayores de 45 años en la búsqueda de empleo, mientras que los formadores resaltan su voluntad para formarse y mejorar. Por su parte, los catalogados como “otros profesionales” destacan ambas cualidades en su discurso en igual medida: “experiencia” y “voluntad”.

En relación a los obstáculos señalados por los expertos, cabe destacar, que los tres tipos de profesionales coinciden en señalar la baja formación como uno de los obstáculos más significativos. Este ocupa el primer lugar en cuanto a alusiones en el discurso de todos los expertos, a excepción de los formadores, que sitúan en primer lugar las dificultades de aprendizaje, con un 29,03% de las referencias. La expresión de estas dificultades siempre aparece en el discurso de los formadores estrechamente relacionada con la potencialidad “voluntad”, como muestra el siguiente ejemplo: *“había personas que eran más mayores y a lo mejor les cuesta más trabajillo, pero luego ponen mucho empeño”* (M2_OBDA. F4. Ref.1).

Los investigadores conceden también un alto porcentaje de referencias al obstáculo “competitividad”, subrayando la baja oferta formativa frente a la gran demanda de empleo actual. Mientras que en el discurso de los profesionales que trabajan en contacto directo con los desempleados (otros profesionales), destaca la desactualización formativa y la escasez de recursos como el segundo y tercer obstáculo más referido, ambos con un 16,92% de las referencias. Estos profesionales resaltan la escasez de recursos como un obstáculo que hace a los desempleados caer en un bucle de precariedad que les impide la actualización formativa que les ayudaría en su acceso al empleo. Esta situación cíclica queda patente en el siguiente fragmento de entrevista: *“es la pescadilla que se muerde la cola, no tienen formación: no tienen trabajo; no tienen trabajo: no pueden formarse”* (M2_OBER. O5. Ref.1).

En cuanto al contexto de intervención del experto entrevistado, existen algunas discrepancias en la priorización de los obstáculos de acceso al empleo. Los que trabajan en entornos desfavorecidos destacan con la misma intensidad la baja cualificación y la escasez de recursos

como dificultades de acceso al empleo, ambos con el 18,52% de las referencias; mientras que el resto de profesionales destacan la baja cualificación como principal obstáculo, muy por encima de cualquier otro factor, con un 34,34%. Asimismo, las potencialidades expresadas por

los expertos también discrepan en función del contexto. En entornos desfavorecidos, los expertos resaltan la experiencia como principal potencialidad (con un 38,89%), mientras que, en otros contextos, la voluntad es la más destacada en el discurso, con un 39,13%.

Tabla 5

Referencias en porcentaje sobre potencialidades y obstáculos según el tipo de profesional

Categoría	Subcategoría	Investigadores (%)	Formadores (%)	Otros Profesionales (%)
Potencialidades	Experiencia	42,86	9,09	44,44
	Voluntad	9,52	63,64	44,44
	Madurez	28,57	9,09	11,11
	Alta especialización	19,05	18,18	0,00
	Total	100	100	100
Obstáculos	Baja cualificación	40,35	22,58	21,54
	Desactualización formativa	8,77	16,13	16,92
	Rechazo de las empresas	10,53	9,68	7,69
	Escasez de recursos	1,75	3,23	16,92
	Baja Adaptabilidad	12,28	6,45	3,08
	Edad	5,26	6,45	9,23
	Competitividad	14,04	3,23	3,08
	Cargas familiares	3,51	3,23	10,77
	Dificultades de aprendizaje	1,75	29,03	0,00
	Desorientación laboral	1,75	0,00	10,77
	Total	100	100	100

Relación entre las percepciones sociales y las potencialidades y obstáculos de acceso al empleo

La gráfica de calor (Figura 1) muestra de forma visual mediante una mayor intensidad del sombreado las relaciones más fuertes que se establecen entre las potencialidades y obstáculos de acceso al empleo de los mayores de 45 años y las percepciones sociales que los expertos expresan sobre ellos.

Las dos relaciones más destacadas, ambas con 12 coincidencias, son asociaciones evidentes. Una de ellas se produce entre la percepción de las personas como “dispuestos a mejorar” y la potencialidad “voluntad”, necesaria para afrontar el cambio. La segunda une el obstáculo “escasez de recursos” a la percepción del colectivo como “vulnerable”, patente en afirmaciones como “*si están desempleados, son muy vulnerables y están al albor de lo que le quieran dar, es decir, de la caridad*” (M3_VER. I3. Ref.1).

