



**ESCUELA UNIVERSITARIA DE RELACIONES LABORALES DE ZAMORA  
TRABAJO DE FIN DE GRADO EN RELACIONES LABORALES Y  
RECURSOS HUMANOS  
(Curso 2021/2022)**

**DIFICULTADES EN EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS.  
LAS ACTITUDES HACIA EL EMPLEO COMO VARIABLES DETERMINANTES DE LA  
EMPLEABILIDAD Y LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO COMO MEDIO DE INSERCIÓN  
LABORAL.**

**AUTOR: Verónica Pomedio Otero**

**TUTOR: Ana Victoria Torres García**

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

*D./Dña. Verónica Pomedio Otero*

*Con DNI75261809J, matriculado/a en la Titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos,*

***Declaro*** que he redactado el Trabajo Fin de Grado titulado *Dificultades en el acceso al empleo de las personas mayores de 45 años. Las actitudes hacia el empleo como variable determinante de la empleabilidad y las políticas activas de empleo como medio de inserción laboral, del curso académico 2021/2022, de forma autónoma con ayuda de las fuentes y la literatura citadas en la bibliografía, y que he identificado como tales todas las partes tomadas de las fuentes, y de la literatura indicada textualmente o conforme a su sentido.*

*En Zamora a 21 de enero de 2022*

## INDICE DE CONTENIDO

1- Resumen y palabras clave	4
2- Introducción	6
3- Justificación del trabajo	6
4- Fundamentación teórica	8
<b>4.1- EL DESEMPLEO EN PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS</b>	<b>8</b>
4.1.1- Conceptos clave en el desempleo	8
4.1.1.1- Concepto de desempleo y antecedentes históricos	8
4.1.1.2- Concepto de riesgo y concepto de exclusión social	10
4.1.2- Variables determinantes de la empleabilidad	12
4.1.2.1- Aproximación al marco normativo	12
4.1.2.2- Aspectos sociológicos del desempleo y la exclusión social de los mayores de 45 años	15
4.1.2.3- Obstáculos en el acceso al empleo de los mayores de 45 años	18
<b>4.2- CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO</b>	<b>20</b>
4.2.1- Actitudes hacia el empleo de las personas mayores de 45 años	21
4.2.2- Consecuencias de desempleo en personas mayores de 45 años	25
4.2.2.1- Consecuencias socioeconómicas	25
4.2.2.2- Consecuencias psicológicas y familiares	26
<b>4.3- LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS</b>	<b>29</b>
4.3.1- Orientación laboral y formación en personas mayores de 45 años	31
4.3.1.1- Orientación laboral	31
4.3.1.2- Formación	34
5- Objetivos	39
5.1- Objetivo general	39
5.2- Objetivos específicos	39
6- Metodología	40
7- Resultados	42
8- Conclusiones	51
9- Limitaciones y perspectivas de futuro	55
10- Referencias bibliográficas	57

## 1. RESUMEN

El colectivo de desempleados mayores de 45 años, es un grupo con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, debido a la edad y a otros factores como la falta de formación o de adaptación a las transformaciones constantes que viene experimentando el mercado de trabajo a consecuencia de los avances tecnológicos y organizacionales. Mientras que, para los jóvenes, el desempleo se presenta como un problema de inserción y para las mujeres, como un problema de segregación, para los mayores de 45 años se relaciona con un riesgo de exclusión social.

En este trabajo de fin de grado, el objetivo es conocer porqué la edad es un determinante de la empleabilidad, así como cuales son los aspectos sociológicos que influyen en la empleabilidad de este grupo de desempleados. También es crucial conocer cuáles son las repercusiones psicológicas que el desempleo provoca y la importancia de las actitudes como determinantes del éxito en la consecución de un empleo.

De igual manera, se aborda en el presente trabajo las principales políticas activas de empleo como estrategia para mejorar la empleabilidad de los desempleados mayores de 45 años.

A modo de conclusiones, se analiza la necesaria combinación de las políticas activas de empleo con otro tipo de subvenciones para lograr su efectividad, así como la importancia de implementar acciones de orientación profesional que diagnostiquen las actitudes del desempleado hacia el empleo para mejorarlas.

La metodología utilizada para el desarrollo del TFG ha sido la revisión bibliográfica, para lo cual se han utilizado datos obtenidos y verificados por otros autores, comprobando para ello la calidad de la información y asegurando la fiabilidad de las fuentes bibliográficas.

**Palabras clave:** desempleo, desempleados, riesgo de exclusión social, empleabilidad, políticas activas de empleo.

## **ABSTRACT**

The group of unemployed people over 45 years of age is a group with special difficulties in accessing the labor market, due to age and other factors such as lack of training or lack of adaptation to the constant transformations that the labor market is undergoing as a result of technological and organizational advances. While for young people, unemployment is presented as a problem of insertion and for women, as a problem of segregation, for those over 45 years of age it is related to a risk of social exclusion.

In this thesis, the objective is to find out why age is a determinant of employability, as well as the sociological aspects that influence the employability of this group of unemployed people. It is also crucial to know what are the psychological repercussions that unemployment causes and the importance of attitudes as determinants of success in finding a job.

Similarly, this paper addresses the main active employment policies as a strategy to improve the employability of the unemployed over 45 years of age.

By way of conclusions, it analyzes the necessary combination of active employment policies with other types of subsidies to achieve their effectiveness, as well as the importance of implementing professional orientation actions that diagnose the unemployed's attitudes towards employment in order to improve them.

The methodology used for the development of the TFG has been the literature review, for which data obtained and verified by other authors have been used, checking the quality of the information and ensuring the reliability of the bibliographic sources.

**Key words:** unemployment, unemployed, risk of social exclusion, employability, active employment policies.

## **2. INTRODUCCIÓN**

El desempleo es uno de los principales problemas de la sociedad actual. La reciente crisis económica, unida a la crisis sanitaria actual, ha conllevado menoscabos en el mercado de trabajo que está afectando a numerosos colectivos ya de por sí históricamente vulnerables en el acceso al empleo. Los desempleados mayores de 45 años forman parte de estos colectivos y su alta tasa de desempleo se debe no solo a factores coyunturales de la situación económica, sino también a causas estructurales.

En este trabajo vamos a analizar la situación laboral de los desempleados mayores de 45 años en nuestro país, para lo cual procederemos al estudio de las principales variables que determinan la empleabilidad del colectivo.

En la primera parte del trabajo comenzaremos por examinar un concepto clave: el desempleo, así como una aproximación histórica a la evolución de esta definición.

Seguidamente, abordaremos las principales variables que van a determinar la empleabilidad de los desempleados mayores de 45 años a través del análisis del marco normativo y la jurisprudencia tanto española como europea, para pasar a dar importancia a los aspectos sociológicos del desempleo y la exclusión social del colectivo que nos atañe.

Hemos considerado necesario analizar las repercusiones que conllevan las actitudes del desempleado hacia el empleo como una variable que afecta directamente a la búsqueda de un puesto de trabajo, así como las consecuencias del desempleo, tanto socioeconómicas como psicológicas y familiares.

En la última parte de la fundamentación teórica, profundizamos en las políticas activas de empleo, considerando estas como una estrategia fundamental para la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas, incidiendo principalmente en dos de las políticas activas de empleo más eficaces: la orientación laboral y la formación para el empleo.

## **3. JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO**

El empleo es considerado uno de los más importantes medios de inclusión social, pero, por el contrario, el desempleo es el principal problema de la sociedad. Un desempleo de larga duración, la subsistencia a través de prestaciones asistenciales o la aceptación de empleos con bajos salarios incrementan el riesgo de exclusión social.

Existen numerosas diferencias entre una persona desempleada joven y una persona desempleada con más de 45 años, así como también es distinta su actitud de base. Tener determinada edad se considera un problema para el acceso al empleo y, lamentablemente, como expongo en este TFG, la sociedad actual, lejos de tener en cuenta la edad como un valor añadido, se basa en estereotipos y considera que contar con más de unos determinados años de vida comporta una menor capacidad laboral, menor motivación o baja productividad. A lo que hay que añadir las barreras de acceso al empleo que se autoimponen los propios desempleados, puesto que, a mayor edad, son mayores las percepciones que tienen de ellos mismos en cuanto a limitaciones y obstáculos en su proceso de búsqueda de empleo.

En mi trayectoria como técnica en programas de empleo y como orientadora laboral, he atendido a numerosos usuarios que pertenecen al colectivo de desempleados mayores de 45 años en riesgo de exclusión social, por ello, he decidido investigar sobre la realidad a la que se encuentran sometidos para comprender mejor la situación a la que se enfrentan tanto a nivel sociológico como personal y, de este modo, acompañarlos de una manera más profesional en su búsqueda de empleo.

Entiendo que en la profesión de la orientación laboral es necesaria la especialización. La orientación no puede ser genérica, sino que se debe centrar en la capacidad, en las necesidades y en las carencias de cada persona a la que se atiende, por lo que considero que la mejor opción es instruirme y mejorar mi formación para atender de manera más competitiva y capacitada a determinados colectivos. Además, es fundamental para mí ampliar la formación referente a las políticas activas de empleo, es por ello que estudio en este TFG la normativa vigente en cuanto a estas políticas, así como los actuales planes formativos que fomentan la contratación de personas desempleadas.

Por tanto, uno de los objetivos de este trabajo es investigar cuales son las variables que determinan la empleabilidad en este colectivo, analizando aspectos sociológicos que influyen en el desempleo, así como los obstáculos a los que se enfrentan los desempleados mayores de 45 años.

Asimismo, analizo las consecuencias del desempleo. Es importante profundizar en el conocimiento de las actitudes hacia el empleo que desarrollan los desempleados y como estas les afectan en su camino hacia la reinserción laboral, porque las actitudes influyen en el comportamiento y esas, a su vez, afectan a la reinserción laboral. Es necesaria una profundización en una serie de actitudes comunes a todos los

desempleados con la finalidad de conocer como les afectan en su proceso de búsqueda de empleo porque la inserción laboral depende tanto de la formación y las habilidades como de las actitudes y motivaciones personales en la búsqueda de empleo.