Desde una lectura horizontal del gráfico, se puede observar cómo el obstáculo “baja cualificación” es el que mayor número de relaciones forma con las percepciones

de los expertos. Las asociaciones más fuertes, las establece con las percepciones “vulnerables” y “sin esperanza”. Esta asociación se observa claramente en el siguiente fragmento extraído de una entrevista “*las personas con más de 40 años y que tienen bajas cualificaciones, son las que tienen mayores dificultades de retorno al mercado de trabajo, en algunos casos, dificultades muy serias*” (M3_SBC. I5. Ref.1).

En la misma línea de valoración de la formación por parte de los expertos, se establece otra de las relaciones más intensas. El discurso analizado asocia la percepción “estancados”, con los obstáculos “desactualización formativa” y “baja cualificación”. Un ejemplo de ello es la siguiente afirmación de uno de los informantes que, al hablar del desempleo en el sector de la construcción, asegura:

“Hombres de 50 años, que no estudiaron absolutamente nada, que son muy buenos poniendo ladrillos, pero no tienen actitud de decir, “yo ahora soy capaz de prepararme y de formarme en otra cosa”, sino que están ahí un poco anclados” (M3_EDF. O2. Ref.1).

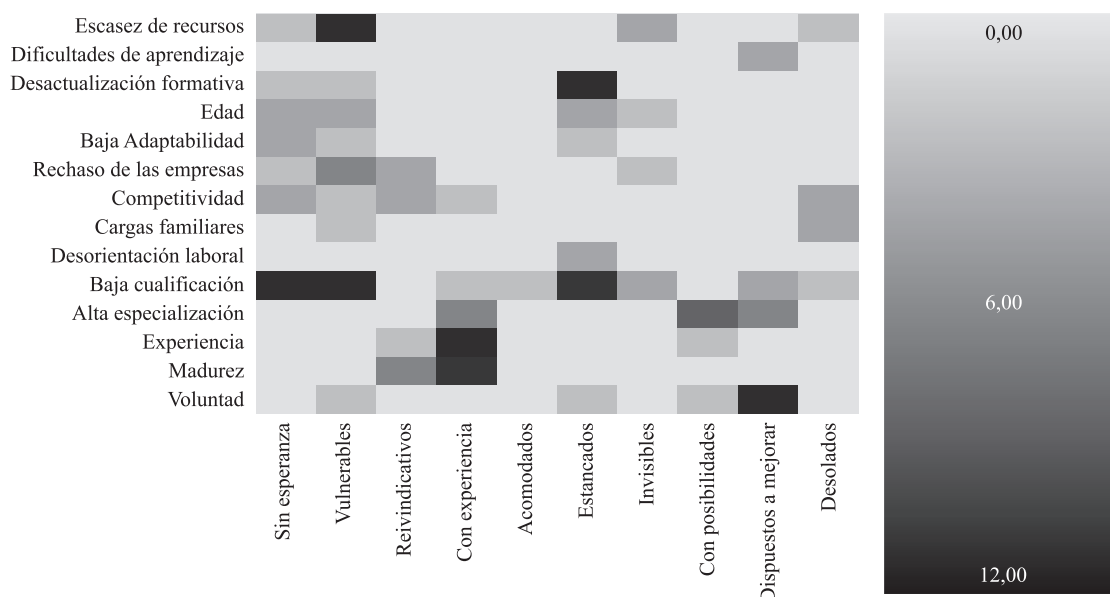


Figura 1. Relación entre percepciones sociales y potencialidades y obstáculos de acceso al empleo

En cuanto a las potencialidades, destacamos la “alta especialización” por su mayor relación con la percepción, por parte de los expertos, de los desempleados como personas “con posibilidades” de acceso al empleo. Entre ambas se establece una relación apoyada por cuatro coincidencias, valor muy por encima de las coincidencias de esta percepción con otras potencialidades como la “experiencia”. Un ejemplo de la unión entre alta especialización y posibilidades de empleo se muestra en la siguiente frase de uno de los expertos que, al compararlos con colectivos más jóvenes, asegura “*Si están cualificados, sí tienen ventaja, y ahí yo creo que no se trata tanto de enfrentarse al joven, sino de trabajar colaborativamente con el joven*”(M3_CPAE. II. Ref.1).