También es necesaria una aproximación a las consecuencias que el desempleo provoca, tanto a nivel psicológico como a nivel familiar o socioeconómico.

A lo largo de los años, desde que se implementaron las políticas activas de empleo, las actuaciones en el ámbito de la orientación laboral, la intermediación y las acciones formativas para la inserción han contribuido a promover la empleabilidad de las personas demandantes de empleo. El sistema de protección del desempleo en España se articula en dos tipos de políticas de empleo: las pasivas y las activas. De este modo, como he indicado, considero necesario hacer un desarrollo sobre las políticas activas de empleo con la intención de conocer cuál es la normativa que las regula y los actuales planes formativos y de ayuda a la contratación vigente en nuestro país.

## **4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### **4.1. EL DESEMPLEO EN PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS**

#### **4.1.1. CONCEPTOS CLAVE EN EL DESEMPLEO**

##### **4.1.1.1 CONCEPTO DE DESEMPLEO Y ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

En primer lugar, señalaremos algunos conceptos que consideramos que son importantes al abordar el problema de la desempleabilidad en las personas mayores de 45 años.

Existen diversas definiciones de desempleo, entre las cuales podemos señalar las siguientes:

En primer lugar, haremos referencia a la definición de la Real Academia de la Lengua Española (2020) define el desempleo (*des* y *empleo*) como *paro forzoso*.

A lo largo de los años se ha pasado a estudiar qué es el desempleo de una forma más amplia. El desempleo, tal y como lo conocemos actualmente, no ha existido desde siempre y solo a partir de principios del siglo XX queda consolidada la calificación de desempleo en sentido moderno. Tampoco etimológicamente se entiende el término desempleo de la misma manera en los diferentes países.



Así, en Italia hasta finales del siglo XIX se entendía el concepto desempleo como una actitud mental de no asumir compromisos ni responsabilidad.

En Francia los términos “chomage” y “chomeur” tienen una connotación estigmatizante derivados del griego “kauma” (calor) y del latín “caumare” (tomárselo con calma en el momento del calor diurno) y no es hasta 1876 cuando aparece con el actual significado de desempleado por la influencia de los movimientos socialistas que introducen un vocabulario técnico en el lenguaje cotidiano (Garraty, 1974; Battaglia, 1961, citado en Enrico Pugliese, 2000).

La desocupación ha pasado a formar parte de las estadísticas hace relativamente poco tiempo puesto que no se integraba en los primeros censos nacionales de población ni económicos hasta finales del siglo pasado. Solo se entendía la desocupación en trabajadores que eran asalariados, no siendo este el caso de quienes no eran asalariados, pero trabajaban en empresas familiares o en sus domicilios y que, una vez cesaban en sus actividades, no se les consideraba desempleados (Panigo, Pérez & Persia, 2014).

En 1954, en la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo que se celebra cada cinco años en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, se dispuso que el término *desempleado* aludía a:

1- Las personas en situación de desempleo son todas las personas mayores de una edad determinada de las siguientes categorías:

a. trabajadores disponibles para el empleo cuyo contrato de trabajo se haya extinguido o suspendido temporalmente, que están sin empleo y que buscan trabajo durante un breve período determinado, preferentemente una semana;

b. personas que nunca han estado empleadas y personas cuya situación más reciente era distinta a la de empleado (es decir, antiguos empleadores, etc.), junto con las personas que hayan estado jubiladas, que estaban disponibles para trabajar durante un período determinado y que busquen un empleo remunerado;

c. personas sin empleo, actualmente disponibles para trabajar y que han tomado medidas para comenzar un nuevo empleo en una fecha posterior al período especificado.

2- Por otro lado, las siguientes categorías de personas no se consideran desempleadas:

a- las personas que tienen la intención de establecer su propia empresa o explotación agrícola, que no busquen trabajo;

b- los antiguos trabajadores familiares no remunerados que no tienen trabajo y que no buscan un empleo remunerado (Eighth International Conference of Labour Statisticians, 1954).

Clasificación del desempleo.

Podemos clasificar el desempleo en tres tipos: desempleo repetitivo, desempleo de reconversión y desempleo de exclusión.

Se considera *desempleo repetitivo* aquel en el que una persona ha pasado por muchas oportunidades en el mercado de trabajo aceptando empleos precarios y temporales; el *desempleo de reconversión* es al que pertenecen colectivos que han disfrutado de contratos de duración indefinida y que han sufrido un despido por cierres de empresas, razones económicas o tecnológicas y que buscan un empleo estable y remunerado acorde a su formación aprovechando que perciben la prestación por desempleo; y en tercer lugar, el *desempleo de exclusión* que es el más grave de todos porque se debe a una baja empleabilidad junto con un contexto de selección estricta por parte de los contratantes, que puede transformar a los desempleados en desocupados de larga duración (Freyssinet, 1998; citado en Panigo, Pérez & Persia, 2014).

#### **4.1.1.2 CONCEPTO DE RIESGO Y CONCEPTO DE EXCLUSIÓN SOCIAL**

Concepto de riesgo

Resulta interesante explicar la noción de riesgo para comprender los cambios de la sociedad. El concepto de riesgo parte de que es producto del conocimiento del futuro, pero también del consenso sobre las aspiraciones de un determinado grupo. Al combinar estos dos factores se identifican cuatro situaciones: en una primera hay certeza y consenso de manera que el problema es técnico y la solución es un mero el cálculo; en la segunda, la incertidumbre convierte a la información en un problema y la solución es la investigación; en la tercera, hay certeza pero no hay consenso de modo que la solución es la discusión y la imposición; en la cuarta solución, la más desfavorable, hay incertidumbre pero no se logra el alcance de un consenso, así que la solución es desconocida. Combinar consenso con conocimiento podría dar como resultado varios tipos de acciones para soportar el riesgo (Pérez, 2003)

## Concepto de exclusión social

En sus orígenes, el término exclusión social fue desarrollado por estudiosos de la sociología tales como Engels, Marx, Bourdieu o Parkin, haciendo hincapié en el alienamiento dual de la clase social. En los años 70, en Francia, el concepto de exclusión social empieza a entenderse como una ruptura de los lazos sociales, algo que afectaba al estilo francés de integración nacional y solidaridad social (Tezanos, 1999; Rubio & Monteros, 2002; citado en Jimenez, 2008), siendo la utilización del concepto exclusión social más actual atribuida a Lenoir, quien en su obra *Les exclus: un Française sur dix* (1974), expone que el 10% de la población francesa vivía al margen del sistema de seguridad social francés basado en el empleo.

A partir de dicha década, cuando el estado de bienestar se sustentaba en dos grandes pilares: el empleo y la estructura familiar, las nuevas transformaciones acaecidas en la esfera económica y social, junto con la aparición de nuevos riesgos sociales, debilitaron la capacidad protectora de aquellos dos grandes pilares (Laparra, Pérez, Obradors, Renes, Sarasa, Subirats & Trujillo, 2007).

La calificación se extendió en los años 80, para referirse a los sectores desfavorecidos y aquejados de nuevas dificultades sociales (desempleados, ancianos, familias desestructuradas, toxicómanos, ...), expandiéndose a otros países, especialmente a través de programas y organismos de la Unión Europea para pasar, finalmente, a ser utilizado también en países subdesarrollados (Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo, 1996).

Actualmente, se puede entender *exclusión social* como un proceso de separación paulatina de la posición de integración social en el que pueden distinguirse múltiples estadios en función de la intensidad: desde la precariedad o vulnerabilidad hasta las situaciones de exclusión más difíciles. Circunstancias en las que se produce, por un lado, un cúmulo de impedimentos en distintas esferas (profesional, formativo, económico, relacional o habitacional) y, por otro lado, de limitación de posibilidades de acceso a los instrumentos de protección. Este proceso de cambio social plantea hipótesis sobre el futuro próximo del empleo, apuntando a una gradual dualización de la sociedad en dos grupos poblacionales: un grupo integrado y otro alejándose sin cesar del empleo y la participación social (Laparra, Pérez, Obradors, Renes, Sarasa, Subirats & Trujillo, 2007).

#### **4.1.2. VARIABLES DETERMINANTES DE LA EMPLEABILIDAD**

Vamos a analizar, en el epígrafe que nos ocupa, tres variables que hacen que los desempleados mayores de 45 años tengan dificultades en el acceso al empleo: la primera de ellas es una aproximación al marco normativo sobre la legalidad de limitar la edad para el acceso al empleo; en segundo lugar, aspectos sociológicos del desempleo y la exclusión social de los mayores de 45 años y, en tercer lugar, las potencialidades y obstáculos en el acceso al empleo de este grupo de desempleados.

##### **4.1.2.1 APROXIMACIÓN AL MARCO NORMATIVO**

Las limitaciones de edad para el acceso al empleo se producen tanto en el sector público como en el privado.

La fijación de límites máximos de edad en las ofertas de empleo se ha convertido en una práctica habitual en el mercado de trabajo nacional y, en numerosas ocasiones, ha sido denunciada por los medios de comunicación tal y como hizo el diario *El País* en 2013 con la publicación de su artículo “*Oferta de trabajo: vetados mayores de 35. La discriminación por edad va a más y, a veces, ni se oculta. Los anuncios que excluyen empleados maduros inundan la Red*”. Aunque los empleadores afirman que sus empleados mayores de 45 años rinden igual o mejor que los trabajadores más jóvenes, reconocen que durante la selección de personal tienen en cuenta que los candidatos de más de 45 años tendrán dificultades para adquirir nuevas habilidades, aprender nuevas tecnologías y adaptarse a la cultura de la organización (Europa press, 2021).

La imposición de un límite máximo de edad para el acceso al empleo constituye un principio de discriminación por razón de edad que perjudica aún más el acceso a un puesto de trabajo. Es necesaria una aproximación al marco normativo aplicable para entender la base de esta discriminación.

En primer lugar, la Constitución Española de 1978, consagra el principio de igualdad y *prohíbe toda discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal* (art. 14 CE).

También el artículo 4º.2.c de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/ de 23 de octubre, 2015) establece que *los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial (...) dentro del Estado español*.

La jurisprudencia europea y los órganos jurisdiccionales españoles se han pronunciado en diversas ocasiones sobre la prohibición de discriminación por razón de edad en el acceso al empleo, emitiendo sentencias sobre asuntos tales como el establecimiento de requerimientos que, indirectamente, limiten la contratación de trabajadores de una determinada edad, o el ofrecimiento de alicientes que potencien la contratación, entre otros casos.

Sin embargo, tras analizar varias sentencias tanto de los Tribunales de Justicia de la Unión Europea como de la Jurisdicción Española, nos llama especialmente la atención, dos sentencias que tratan la fijación de límites máximos de edad para la contratación en el sector público por ser el ámbito donde mayor conflictividad genera el establecimiento de límites máximos de edad, sentencias que han sido permisivas con la discriminación y que pasamos a profundizar:

La primera de ellas corresponde al Tribunal de Primera Instancia de las Comunidades Europeas (TPICE), que en su sentencia de 28 de octubre de 2004 analiza la impugnación planteada contra dos convocatorias de oposición de la Comisión Europea de 11 de abril y 28 de agosto de 2001 en las que, como requisito para el acceso, se fijaba haber nacido después de una determinada fecha, lo que dejaba fuera de toda posibilidad a las personas mayores de 45 años. El fallo del TPICE contempla que el límite de edad está justificado objetiva y razonablemente en base al artículo 6º.1.c de la Directiva de la Comisión Europea relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Directiva 78/ de 27 de noviembre, 2000) que regula *“garantizar que los funcionarios ejerzan su actividad durante un período mínimo, relacionado con los derechos de pensión establecidos por el Estatuto para mantener el equilibrio financiero de los fondos de pensiones comunitarios”*.

Esta sentencia ha recibido multitud de críticas de la doctrina, que ha denunciado las consecuencias de *“la interpretación extensiva de los criterios justificativos de la desigualdad, los cuales podrían aplicarse a todos los sectores de actividad porque en todos es razonable tener perspectivas de que los trabajadores tengan una carrera profesional larga y en todos la mayor permanencia en el trabajo asegura en mayor medida el tránsito a una pensión de jubilación”* (Ballester, 2010; citado en Solà i Monells, 2006).

La segunda sentencia es la STJUE de 15 de noviembre de 2016 en respuesta a la petición de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

El conflicto parte de la convocatoria de oposiciones para el acceso a la categoría de Agente de Escala Básica de la Ertzaintza de 1 de abril de 2014, en la que se establecía como requisito para el acceso que solo se admitían candidatos con edades comprendidas entre, los 18 y los 35 años. Las bases fueron impugnadas por ser discriminatorias por razón de edad y el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, en base a la Directiva 2000/78, sentenció lo siguiente: *“la protección de las personas y bienes requieren una aptitud física específica y, por tanto, constituye un requisito profesional esencial y determinante directamente vinculado a la edad. El límite de edad impuesto pretende garantizar el buen funcionamiento del servicio de policía, asegurando que los nuevos funcionarios puedan efectuar las tareas más pesadas desde el punto de vista físico durante un período relativamente largo de su carrera”*.

Considera la proporcionalidad del requisito en base a informes técnicos aportados que acreditan que *“a partir de la edad de 40 años los agentes de la Ertzaintza sufren una degradación funcional, que se traduce en una disminución de su capacidad de recuperación tras un esfuerzo sostenido y la incapacidad de ejercer cualquier otra función que requiera el mismo nivel de exigencias durante un determinado período de tiempo y en que no se puede considerar que, un agente que tenga más de 55 años esté en plena posesión de la capacidad física y psíquica necesaria para el ejercicio adecuado de su profesión sin que existan riesgos para él ni para terceros”* (citado en Solà i Monells, 2006).

De sentencias de los Tribunales Españoles, tanto del ámbito de empleo en el sector público como en el privado, exponemos a continuación extractos de dos de ellas que reconocen la legalidad del establecimiento de un límite máximo de edad para el acceso al empleo:

La Sentencia de 27 de diciembre de 1999 del Tribunal Supremo determina que, existe justificación en el límite máximo de edad impuesto para el acceso al puesto de tripulantes de cabina de pasajeros por la empresa Iberia Líneas Aéreas de España, S.A. y que se fijó en una franja de entre 18 y 28 años.

La justificación del Tribunal Supremo se basa en que *“la tarea a cubrir requiere notoriamente unas condiciones psicofísicas especiales dada la singular naturaleza de*

*la actividad aérea (...) incluso las que se refieren a situaciones de emergencia o catástrofe (...). El requisito de la edad constituye una distinción objetiva, seria, abstracta y razonable, y por tanto es perfectamente justificable la decisión empresarial de tratar de rejuvenecer la plantilla.”*

Esta sentencia se considera simple y superficial en su argumentación puesto que no valora cuales son las necesidades psicofísicas y en qué medida vinculan a la edad.

Otra sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en este caso del sector privado, resolviendo una demanda interpuesta por un candidato excluido por no cumplir el requisito de edad máxima de 35 años para prestar servicios como personal eventual en una empresa del sector metalúrgico, dispone que *“el límite de edad no es discriminatorio al no ser irrazonable, ya que se trata de rejuvenecer una empresa en la que hay un 87,8% de trabajadores mayores de 40 años”*.

Se emitió un Voto Particular que justificaba que *“el límite de edad debería imponerse solo para cubrir determinados puestos y no para toda la plantilla, incluidos, puestos administrativos, comerciales y directivos que no precisan de penosidad o esfuerzo. También incluye que, para demostrar una determinada aptitud física, debería efectuarse por vías más eficientes y menos agresivas que el establecimiento de una edad mínima, como por ejemplo la realización durante el proceso de selección de pruebas médicas o de otro tipo”* (citado en Solà i Monells, 2006).

#### **4.1.2.2 ASPECTOS SOCIOLÓGICOS DEL DESEMPLEO Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL DE LOS MAYORES DE 45 AÑOS**

Desde el punto de vista sociológico, los desempleados forman un grupo diverso con grandes diferencias individuales en cuanto a sus reacciones ante la falta de empleo. La carencia de ocupación se ha convertido en el principal problema ciudadano y está acarreado un desempleo de larga duración en sectores que antes no sufrían esta eventualidad. Ello conlleva al aumento de personas que subsisten gracias a prestaciones asistenciales, lo que incrementa el riesgo de exclusión social (Rubio, 2013).

El empleo es el principal medio de inclusión en la sociedad; la mayoría de los ciudadanos somos porque trabajamos, de ahí el miedo que provoca la posibilidad de perder el empleo o simplemente, no encontrarlo y también tiene carácter de identidad social: Como señala Rubio (2013), *“Se es persona social en el momento en el que producimos”*.

La actividad laboral proporciona relaciones sociales, estatus, seguridad emocional, aportas a la sociedad y la sociedad te permite pertenecer a ella, hace que te sientas una persona válida (Arribas, 2013).

Las personas adjudicamos al empleo, un significado que hemos adquirido a lo largo de un proceso, mediante el cual, adoptamos los principios socioculturales de nuestra sociedad y los incluimos en nuestra personalidad para adaptarnos a ella, esto es, la *socialización social*. Mientras que, la *socialización laboral* es un proceso mediante el cual adoptamos una mezcla de valores, creencias, actitudes y pautas que la sociedad transmite a sus integrantes en relación con el trabajo. El significado atribuido al trabajo incluye un conjunto de ideas y valores que los sujetos desarrollan a lo largo del proceso de socialización laboral (Rubio, 2013).

No obstante, a pesar del deseo de adquirir y mantener esa socialización laboral, existen colectivos con grandes dificultades para el acceso al empleo, como es el caso de los mayores de 45 años, un grupo con especial vulnerabilidad. Su experiencia profesional suele ser vista por el mercado laboral como un obstáculo: el empleador puede verla como un impedimento para la adaptación a la empresa y de enfrentamiento en el momento de darles órdenes, por lo que se suele preferir a empleados jóvenes “más maleables y de sumisión directa” (Sennett, 2000). Estos mayores de 45 años desempleados se han convertido en “estables desestabilizados”, donde su experiencia acumulada ha dejado de tener valor (Arnal, Finkel & Parra, 2013). Se ven abocados en la mayoría de ocasiones a aceptar ofertas con salarios más bajos y condiciones laborales menos favorables que en anteriores empleos, o bien, recurriendo a otras estrategias de supervivencia como subsidios, marginalidad o economía sumergida (Bernard, 2012). Estas circunstancias no son más que la antesala de la exclusión social donde impera la invisibilidad de los colectivos más vulnerables.

Las personas en riesgo de exclusión social, en ocasiones, no son apreciadas como ciudadanos con derechos, sino como una propia fuerza de trabajo que el empleador tiende a considerar en condiciones de precariedad y vulnerabilidad (Rojo, 2006; citado en Escarbajal & Izquierdo, 2013).

Del hombre como ciudadano, se ha pasado al hombre considerado un mero recurso humano siendo un coste más, quedando reducido a términos mercantiles: números, rentabilidad y beneficios. Forrester (1997) considera que hay algo peor que la utilización del hombre por el hombre: la ausencia de explotación. Como señalan



Escarbajal & Izquierdo (2013), es peor sobrar en el proceso productivo, pero aún peor es cuando además se acusa a los desempleados de llevar una vida subvencionada e improductiva, cuando lo deseado por ellos es integrarse en el tejido laboral, deseo contrariado por la escasez de políticas de integración. Sin embargo, la situación de desempleo empuja a las personas hacia prestaciones asistenciales o la aceptación de salarios más bajos, de modo que el riesgo de exclusión social se está elevando (Rubio, 2012).

De la discriminación laboral surgen líneas de enlace hacia otros ámbitos, por lo que esta injusticia se convierte en un impulso que favorece los procesos de exclusión social. Así, el hecho de tener o no trabajo es la principal barrera delimitadora de la exclusión social. La inserción laboral se integra en otro conjunto más amplio de componentes sociales, que, considerándolas en su conjunto, proporciona unos indicadores de riesgos de exclusión.