Destacan también las relaciones establecidas entre la percepción “reivindicativos” y algunos obstáculos y potencialidades asociadas. Como se observa en la Imagen 1, cuando los expertos se refieren a los desempleados mayores como reivindicativos, afloran del discurso las potencialidades madurez y experiencia, que les aportan el bagaje necesario para poder conocer y defender sus derechos laborales. Sin embargo, esta percepción es asociada también a dos obstáculos, por una parte, el rechazo de las empresas ante la posible reivindicación de derechos y por otra, la baja adaptabilidad del profesional, referida al cuestionamiento y negación de condiciones laborales desfavorables o consideradas injustas, como expresa uno de los informantes: “*si es una persona mayor de 51 dice: “aquí os quedáis y yo me voy, es decir, no paso por eso...”*”(M3_RBA. II. Ref. 1).

Discusión y consideraciones finales

Vulnerabilidad y desesperanza son las dos percepciones más frecuentes por parte de los expertos entrevistados cuando hablan de las posibilidades de acceso al empleo de los mayores de 45 años. Estos profesionales, que trabajan en contacto directo con el desempleado, ayudándole en su búsqueda diaria de empleo y orientándoles en su camino, conocen y viven de cerca el drama que sufren las familias afectadas por el desempleo. Esta realidad se pone de manifiesto en sus palabras y en la literatura que aterriza en la problemática, evidenciando que el desempleo de los mayores tiene consecuencias que desbordan el plano laboral, repercutiendo también en otros ámbitos como el familiar (Martínez, 1999). Este percibido riesgo de exclusión se incrementa en los discursos de los profesionales que intervienen en entornos sociales desfavorecidos. Contextos de fractura social, en los que el empleo juega un rol fundamental como vía de liberación de la dependencia de las prestaciones sociales, en consonancia con el estudio de Bruckmeier, Graf, & Rudolph (2010). Las poco alentadoras percepciones de los expertos dejan un estrecho margen a la intervención social en esta franja de edad, lo que nos lleva a plantearnos la necesidad de una intervención preventiva en etapas anteriores del sistema educativo, con iniciativas que apuesten, desde edades tempranas, por el perfeccionamiento constante y el aprendizaje a lo largo de la vida, fomentando la competencia de “aprender a aprender” (Eurydice, 2002) como llave de

la actualización permanente. Se trata del logro de un aprendizaje autónomo en la línea del aprendizaje autor-regulado (Zimmerman & Schunk, 2001) y extensible a lo “largo y ancho de la vida” (Rubio-Herráez, 2007), es decir, prolongable en el tiempo y presente en todos los campos y niveles de experiencia, independientemente de su naturaleza. Esta concepción requiere la valoración de la ubicuidad del aprendizaje y el reconocimiento de las evidentes implicaciones que esta cualidad debe tener sobre el diseño de propuestas formativas (Burbules, 2012).

A pesar de ser concebido por los expertos como un colectivo muy vulnerable y en serio riesgo de exclusión, siendo objeto de discriminación en el trabajo por edad (Shacklock, Fulop, & Hort, 2007; Weller, 2007), los desempleados mayores de 45 años son percibidos por algunos expertos como personas con un gran entusiasmo por mejorar, por aprender y reciclarse, de una forma mucho más centrada y fructífera que los más jóvenes, coincidiendo con Rubio (2013) en resaltar su mayor compromiso para el trabajo. Los formadores son los que más apuestan por esta visión de los mayores de 45 años, pues su discurso se nutre de su experiencia como docentes en la formación de desempleados mayores. En este sentido, los formadores trabajan con desempleados que apuestan por la formación para mejorar su empleabilidad, y cuyos intereses se centran en la actualización y el reciclaje profesional para el acceso al empleo. Por lo que es pertinente destacar, que la percepción de los formadores está sesgada por la realidad en la que se desenvuelve, al tratar exclusivamente con desempleados mayores con interés hacia la formación y posibilidades de formarse.