En la tabla 1 que exponemos a continuación, se puede observar cómo, en lo referente al ámbito laboral, el alejamiento del mercado de trabajo y, por ende, el desempleo, es una variable mayoritaria en el riesgo de exclusión social, un riesgo que crece según la edad del desempleado (Jiménez, Luengo & Taberner, 2009).

**Tabla 1.** Variables de riesgo de exclusión social

<b>Integrados</b>				
<b>Riesgos</b>	<b>Trabajo</b>	<b>Ingresos</b>	<b>Vivienda</b>	<b>Relaciones Apoyos sociales</b>
<b>Bajos</b>	Empleo estable	Riqueza, ingresos suficientes	Vivienda propia	Familia e integración satisfactoria en redes sociales
<b>Medios</b>	Trabajo precario y/o poco remunerado	Ingresos mínimos garantizados	Vivienda en alquiler, situaciones de hacinamiento	Crisis familiares, redes sociales débiles. Apoyos instituciones compensatorios
<b>Altos</b>	Exclusión del mercado de trabajo	Situación de pobreza	Infraviviendas, sin techo	Aislamiento; rupturas sociales. Carencia de apoyos institucionales
<b>Excluidos</b>				

Fuente: Tezanos, 2001; citado en Amber, 2016

Según se puede observar en la tabla 1, las personas que están en un riesgo alto de exclusión social se encuentran en el *extramuro de la sociedad*, apagando su problemática en el silencio y con abandono mediático (Jiménez, Luengo & Taberner, 2009).

Las características particulares de los desempleados mayores de 45 años abarcan una gran repercusión social ya que aumentan el riesgo de sufrir las consecuencias negativas del desempleo, así como el riesgo de convertirse en un factor importante de exclusión social (Izquierdo, 2014).

La exclusión social de los mayores de 45 años tiene lugar en dos fases:

Fase 1: se centra en las repercusiones que tiene la pérdida del empleo en las personas junto a las reflexiones y críticas sociales derivadas de ello.

Fase 2: se refiere a los resultados psicológicos producidos por la discriminación por la edad, las barreras para encontrar un nuevo empleo, la voluntad por reciclarse profesionalmente, la pérdida de poder adquisitivo, etc. (Martínez, 1999; citado en Amber, 2016).

Las manifestaciones de los desempleados ante estos procesos son variadas y pueden derivar desde un hundimiento emocional hasta una regeneración y reinención profesional (Dubar, 2002; citado en Amber, 2016).

Algunos desempleados buscan un reciclaje profesional de cara a encontrar nuevas oportunidades, pero juega en su contra que sus recursos son limitados y el tiempo invertido en su renovación formativa y profesional genera un círculo de inestabilidad marcado por la precariedad económica (Martínez, 1999; citado en Amber, 2016).

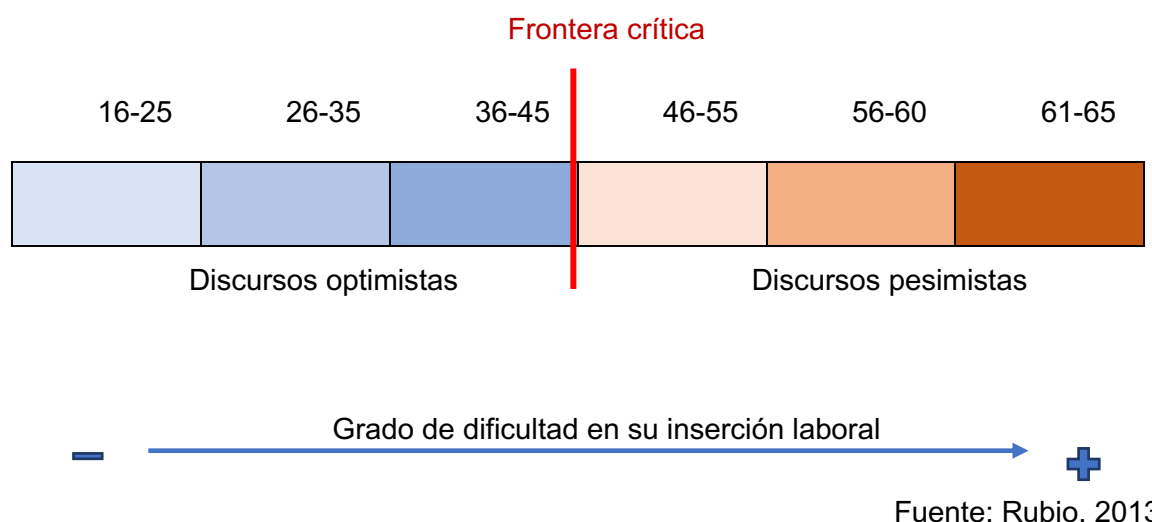
#### **4.1.2.3 OBSTÁCULOS EN EL ACCESO AL EMPLEO DE LOS MAYORES DE 45 AÑOS**

En este epígrafe veremos cuáles son las dificultades a las que se enfrentan los desempleados mayores de 45 años en el acceso al empleo.

El desempleo establece una situación personal y socialmente objetiva, pero también constituye una representación subjetiva y socioculturalmente elaborada (Blanch, 1990). La forma en que la sociedad valora el hecho de estar desempleado influye en el modo en que, cada sujeto perteneciente a ese colectivo, va a entender y valorar su situación (De Pablo, 1996).

Las barreras de acceso al empleo son aquellas limitaciones, obstáculos o impedimentos que los desempleados perciben ante su proceso de búsqueda de empleo. Estas barreras están interrelacionadas e incluyen varios ámbitos: personal, social, laboral y familiar. En el siguiente esquema (figura 1) se muestra el grado de dificultad en la inserción de las personas desempleadas, en función de los diferentes tramos de edad, considerando como frontera crítica los 45 años, donde la dificultad de acceso al empleo aumenta y a partir de los 50 el discurso es más pesimista, considerando que su salida del desempleo es más complicada:

**Figura 1.** *Grado de dificultad en la inserción laboral*



Fuente: Rubio, 2013

Las principales barreras se centran en los estereotipos. Se define estereotipos como una combinación de presunciones, implícitas o explícitas, socialmente compartidas, sobre las características propias de los miembros de un grupo social. Este tipo de juicios son utilizados para juzgar al grupo social, y su fuerza puede llegar a determinar el modo en que se les trata (Tilcsik, 2011; citado en Martínez-Roca, 2015). Moya y Puertas (2008) apuntan que los estereotipos influyen en los procesos selectivos para la cobertura de puestos de trabajo, siendo los estereotipos más influyentes los siguientes: discapacidad, edad, etnia, género, orientación sexual y origen (citado en Martínez-Roca, 2015).

Los estereotipos por razón de edad afectan en mayor medida a personas menores de veinticinco años y mayores de cuarenta y cinco. En el caso de los mayores de

cuarenta y cinco, los estereotipos se centran en menor eficiencia, menor motivación y menor autonomía, además de una capacidad inferior para el aprendizaje o una productividad más baja en comparación con empleados más jóvenes. En cuanto a los cambios, también se incluyen en los estereotipos una menor capacidad de adaptación, así como miedo y resistencia a estas transformaciones. Estos estereotipos conllevan a situaciones discriminatorias que abarcan desde peores condiciones laborales, pasando por un menor acceso al empleo, hasta más bajas posibilidades de desarrollo profesional (Helduak Adi, 2010; Ordóñez, 2014; citado en Martínez-Roca, 2015).

Si bien los estereotipos suelen venir impuestos por la sociedad, de forma extrínseca al propio desempleado, hay otros factores intrínsecos, factores individuales de riesgo, que afectan negativamente a las probabilidades de encontrar un empleo (World Health Organisation, 2009; Moreno y Báez, 2010; citado en Martínez-Roca, 2015). Se distinguen dos tipos de factores individuales de riesgo que influyen en la consecución de un empleo (Green & Kreuter, 2005; citado en Martínez-Roca, 2015):

- 1- Factores predisponentes o intrapersonales: son factores internos que influyen para llevar a cabo una determinada conducta. Entre otros, se incluyen factores tales como conocimientos, expectativas, creencias o actitudes, de modo que, para el empleo, afectarían variables como un bajo nivel académico, baja autoestima o motivación y falta de competencias.
- 2- Factores reforzadores o interpersonales: factores de un entorno próximo que apoyan, critican o refuerzan una determinada conducta. Son la familia, amigos o personas con las que se comparten las mismas inquietudes.

Cuando un demandante de empleo manifiesta barreras personales para su inserción laboral, sus manifestaciones están reafirmando sus convencimientos, por la necesidad de mantener una identidad, aunque esta identidad le conlleve restricciones. Juega un papel importante aquí el cambio de actitud hacia la búsqueda de empleo, orientado hacia el desarrollo de aspectos personales que mejoren la ocupabilidad (De Pablo, 1996).

#### **4.2 CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO**

La investigación psicosocial del desempleo ha aumentado tras el incremento del número de desempleados, generando numerosas investigaciones que contribuyen a determinar las consecuencias psicológicas que provoca la situación de desempleo.

Eby et al. (1994) comprobaron la prevalencia de una serie de variables psicológicas como determinantes de la búsqueda de empleo, por encima de las variables económicas. Turner & Turner (2004) observaron que el impacto emocional del desempleo es mayor en los colectivos con mayores dificultades (citado en Izquierdo, 2014).

Numerosos estudios ratifican que la existencia de determinadas variables en la posición ante el desempleo influye en las actitudes hacia el trabajo. El desempleo no afecta de la misma manera a todas las personas, las cuales manifiestan de desigual forma las consecuencias negativas de su situación. Las distintas investigaciones que han profundizado en el papel que juegan estas variables señalan que la vivencia de la situación de desempleo no es homogénea y que es posible reducir su efecto a través de la intervención en aquellas variables que ayuden a reducir su impacto en las actitudes hacia el trabajo (Izquierdo, 2014).