Aun siendo conscientes de las indudables potencialidades de este colectivo en el mundo laboral, los expertos en su discurso muestran una marcada tendencia pesimista, compartida con los propios desempleados según el estudio de Bernard (2012). En sus disertaciones destacan mucho más los obstáculos que las potencialidades de este colectivo, pues las alusiones a puntos débiles en el discurso triplican con creces las de los fuertes. No obstante, se rescatan matices que revelan el potencial de la experiencia, madurez o alta especialización de este colectivo adulto para la mentorización de los noveles, obteniendo fruto de la generatividad propia de esta etapa del desarrollo psico-social de la persona (Erikson, 1950) que ha inspirado nuevas investigaciones por su potencial en el ámbito educativo (Zacarés & Serra, 2011). Del discurso aflora el concepto de diversidad generacional (Cantera, 2008) como un soporte de gran valor en el buen funcionamiento de las empresas, que fructifica la experiencia de forma intergeneracional.

Entre las barreras que dificultan el acceso al empleo, los expertos destacan la baja cualificación como la más trascendente, por encima de la edad del sujeto. Asocian en su discurso la falta de cualificación a una mayor vulnerabilidad y riesgo de exclusión, y a su vez expresan bajas probabilidades de retorno al mercado laboral de las personas sin formación. Este obstáculo se agrava unido a otros factores como la edad del desempleado, siendo uno de los mayores condicionantes de la duración del desempleo, como indica el estudio de Piqueras, Rodríguez, & Rueda (2008); o la competitividad generada por un mercado laboral seriamente afectado por la crisis económica (Tridico, 2013). Se deduce de los resultados, que los expertos atribuyen mayores posibilidades de éxito en la búsqueda de empleo a las personas con alta especialización profesional y cualificación, que a las que solo disponen de experiencia profesional o voluntad. Estos asertos coinciden con otros estudios, cuyos resultados reafirman el potencial de la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida en la búsqueda y mantenimiento del empleo (Halttunen, Koivisto, & Billett, 2014; Nodaa & Kim, 2013; Pineda, 2007).

Las expresiones metafóricas presentes en el discurso de los expertos, descubren el silenciamiento social que está sufriendo el colectivo de desempleados mayores de 45 años, patente también en otros estudios que evidencian el olvido de la problemática por parte de los medios de comunicación (Amber & Domingo, 2015; 2016). Los mayores son percibidos en ocasiones por los expertos como “invisibles”, siendo la omisión y el acallamiento del colectivo una forma de exclusión o aislamiento en sí misma, pues obvia la problemática. Este acallamiento se acentúa aún más, según los informantes, al condenar las conductas reivindicativas de los desempleados y trabajadores mayores, por el temor a la contratación de personas que sepan y quieran defender sus derechos. Conscientes de la resistencia de los adultos a “perder los derechos conquistados con gran esfuerzo” (Izquierdo, 2010, p. 39).

A modo de conclusión, retomando la cuestión que da título a este trabajo, podemos afirmar que la visión de la situación de desempleo de los mayores de 45 años no es muy alentadora por parte de los expertos. Las percepciones que los muestran como vulnerables y sin esperanza tiñen el discurso, lo que se agrava con las numerosas alusiones a los obstáculos que se interponen en el acceso al empleo de los mayores de 45 años, especialmente de los menos formados, lo que parece empujarlos a un bucle sin salida. Sin embargo, a pesar de las contrariedades, la valoración de la experiencia, la voluntad y el esfuerzo, así como la madurez que otorga la edad,

abren un resquicio en el bucle que ofrece un atisbo de esperanza y anima a la búsqueda de respuestas y acciones que, desde el marco de la formación y la orientación profesional, mejoren la situación laboral de los mayores, opciones no tratadas en este trabajo, que se señalan como limitaciones de este estudio, que a su vez son consideradas como futuras líneas de investigación que centren trabajos posteriores.

En definitiva, frente a un mercado laboral en un lamentable estado de precariedad, cuya tendencia se mantiene a lo largo de los años (Dale, 2007; López-Barajas,

2009; Méndez, 2017; Veiga, 2016), en el que no hay espacio para ellos, y frente al rechazo sufrido por parte de las empresas (Izquierdo, 2008), que rehúsan sus trayectorias vitales y reivindicativas en beneficio de otros colectivos económicamente más rentables, es importante y urgente buscar, no solo recomendaciones para el acceso al empleo de los desempleados mayores de 45 años, sino también alternativas a este. En este sentido, el presente trabajo sienta las bases para un posterior estudio que aborde opciones paralelas que sirvan a estas personas como salida del desempleo.