La identificación de las variables ayuda a la explicación de las diferentes actitudes de los desempleados. Ya en el año 1933 un estudio realizado por Jahoda, Lazarsfeld y Zeisel concluyó, como el desempleo producía un deterioro de las relaciones y actividades de las personas, así como distintas reacciones en sus vidas. Estudios posteriores concluyen igualmente la existencia de una asociación entre el desempleo y sus efectos negativos que incrementa el riesgo de exclusión social. Los estudios realizados desde entonces hasta la actualidad no muestran grandes diferencias y todos resuelven que es evidente el deterioro psicológico producido por la situación de falta de empleo al igual que el efecto producido por variables tales como la formación, la edad, el género, el apoyo social o la duración del desempleo. La motivación es una variable importante que puede predecir cómo será la intensidad de búsqueda de empleo en desempleados de larga duración. Estas distintas variables actúan como medidores de las actitudes hacia el empleo y justifican los estudios realizados (Izquierdo, 2014).

#### **4.2.1 ACTITUDES HACIA EL EMPLEO DE LAS PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS**

Desde el punto de vista de la psicología social, “la actitud es una tendencia psicológica que se expresa mediante la evaluación de una entidad u objeto concreta, con cierto grado de favorabilidad o desfavorabilidad” (Eagly & Chaiken, 1993). La actitud forma parte de un estado interno de la persona, de modo que no es una

respuesta observable ni manifiesta. Es entendida como un signo que interviene entre los aspectos externos y las reacciones del individuo (<https://www.psicologia-online.com/definicion-de-actitud-psicologia-social-1394.html>). Las actitudes son sentimientos y supuestos que determinan en gran medida la percepción de los empleados respecto a su entorno, su compromiso con las acciones previstas y, en última instancia, su comportamiento (Davis y Newstrom, 2001; citado en Ansa y Acosta 2008).

La situación de desempleo es estructural. La consecución de un empleo se encuentra unida a la estructura del sistema productivo y económico, es decir, a los factores externos. Sin embargo, existen también factores internos que incrementan las posibilidades de inserción de las personas desempleadas: su actitud en la búsqueda de empleo, su disponibilidad, su forma de afrontar la situación, con esfuerzo y constancia o, por el contrario, sus niveles de disponibilidad bajos determinarán si el trabajo ocupa una posición importante en la escala de valores del sujeto y, por tanto, su éxito en la reinserción (De Pablo, 1996).

Las actitudes hacia el trabajo hacen referencia a la importancia que se le atribuye a tener un empleo, al concepto profesional de uno mismo, a la búsqueda activa de empleo y a la disponibilidad para la aceptación de las condiciones laborales. Las actitudes influyen en la intensidad de la búsqueda de empleo y pueden determinar el éxito en su consecución (Blanch, 1990).

Las actitudes de los desempleados con vistas a la inserción laboral tienen un papel muy importante por una serie de razones: primero, porque las actitudes influyen en el comportamiento (Baron y Byrne, 2002) y, segundo, por la enorme influencia que las actitudes tienen en la reinserción laboral de los desempleados.

La manifestación de determinadas actitudes es muy importante de cara a la reinserción laboral puesto que, todo desempleado que inicie una búsqueda activa de empleo pondrá en marcha una serie de conductas con intenciones de volver al mercado de trabajo, pero solo aquellos que tengan un alto nivel de disposición interna hacia la búsqueda de empleo activarán más conductas y encontrarán un empleo antes que otros con niveles de disposición medios o bajos (Montilla, 2004). Por otra parte, De Pablo (1996) considera que conseguir la inserción laboral depende tanto de la formación, las habilidades y las destrezas como de mantener una actitud que favorezca la motivación personal en la búsqueda de empleo.

Los mayores problemas a la hora de buscar trabajo de los desempleados mayores de 45 años son, tanto el tiempo que llevan sin necesidad de hacer esta búsqueda, porque han estado empleados, como la dificultad para demostrar su insertabilidad: tengamos en cuenta que, en muchos casos, son desempleados que provienen de una trayectoria profesional estable, en ocupaciones donde han desarrollado tareas rutinarias, sin reciclaje profesional, por lo que los empleadores suelen considerarlos como menos versátiles para afrontar un nuevo puesto de trabajo. Deben adquirir nuevas habilidades en la búsqueda de empleo y esto puede conllevar a un freno para un desempleado de esta edad.

Otra de las dificultades de este colectivo es su desmotivación, puesto que suelen atribuir su situación de desempleo a la edad y a una falta de orientación laboral acorde a este colectivo, culpabilizando a su edad como un factor de desventaja social lo que conlleva a una actitud pasiva tanto en la búsqueda de empleo como en la mejora de su formación (Rubio, 2013).

En cuanto al locus de control externo, tienen menos probabilidades de encontrar trabajo aquellos que culpabilizan de su situación de desempleo a causas externas, como las políticas públicas, cambios tecnológicos, crisis económicas, entre otras, que si el locus de control es interno. Quienes consideran que se debe a causas internas, pueden señalar una baja cualificación, poca experiencia laboral, poco esfuerzo en la búsqueda de empleo...) (Izquierdo, Hernández, Maquilón & López, 2011).

Especialmente vulnerables son las personas mayores desempleadas cuya experiencia laboral proviene de sectores tradicionales y de baja cualificación que además residen en zonas degradadas y con escasa capacidad para generar empleo. No obstante, tras la crisis de los últimos años, el desempleo que afecta a los mayores de 45 años comprende profesiones muy diversas que no siempre incluyen perfiles de baja cualificación.

La actitud con que los desempleados mayores de 45 años afrontan el desempleo y sus posibilidades de éxito en la búsqueda de trabajo, están condicionadas por la transición al empleo que ha marcado su trayectoria laboral, porque las personas dedican gran parte de su vida a prepararse para ejercer una ocupación productiva en la edad adulta (Vega, Bueno & Buz, 2001; citado en Amber, 2016).

Sin embargo, hay que tener en cuenta que actualmente vivimos en una época en la cual los desempleados carecen de poder de decisión acerca de su futuro laboral, pues se está produciendo un sometimiento de las personas a las condiciones

impuestas por el mercado laboral, en muchas ocasiones empujando a los obreros hacia zonas de exclusión (Bernad, Martínez & Molpeceres, 2011; citado en Amber, 2016).

Frecuentemente, estereotipos como ser mayor y estar desempleado son percepciones asumidas por los desempleados, que deben ser tenidas en cuenta de cara al logro de un puesto de trabajo ya que juegan un papel decisivo como variables que determinan la exclusión o inclusión social (Escarbajal & Izquierdo, 2013).

En numerosas ocasiones, el desempleo induce a realidades tales como problemas emocionales, familias desestructuradas, etc., que conllevan paulatinamente a la exclusión social, puesto que tienen un importante papel en las actitudes hacia el empleo y, por tanto, hacia la inclusión sociolaboral. Este tipo de actitudes se relacionan con la conducta en sí y son un indicador de la misma (Ansa y Acosta, 2008).

La investigación llevada a cabo por Izquierdo (2014) con una muestra de 161 participantes concluye que la alta disponibilidad en la búsqueda de empleo y una autovaloración personal y profesional positiva, junto a una búsqueda activa de empleo, son indicadores muy importantes que marcan una pronta salida de la situación de desempleo, evidenciando que hay una significativa asociación entre la duración del período de desempleo y las actitudes hacia el trabajo.

Las personas desempleadas que han permanecido durante más tiempo en esta situación son más inseguras, lo que conlleva una actitud nimia hacia el empleo y hacia la búsqueda de un puesto de trabajo. También evidencia este estudio que es necesario implementar una línea de intervención en la orientación profesional conducente a actuar sobre la motivación de los parados, lo cual incrementaría las probabilidades de reinserción laboral del colectivo mayor de 45 años. Así mismo, se argumenta que son muchas las peculiaridades de los mayores de 45 años en el mercado laboral y contextualiza este colectivo desde la psicología del ciclo vital.

En este sentido, tiene un gran valor cuestiones sociales y modificaciones en los roles que abarcan la vida personal, familiar y comunitaria, para este grupo el concepto del trabajo adquiere un particular significado, siendo los efectos del desempleo muy importantes para ellos ya que ven disminuidas sus actitudes fruto de la disminución de oportunidades laborales (Casey, 1997).



Una serie de indicadores establecen el perfil profesional y personal de este grupo, los cuales se refieren a una progresiva reducción de su participación en el mercado de trabajo, escasa formación y la adopción de normas, valores y condiciones laborales. Estas situaciones provocan gran desánimo debido a la continua amenaza del desempleo de larga duración, disminuyendo sus actitudes en la búsqueda de empleo. Concluye el estudio que sería necesario implementar medidas en el colectivo que fomenten un cambio de actitud desde la prevención, con el objetivo de paliar el desempleo de larga duración y la desmotivación como problema añadido a las dificultades propias de este grupo (Izquierdo, 2014).

## **4.2.2. CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO EN PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS**

### **4.2.2.1 CONSECUENCIAS SOCIOECONÓMICAS**

El desempleo causa pobreza; la pobreza, aumenta la desigualdad y, la desigualdad promueve la polarización social (Cabaña y Salido, 2010).

El desempleo comporta disminución de los ingresos y, por tanto, origina variaciones en el estilo de vida. No afecta igual a todas las personas: no es comparable el menoscabo que supone en una persona joven al que supone en una persona que sostiene una familia y que tiene que afrontar multitud de gastos familiares. Los desempleados están en una continua situación de incertidumbre, pues desconocen cuanto tiempo va a durar esa circunstancia, de modo que la disposición es ser precavidos y restringir los gastos. Conlleva una reducción de las relaciones sociales debido a las dificultades económicas (Aparicio, 2010).

A nivel económico, el principal coste de la pérdida de empleo es que este provoca inmediatamente la pérdida de ingresos y la prestación por desempleo no garantiza el mismo nivel de vida que se tenía con el empleo, suscitando insatisfacción en sus necesidades y siendo privados de una mejor calidad de vida.

El desempleo no solo repercute a nivel individual. Las altas tasas de desempleo afectan también al Producto Interior Bruto (PIB) de un país, de modo que la producción se ve afectada económicamente y se reduce la productividad laboral (Sumba et al., 2020).