Referencias

- Amber, D., & Domingo, J. (2015). La presencia y representación del desempleo de los mayores de 45 años en la prensa española. *Observatorio (OBS*) Journal* 9(4), 085-091. DOI: <http://dx.doi.org/10.15847/obsOBS942015906>
- Amber, D., & Domingo, J. (2016). The Discourse on the Unemployment of People over 45 Years Old in Times of Crisis. A Study of Spanish Blogs. *Journal of Social Research & Policy*, 7(2), 63-78. Recuperado el 5 diciembre de 2017, de http://www.jsrp.ro/site/jrspone/content/JSRP_Vol7_Iss2_Amber
- Agulló, E. (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Bernard, A. (2012). The job search of the older unemployed. *Perspectives on Labour and Income*, 24(3), 4-15.
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Blanch, J. M. (2001). Empleo y desempleo: ¿viejos conceptos en nuevos contextos? En E. Agullo, & A. Ovejero, *Trabajo, individuo y sociedad* (págs. 27-48). Madrid: Pirámide.
- Bruckmeier, K., Graf, T., & Rudolph, H. (2010). Working Poor: Arm oder bedürftig? Umfang und Dauer von Erwerbstätigkeit bei Leistungsbezug in der SGB-II-Grundsicherung. *AStAWirtsch Sozialstat Arch*, 4, 201-222. DOI: 10.1007/s11943-010-0085-8
- Burbules, N. C. (2012). El aprendizaje ubicuo y el futuro de la enseñanza. *Encounters/Encuentros/Rencontres on Education*, 13, 3-14.
- Cantera, J. (2008). Diversidad generacional y la búsqueda de la perfección. *Revista APD*, 228, 60-61.
- Castells, M. (1998). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza.
- Colmenares, D. E., López, A. M., & Soto, Y. A. (2015). *Tendencias de liderazgo en la gestión de equipos de trabajo con presencia de diversidad generacional*. Medellín: Universidad de Medellín.
- Dale, R. (2007). Los efectos de la globalización en la política nacional: un análisis de los mecanismos. In X. Bonal, & A. Tarabini-Castellani, *Globalización y educación* (págs. 87-114). Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Descy, P., & Tessaring, M. (2002). *Formar y aprender para la competencia profesional. Segundo Informe de la investigación sobre formación profesional en Europa: Resumen ejecutivo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. Nueva York: Norton
- Eurydice (2002). *Competencias clave. Un concepto en expansión en la educación obligatoria*. Comisión Europea. Recuperado el 5 diciembre de 2017, de [http://www.gobiernodecanarias.org/educacion/Portal/WEBicec/docs/pcb/competencias_clave\(EURIDYCE\).pdf](http://www.gobiernodecanarias.org/educacion/Portal/WEBicec/docs/pcb/competencias_clave(EURIDYCE).pdf)
- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 14-38. DOI:10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Gomes de Almeida, J. (2015). Do Desemprego ao Trabalho por Conta Própria: Estrutura e Agência das Desigualdades. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 231-241.
- Halttunen, T., Koivisto, M., & Billett, S. (2014). *Promoting, Assessing, Recognizing and Certifying Lifelong Learning*. New York: Springer. DOI: 0.1007/978-94-017-8694-2
- INE (2016). *Resultados nacionales. Parados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*. Recuperado el 21 diciembre de 2016, de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4084>