#### 4.2.2.2 CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS Y FAMILIARES

Consideramos que es importante tener en cuenta los efectos psicológicos derivados de la situación de desempleo porque, como indica Rodríguez (1998), el trabajo contribuye al descubrimiento de una identidad personal, a adoptar cierto status en la sociedad, al enriquecimiento económico y a la satisfacción psicológica, considerando tradicionalmente al trabajo como un gran vínculo entre el individuo y la realidad.

Pero la pérdida de este vínculo de forma abrupta e involuntaria, deja al individuo en una situación de desprotección y sin los beneficios que el empleo otorga. El desempleo supone aislamiento social. El desempleado se siente inseguro y desvalorizado, hecho que se incrementa más por la pérdida tanto de los contactos profesionales, como los sociales, ya que el desempleado tiende a encerrarse en sí mismo. Permanecer inactivos afecta negativamente a su personalidad (Aparicio, 2010). Rus (2000) destaca que el trabajo también contribuye a componer la imagen que los demás tienen de nuestra persona o de la imagen que queremos ofrecer sobre la persona que queremos llegar a ser. El empleo también ocupa una amplia parte del ciclo vital de la persona con gran cantidad de vivencias interconectadas (aprendizaje, desempleo, teletrabajo, trabajo a tiempo parcial...), vivencias de las cuales los trabajadores aprenden y, si es necesario, cambian sus preferencias (Izquierdo, 2012).

Aparicio (2010) señala que, quienes han perdido su empleo muestran una serie de sentimientos comunes. A destacar:

- sentimiento de vergüenza, tanto por estar desempleado como por tener que buscar empleo;
- sensación de fracaso, por no haber logrado mantenerse en el puesto de trabajo;
- sentimiento de culpa, culpabilizándose por la situación sin tener en cuenta factores externos que han podido desencadenar ese escenario.

Varios estudios comparativos realizados por García (1993) en sujetos de mediana edad, empleados y desempleados, concluyen que existen diferencias en variables tales como la autoestima, la salud, tanto mental como física, o la hostilidad, de modo que los desempleados exteriorizan más síntomas físicos y un empeoramiento de la salud mental, así como menor autoestima y mayor hostilidad. El desempleo puede conllevar a consecuencias psicológicas negativas tales como la ansiedad, la depresión

o una baja autoestima, provocando un empobrecimiento de la percepción de uno mismo (Aparicio, 2010).

La edad es una de las principales variables que expresa las consecuencias de la situación de desempleo. La quiebra de una buena posición social a consecuencia de la pérdida del empleo, la incertidumbre sobre el futuro y el cuestionamiento personal en un trascendental momento de la vida, afecta en gran medida a este grupo de edad mayor de 45 años (Izquierdo, 2008).

La duración de la situación de desempleo, es otra de las variables que más ha sido investigada en los estudios sobre el desempleo. Para el desempleado de larga duración este período deriva en consecuencias psicológicas, pero también en pérdida de ingresos y en obsolescencia de sus cualificaciones y competitividades profesionales (Freysinet, 1998; citado Panigo, Pérez & Persia, 2014). El deterioro psicológico que provoca la situación de paro se incrementa cuanto mayor es la duración de este. Existe una asociación significativa entre la duración del desempleo y las actitudes del desempleado; un menor tiempo de desempleo propicia una mejor actitud hacia la búsqueda de empleo mientras que las actitudes empeoran progresivamente conforme aumenta la permanencia en desempleo (Álvaro, 1992).

La mayoría de investigaciones coinciden en que el desempleado suele pasar por una serie de fases que van desde el optimismo, pasando por el pesimismo y desencadenando en el fatalismo.

Garrido (1996) sostiene que el desempleado atraviesa tres fases de la siguiente forma: La primera de ellas es el estado de "shock" donde la persona parada tiene grandes expectativas de encontrar un puesto de trabajo y lo busca activamente; después estas expectativas comienzan a disminuir lo que conlleva al inicio de un menosprecio personal y un empobrecimiento del bienestar psicológico, hechos que desembocarán finalmente en una conformidad resignada de la situación. Los desempleados de larga duración suelen estancarse en la fase del pesimismo porque ante la dificultad de encontrar un trabajo, se produce un deterioro psicológico, físico, moral y familiar, llegando en algunas ocasiones a experimentar una pérdida del sentido de la vida. Es en este colectivo donde las aspiraciones, la autonomía y las competencias personales son más pobres, lo cual acaba mermando su bienestar psicológico. (Wanberg, 1997).

La interrupción de una estructura temporal y la falta de una actividad regular que esta interrupción provoca, son otras de las principales razones del deterioro

psicológico de los desempleados (Jahoda, 1987; citado en Izquierdo, 2008). Muchos estudios ratifican esta teoría evidenciando que una mayor actividad incrementa los índices de bienestar psicológico: los desempleados que, a pesar de su situación, persisten en mantener un alto nivel de actividad y dar sentido a sus tareas cotidianas hacen frente en mejores condiciones psicológicas a la situación de desempleo (Álvaro, 1992).

La edad adulta es una época de crisis en la que tienen lugar un gran número de cambios a nivel personal, en muchos casos preocupantes (Stassen y Thompson, 2001; citado en Izquierdo 2012). Los tres roles más importantes que distinguen a la vida de adulto, son los que comprenden su vida profesional, comunitaria y familiar, de modo que el trabajo tiene un gran significado para el desarrollo adulto (Izquierdo, 2012). El trabajo es un medio económico para satisfacer necesidades, pero también es un modo de establecer relaciones sociales interpersonales, un medio de participación en la sociedad, una fuente de bienestar subjetivo y un punto de unión de proyectos tanto individuales como colectivos (Blanch, 2001; citado en Izquierdo, 2008). Para Agulló (1997) el trabajo juega un papel importante en la formación de la identidad personal porque contempla el trabajo como un lazo de unión entre las aspiraciones particulares y los objetivos sociales.

En muchos casos, el itinerario vital-laboral vuelve a empezar, de forma que se entra, se sale y se vuelve a entrar en el mercado laboral. Esta situación afecta especialmente a nivel psicológico a los mayores de 45 años que tienen aún una vida por construir. Por ello, el proceso de inserción sociolaboral de los desempleados es cíclico y recurrente. Este ciclo supone una ruptura con el yo-trabajador, formado dentro del ámbito laboral y que se fractura, por lo que quienes lo padecen experimentan un profundo vacío en el tránsito de entrada al mercado de trabajo, hasta conseguir un empleo, aunque sea precario. Porque no debemos olvidar, que el empleo tiene un carácter de identidad social (Rubio, 2013).

Blanco (1997) señala que la ausencia de un empleo provoca el vacío de un rol en la edad adulta acompañado de una falta de adaptación y de respuesta a demandas y expectativas sociales basadas en la edad, hechos que provocan repercusiones en la identidad, la autoestima y la personalidad de los sujetos.

El desempleo también conlleva amplias repercusiones en el ámbito familiar. Puede provocar mucha tensión y desestabilizar las relaciones familiares, pero, por el

contrario, la familia puede actuar de apoyo y encontrar en ella la ayuda necesaria en el proceso de búsqueda de empleo (Sumba et al., 2020).

Sin embargo, en ocasiones, también puede desencadenar en pensamientos optimistas y que la persona asuma la coyuntura, reoriente su carrera profesional y reorganice su vida (Vega y Bueno, 1996). En definitiva, la forma de reaccionar ante el desempleo dependerá de varios factores, entre ellos, de la propia personalidad del individuo. Algunos desempleados se movilizarán rápidamente para salir de la situación, con positividad y confianza en sus posibilidades; mientras que otros perderán la confianza en sí mismos y en sus capacidades, mostrándose sin iniciativas en la búsqueda de empleo (Aparicio, 2010).

#### **4.3 LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS**

El artículo 36º del Real Decreto Legislativo 3/ de 23 de octubre, 2015, define las políticas activas de empleo como *“el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”*.

Las políticas activas de empleo hacen referencia a la intervención directa de los gobiernos en el mercado de trabajo con la intención de aliviar o prevenir el desempleo, además de, en términos generales, mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo. Sus destinatarios son, por un lado, las personas inactivas, con la finalidad de convertirlas en población activa y así incrementar la tasa de actividad; del mismo modo, están dirigidas a los desempleados, para conseguir su inserción en el mercado laboral; por último, se dirigen, además, a la población ocupada con el propósito de proteger el mantenimiento de su empleo.

González-Blanch (2017) enumera las siguientes políticas activas, en base a la clasificación de la OCDE y Eurostat:

- 1- Servicios públicos de empleo
- 2- Incentivos al empleo
- 3- Ayudas para la creación de empresas

- 4- Formación profesional
- 5- Medidas destinadas a los colectivos más vulnerables
- 6- Orientación laboral e intermediación

Son cinco los objetivos principales de las políticas activas de empleo:

- 1- El incremento de la transparencia del mercado
- 2- El desarrollo de la estabilidad en el empleo
- 3- La optimización de los RR.HH.
- 4- La creación y reparto del empleo
- 5- Mejorar la capacidad de inserción en el mercado laboral de los colectivos más desfavorecidos.

Se distinguen tres líneas de intervención dentro de las políticas activas de empleo:

- Las políticas de creación de empleo. Su objetivo es activar la demanda de empleo ofreciendo incentivos a la contratación y, también, a la creación de empleo, así como el fomento del autoempleo y el emprendimiento.
- Las políticas de intermediación en el mercado laboral, con la finalidad de mejorar los servicios de intermediación laboral entre la oferta y la demanda de trabajo, de modo que sea más efectivo el proceso de alianza entre solicitantes de empleo y puestos de trabajo disponibles.
- Las políticas de educación y formación, que tienen como propósito la mejora de la educación y formación tanto de las personas desempleadas como de trabajadores activos para mejorar su empleabilidad (González-Blanch, 2017).

Por otro lado, encontramos las políticas pasivas, las cuales se centran en el mantenimiento de unos ciertos niveles de ingresos para los desempleados. Sus destinatarios finales son un colectivo concreto: las personas desempleadas (Las políticas activas de empleo en Andalucía, 2004-2005, p. 13).

Las actuaciones en el ámbito de la orientación y la inserción han demostrado ser una medida eficaz para promover la empleabilidad de las personas demandantes de empleo, a través de la prestación de servicios de orientación y asesoramiento especializado, a la vez que personalizado, acerca de formación, cualificación necesaria, conocimiento del mercado laboral, y en sí, sobre todos los aspectos relativos a su elección profesional (Mercado de trabajo de personas mayores de 45 años en Andalucía, 2017).

Desde la segunda mitad del siglo XX muchas son las instituciones y organismos que se han creado con la finalidad de disminuir el problema del desempleo, como los Servicios Públicos de Empleo (SPE) que nacieron con dos objetivos prioritarios: 1) gestionar las políticas pasivas materializado en ayudas económicas para los desempleados y 2) ocuparse de las políticas activas centradas en facilitar el acceso al empleo de los desempleados a través de la mejora de su empleabilidad y actuando como mediador en el acceso al mercado de trabajo.

No obstante, la gestión pública de las ofertas de empleo no ha resultado eficaz y las empresas suelen recurrir a sus propios medios para ocuparse de las ofertas de empleo, haciendo una selección de personal acorde a sus necesidades. El acceso al mercado de trabajo a través de las oficinas públicas de empleo es solo del 23% en toda la Unión Europea (Alujas, 2009).

#### **4.3.1. ORIENTACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN**

Las políticas activas de empleo inciden en diferentes aspectos para implementar las posibilidades de inserción de los desempleados en búsqueda activa de empleo. Son muchas las medidas que los países de la Unión Europea han llevado a cabo para conseguir este fin, desde ayudas para promover el autoempleo a programas que incentiven la contratación de personas con problemas para la inserción, pasando por planes de empleo para colectivos segregados o formación para el empleo en el marco de las cualificaciones profesionales (Olaz, 2010). Estas políticas han demostrado su eficacia, pero también una falta de coordinación a nivel comunitario (González-Blanch, 2017).

##### **4.3.1.1 ORIENTACIÓN LABORAL**

La orientación laboral para el empleo es una de las políticas activas de empleo más desarrolladas a nivel de la Unión Europea (U.E) y que se lleva desarrollando en España desde la creación del Instituto Nacional de Empleo (INEM) en 1978. Se trata de un servicio dirigido a personas desempleadas basado en un asesoramiento personalizado a cargo de personal técnico especializado de los servicios de empleo que trata de facilitar la búsqueda de empleo, abarcando áreas que se incluyen en el ámbito de la educación, la formación y el empleo (Piqueras, 2021).

El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) define la orientación laboral como *“un conjunto de actividades que permiten a los ciudadanos identificar en cualquier momento de su vida sus aptitudes, capacidades e*

*intereses, adoptar decisiones importantes en materia de educación, formación y empleo y gestionar su trayectoria vital individual en el aprendizaje, el trabajo y otros entornos en los que se adquieren o utilizan dichas capacidades o aptitudes a lo largo de toda la vida”* (CEDEFOP, 2006, p. 12).

La orientación tiene un carácter evolutivo ya que no se limita a actuaciones puntuales, sino que se trata de un proceso de crecimiento personal y profesional que acompaña a la persona a lo largo de su vida (Grañeras, Parras, Madrigal, Redondo, Vale & Navarro, 2008).

La orientación laboral como mecanismo de inserción laboral trata de colaborar en el mantenimiento de la igualdad social y laboral y opera como medio para prevenir la exclusión social (García y Sánchez, 2013), pues apoya *“la reinserción educativa, social y económica del individuo y de los grupos con la finalidad de fomentar la inclusión social, la ciudadanía activa y la reducción del desempleo de larga duración y los ciclos de pobreza”* (CEDEFOP, 2006, P. 15).

La orientación laboral para el empleo interviene con los desempleados utilizando dos modelos que provienen de las intervenciones psicológicas clásicas y que dan lugar a diferentes programas y técnicas de trabajo:

Por un lado, se desarrollan intervenciones sobre la conducta dirigidas al aprendizaje de técnicas y habilidades en la búsqueda de empleo entre otras, adquisición de habilidades de comunicación para afrontar entrevistas, como elaborar curriculums, destrezas en el uso de contactos sociales o el uso de plataformas digitales para la búsqueda de empleo (Juárez & Marqués, 2019).

Por otro lado, se diseñan estrategias de intervención motivadoras, basadas en la actitud que la persona adopta ante la situación de desempleo (Aramburu, 2003). Se trata de aplicar modelos cognitivos en las intervenciones: el proceso de búsqueda de empleo es una experiencia estresante (da Motta, Veiga & Turban, 2014), experiencia que se asocia a malestar psicológico y también a las adicciones por lo que se hace imprescindible el acompañamiento ante las emociones y pensamientos que se generan durante la fase de búsqueda de empleo (Blanch y Cantera, 2009).

Estas intervenciones se llevan a cabo a través de los denominados Itinerarios Personalizados de Inserción (IPI), definidos como “el diseño, la realización y el seguimiento de una secuencia concatenada de acciones, destinadas a mejorar la



empleabilidad de las personas demandantes de empleo inscritas en los servicios de empleo” (Mercado de trabajo de personas mayores de 45 años en Andalucía, 2017).

Juega un papel importante la motivación, la cual, desde el punto de vista de la orientación profesional, se considera un conjunto de creencias, expectativas y conductas del individuo ante el empleo. La orientación laboral, fundada en la motivación y en el sustento de conductas motivadas hacia el empleo, facilita la confianza en la ejecución de las propias habilidades para encontrar trabajo (Altuna, 2005).

Para conseguir insertarse laboralmente no es suficiente con el adiestramiento en conocimientos y habilidades, sino que es necesario también poseer una actitud que favorezca la motivación para buscar y conseguir un empleo (De Pablo, 2006). Los orientadores laborales trabajan las actitudes de los usuarios demandantes de empleo con respecto a esta situación para poder pasar de una situación pasiva, en la que está presente en la mayor parte de las ocasiones la desmoralización y la apatía hacia el empleo, a una situación que los convierta en buscadores activos de empleo que es precisamente algo intrínseco en la finalidad de estas políticas de empleo (De Pablo, 2006).

Las investigaciones realizadas resaltan la importancia de las diferentes actitudes que facilitan la reinserción en el mundo laboral, pero sería necesaria también la aplicación de prácticas que prevean y aminoren la desigualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, lo cual podría hacerse desde las acciones de orientación profesional ya existentes, comprometiéndose a una atención individualizada como el procedimiento de atención más adecuado a los grupos más vulnerables e incrementando las actividades grupales por el gran potencial de motivación y cambio actitudinal que generan en la búsqueda de empleo (Montilla, 2005).

En el caso de los mayores de 45 años sería necesario promover acciones formativas que incrementen la empleabilidad e implementar actividades conductuales que aumenten la autoconfianza de los individuos y la capacidad en la propia toma de decisiones (Izquierdo, 2014).

La orientación profesional es una de las políticas que más favorecen el acceso al empleo y resulta muy necesaria en las personas que se encuentran en riesgo de exclusión sociolaboral (Sultana & Watts, 2006).

Como bien social, la orientación profesional aporta beneficios en distintos ámbitos: mejora la eficiencia de la formación relacionada con el mercado de trabajo porque rentabiliza las inversiones realizadas en formación al ayudar a ser seleccionadas en base a los intereses y necesidades reales de los desempleados. También mejora la productividad del mercado al asistir a los desempleados a encontrar trabajos donde se aproveche su potencial y que satisfagan sus expectativas, generando así una mayor motivación. Por último, beneficia la equidad social, ligada a la igualdad de oportunidades e inclusión social (Sanz-López, 2010).

El grupo de desempleados mayores de 45 años se encuentra delimitado por un conjunto de indicadores que determinan el perfil personal y profesional de este colectivo, indicadores principalmente referidos a una progresiva disminución de su participación en el mercado de trabajo, a la ausencia de formación básica y a la adquisición de unas normas, valores y condiciones laborales, siendo además uno de los grupos más amenazados por el desempleo de larga duración, lo cual conlleva a un aumento constante del desánimo en los desempleados de esta edad y debilita sus actitudes hacia la búsqueda de empleo. Por todo ello, consideramos que en la elaboración de programas de orientación profesional debería tenerse especialmente en cuenta las particularidades de este colectivo de desempleados a la vez que plantear nuevas herramientas de intervención que ofrezcan soluciones y alternativas al fenómeno del desempleo (Izquierdo, 2014).

#### **4.3.1.2 FORMACIÓN**

En los desempleados mayores de 45 años uno de los rasgos más comunes es la ausencia de formación básica. Lahera (2000) examinó que los trabajadores mayores no se tienen en cuenta como posibles individuos capaces de recualificarse por su tendencia a la resistencia al cambio y por la rigidez de su edad (hechos nunca justificados). Esta circunstancia se ve agravada en los mayores de 45 años que tienen poca formación ya que se limitan los puestos de trabajo a los que pueden acceder (Izquierdo, 2008).

Sin embargo, Izquierdo (2014), en su estudio acerca de las actitudes de los desempleados mayores de 45 años señala que existe un claro compromiso de este colectivo con las circunstancias que afectan a su empleabilidad al manifestar una actitud favorable para aumentar su formación ocupacional. Buedo (1999) afirma que “*a mayor tasa de estudios, menor tasa de desempleo*”.

Sobre la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida, es numerosa la normativa existente y la descripción de las acepciones, algunas de las cuales pasamos a analizar.

Así, con respecto al *aprendizaje permanente*, nos parece interesante destacar lo siguiente: a pesar de la ventaja que tienen las personas más formadas a la hora de encontrar empleo, los trabajadores deben adaptarse a los continuos cambios tanto tecnológicos como sociales mediante la renovación constante de sus competencias laborales con el fin de continuar siendo atractivos para el mercado laboral. Esto se consigue a través de un *aprendizaje permanente*, definido en el Informe conjunto de 2012 de la Comisión y el Consejo de la Unión Europea sobre la aplicación del marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020 pag. 5), como “*un proceso continuo que puede abarcar toda la vida, desde la educación de calidad en la infancia hasta la formación posterior a la jubilación. Además, se pretende también fuera de los entornos de aprendizaje formal, especialmente en el lugar de trabajo*”.