- INE (2017). *Sección prensa. Encuesta de Población Activa (EPA)*. Recuperado el 10 octubre de 2017, de http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm
- Izquierdo, T. (2008). *El desempleo en los mayores de 45 años*. Jaén: Consejo Económico y Social de la Provincia de Jaén.
- Izquierdo, T. (2010). *Los nuevos retos del mercado laboral. Una perspectiva desde la orientación profesional*. Jaen: Editorial Amarantos.
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- López-Barajas, E. (2009). *El paradigma de la educación continua. Reto del siglo XXI*. Madrid: Narcea.
- Lorente, R. (2012). *La formación profesional según el enfoque de las competencias. La influencia del discurso europeo en España*. Barcelona: Octaedro.
- Marhuenda, F. (2012). *La formación Profesional*. Madrid: Síntesis.
- Martín-Crespo, M. C., & Salamanca, A. B. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. *Nure Investigación*, 27, 1-4.
- Martínez, V. (1999). Desempleados adultos de larga duración. In J. F. Tezanos, *Tendencias en desigualdad y exclusión social* (págs. 257-286). Madrid: Fundación Sistema.
- Méndez, R. (2017). Crisis, desposesión y mercado de trabajo en España: impactos en la Región Metropolitana de Madrid. *Cadernos Metrópole*, 19(38), 17-44.
- Nodaa, A., & Kim, M. M. (2013). Learning experiences and gains from continuing professional education and their applicability to work for Japanese government officials. *Studies in Higher Education*, 39(6), 927-943. DOI: 10.1080/03075079.2012.754864
- Pineda, P. (2007). La formación continua en España: balance y retos de futuro. RELIEVE. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 13(1), 43-65.
- Piqueras, R., Rodríguez, A., & Rueda, C. (2008). Expectativas y duración del desempleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(2), 129-151.
- PopKewitz, T. S. (1988). *Paradigma e ideología en investigación educativa: las funciones sociales del intelectual*. Madrid: Mondadori.
- Real Decreto-ley 395/2007. (2007, de 23 de marzo). Regula el subsistema de formación profesional para el empleo. España: Boletín Oficial del Estado.
- Rubio, F. J. (2013). Tengo 50 años ¿y qué? Dificultades y estrategias en el retorno al mercado de trabajo. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 40(4), 93-109. DOI: 10.5209/rev_NOMA.2013.v40.n4.48338
- Rubio-Herráez, E. (2007). Aprendizaje a lo largo de la vida. Vivir y trabajar en una Europa del conocimiento. *CEE Participación Educativa*, 6, 14-29.
- Sarasola, L. (2008). Formación y orientación para el empleo. In B. Echeverría, *Orientación profesional* (págs. 301-379). Barcelona: UOC.
- Schumpeter, J. (1965). *Capitalismo, socialismo y democracia*. Barcelona: Península.
- Shacklock, K., Fulop, L., & Hort, L. (2007). Managing older worker exit and re-entry practices: A revolving door? *Pacific Journal of Human Resources*, 45(2), 151-167. DOI: 10.1177/1038411107073603
- Tezanos, J. F. (2001). *La sociedad dividida. Estructuras de clase y desigualdades en las sociedades tecnológicas*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Tridico, P. (2013). El impacto de la crisis económica en los mercados laborales de la Unión Europea: una perspectiva comparada. *Revista Internacional del Trabajo*, 132(2), 199-215.
- Van Dijk, T. A. (2008). *El discurso como interacción social. Estudios sobre el discurso II: Una introducción multidisciplinaria*. Barcelona: Gedisa.
- Veiga, U. M. (2016). La reforma laboral de 2012 y el aumento del despido y desempleo en España. *Revista Andaluza de Antropología*, 11, 44-66.
- Weller, S. A. (2007). Discrimination, labour markets and the labour market prospects of older workers: what can a legal case teach us? *Work, employment and society*, 21(3), 417-437. DOI: 10.1177/0950017007080006
- Zacarés, J. J., & Serra, E. (2011). Explorando el territorio del desarrollo adulto: La clave de la generatividad. *Cultura y Educación*, 23(1), 75-88. DOI: 10.1174/113564011794728533

Zimmerman, B. J., & Schunk, D. H. (Eds.). (2001). *Self-regulated learning and academic achievement: Theoretical perspectives*. London: Routledge.

Recibido: 01/02/2017

1ª reformulação: 18/10/2017

2ª reformulação: 11/12/2018

Aceite final: 20/02/2018

Sobre los autores

Diana Amber es docente e investigadora de la Universidad de Jaén. Doctora en “Fundamentos del Currículum y Formación del Profesorado en las áreas de Primaria y Secundaria” por la Universidad de Granada. Su principal línea de investigación se centra en la formación para el empleo de colectivos vulnerables.

Jesús Domingo es Catedrático de la Universidad de Granada, especialista en formación, asesoría y liderazgo para la inclusión de colectivos vulnerables, la mejora de la educación pública y la justicia social. Es miembro del grupo de investigación FORCE, de la Red de Investigación RILME y del Proyecto Atlántida.