Respecto a la *Formación Profesional*, esta se define como “*la enseñanza que comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de distintas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica*” (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, pag.6). Se incluyen aquí tanto la Formación Profesional Inicial como la Formación Profesional para el Empleo.

En cuanto a la *formación para el empleo* podemos afirmar que está orientada hacia la adaptación continua tanto del cambio social como del tecnológico y juega un papel muy importante en la mejora de la economía, el empleo sostenible y la cohesión social (Lorente, 2012).

El artículo 40º del Real Decreto Legislativo 3/ de 23 de octubre, 2015, establece que “*el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral está constituido por el conjunto de iniciativas, programas e instrumentos que tienen como finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y a su promoción en el trabajo que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial conforme a la normativa reguladora del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral*”.

La formación profesional para el empleo es de gran importancia puesto que se considera un instrumento trascendental para la puesta en valor de los RR.HH. de cara a la creación de empleo, siendo uno de los ejes básicos de la concertación social (Las políticas activas de empleo en Andalucía, 2004-2005, p. 50)

El Real Decreto 395/, de 23 de marzo, 2007, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, indica una serie de colectivos prioritarios para el acceso a la formación profesional para el empleo, regulando que *“a fin de garantizar el acceso a la formación de trabajadores con mayor dificultad de inserción o de mantenimiento en el mercado de trabajo, podrán tener prioridad para participar en las acciones formativas, entre otros:*

*a) los desempleados pertenecientes a los siguientes colectivos: (...) mayores de 45 años y personas en riesgo de exclusión social (...)*

*b) los trabajadores ocupados pertenecientes a los siguientes colectivos: (...) mayores de 45 años”.*

El artículo 12º de la Ley Orgánica 5/ de 19 de junio, 2000, menciona que existen una serie de grupos con especiales dificultades de integración laboral, regulando que *“con la finalidad de facilitar la integración social y la inclusión de los individuos o grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo, las Administraciones públicas, especialmente la Administración Local, en el ámbito de sus respectivas competencias, adaptarán las ofertas formativas a las necesidades específicas de los jóvenes con fracaso escolar, discapacitados, minorías étnicas, parados de larga duración y, en general, personas con riesgo de exclusión social”.*

Como conclusión, debemos destacar que la formación es y debería continuar siendo una política activa de empleo prioritaria para en el colectivo en riesgo de exclusión social de los mayores de 45 años pues solo con formación se podrá mejorar sus competencias básicas, implementar su formación en competencias digitales y mejorar su empleabilidad (Cámara de comercio de Cáceres, 2021).

## **ACCIONES Y PROGRAMAS FORMATIVOS**

El artículo 3º del Real Decreto Legislativo 3/ de 23 de octubre, 2015 establece que *“en el ámbito de la competencia estatal corresponde al Gobierno, a través del Ministerio de Empleo (...), la coordinación de la política de empleo. Igualmente, corresponde al Gobierno (...) la elaboración y aprobación de las disposiciones*

*reglamentarias en relación con la intermediación y colocación en el mercado de trabajo, fomento del empleo, protección del desempleo, formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como el desarrollo de dicha ordenación (...).*

*De conformidad con la Constitución Española y sus Estatutos de Autonomía, corresponde a las comunidades autónomas en su ámbito territorial el desarrollo de la política de empleo, el fomento del empleo y la ejecución de la legislación laboral y de los programas y medidas que les hayan sido transferidos”.*

Siendo las competencias en materia de políticas de empleo tanto correspondientes al Ministerio de Empleo, como a las Comunidades Autónomas, es conveniente exponer a continuación una serie de acciones y programas formativos desarrollados tanto a nivel estatal como autonómico, entendiendo que la normativa es similar en todas las regiones.

## **SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO**

Tiene como finalidad el impulso y la realización de una formación que contribuya al desarrollo tanto personal como profesional de las personas trabajadoras, tanto desempleadas como ocupadas, con el objetivo de mejorar su empleabilidad y su promoción en el trabajo. Este tipo de formación está orientada a satisfacer las necesidades del mercado laboral, así como a mejorar la competitividad del sector empresarial. Incluye varias iniciativas y programas formativos que se desarrollan en el marco del Sistema Nacional de Empleo, tanto a través del Servicio Público de Empleo Estatal, como de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

El Sistema de Formación Profesional para el Empleo está integrado por varias acciones de formación dirigidas a que los trabajadores mejoren sus competencias y cualificaciones y a que las empresas aumenten su productividad. Incluye distintos tipos de iniciativas de formación: formación programada por las empresas para sus trabajadores, oferta formativa para trabajadores ocupados y oferta formativa para trabajadores desempleados, así como otras iniciativas, tales como la formación en alternancia con el empleo, la formación de empleados públicos o la formación de las personas en situación de privación de libertad.

En el caso de la formación destinada a trabajadores desempleados, las acciones formativas se ajustan tanto a las necesidades formativas individuales, como a las

necesidades del sistema productivo. Con esta finalidad se han diseñado los siguientes programas:

Programas de formación de los Servicios Públicos de Empleo, que están dirigidos a satisfacer las necesidades formativas detectadas en los itinerarios personalizados de inserción y en las ofertas de empleo.

Programas específicos de formación dirigidos a desempleados con necesidades formativas especiales o con dificultades de inserción/recualificación profesional.

Programas formativos que incluyan compromisos de contratación.

### **CURSOS CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN**

El objetivo de los cursos con compromiso de contratación es facilitar a las personas desempleadas una formación que se ajuste a los requerimientos del mercado laboral y que, a su vez, atienda a las necesidades de competitividad de las empresas. También están orientados a la satisfacción de las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal, capacitando a las personas desempleadas en el desempeño cualificado de las distintas ocupaciones, mejorando, al mismo tiempo, su empleabilidad.

Contrataciones: este tipo de programas abarcan una doble perspectiva; por un lado, la cualificación de los desempleados según las necesidades del mercado de trabajo; por otro lado, conseguir su inserción laboral mediante el compromiso de contratación que asumen las entidades beneficiarias.

Empresas y entidades: las subvenciones para la realización de los cursos se conceden en base a un régimen de concurrencia competitiva. Las subvenciones pueden ser solicitadas por empresas o entidades que se comprometan a la contratación de, al menos, un 40% de los participantes en la acción formativa.

Programa formativo: la oferta de los cursos deberá corresponderse con las especialidades incluidas en el Fichero de Especialidades Formativas y podrán estar destinadas a la consecución de certificados de profesionalidad.

## **PROGRAMA DE EMPLEO Y FORMACIÓN**

Con este programa se pretende la formación y contratación de 1.800 personas desempleadas. El programa consiste en el desarrollo de iniciativas de formación, alternando con prácticas profesionales que respondan a las necesidades del mercado en ocupaciones de utilidad pública o de interés general y social.

Esta iniciativa se pone en marcha para cumplir con la nueva normativa del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en la que se regulan los programas que combinan empleo y formación, y cuya intención es mejorar las deficiencias de las antiguas Escuelas Taller y Talleres de Empleo y sus bajos niveles de inserción laboral.

El alumnado es contratado desde el inicio del proyecto, con una duración de 12 meses y percibiendo el salario establecido en el convenio colectivo aplicable (en las Escuelas Taller existía una fase de formación inicial y una fase de alternancia posterior en la que se contrataba al alumno, nunca antes).

## **5. OBJETIVOS**

### **5.1. OBJETIVO GENERAL**

El objetivo principal de este trabajo es analizar como la edad es un factor determinante en la empleabilidad de las personas desempleadas, favoreciendo el riesgo de exclusión social.

### **5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Señalar las consecuencias que el desempleo puede provocar en los desempleados a nivel psicológico, familiar y socioeconómico.
- Conocer las variables que determinan la empleabilidad de las personas desempleadas mayores de 45 años y los riesgos de exclusión social que estas variables comportan.
- Comprender cuales son las actitudes que afectan a los desempleados a la hora de buscar empleo.
- Conocer la normativa vigente sobre las políticas activas de empleo, así como cuáles de estas políticas han demostrado ser las más eficaces para la promoción de la empleabilidad de las personas desempleadas.

## 6. METODOLOGÍA

Estrategia de búsqueda.

El proceso de búsqueda bibliográfica se llevó a cabo en tres etapas. En la primera etapa se seleccionaron las bases de datos de las cuales, preferentemente, se extraería la bibliografía. Se escogieron atendiendo a que cumplieran criterios de accesibilidad online y que incluyeran publicaciones en español e inglés.

En una segunda etapa, mediante el empleo de descriptores y operadores booleanos, se llevó a cabo la primera búsqueda bibliográfica. La finalidad era obtener los documentos necesarios para nuestra investigación, de modo que el día 7 de octubre de 2021 se realizó una primera búsqueda en Google Scholar. En esta segunda etapa, se pretendía obtener documentos que ayudaran a definir un índice de contenido para desarrollar el TFG. De todos los artículos obtenidos, leímos el resumen de 50 de ellos, desecharos 24 y obtuvimos información válida de 26 de ellos. Las palabras clave utilizadas fueron “desempleados mayores de 45 años” y “desempleados en riesgo de exclusión social”, además del limitador cronológico específico 2010-2020.

Posteriormente, el día 14 de octubre de 2021, una vez definido el contenido objeto de desarrollo, realizamos una búsqueda en DIALNET. Se trata de un portal bibliográfico multidisciplinar, que proporciona documentos referidos a la literatura científica hispánica. Está formado por documentos relativos a las Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas. Para la búsqueda utilizamos las siguientes palabras clave: desempleados, desempleo, mayores de 45 años y riesgo de exclusión social. Con el objetivo de hacer una búsqueda más exhaustiva con las palabras claves, utilizamos una ecuación de búsqueda, de modo que, entre “desempleados” y “mayores de 45 años” se utilizó el operador booleano “OR”, al igual que entre las palabras “desempleo” y “riesgo de exclusión social”. Este operador se utiliza para buscar registros que incluyan cualquiera de los términos separados por el operador. Así conseguimos obtener todos los documentos que contengan alguno de los dos términos entre los que se encuentra.

De este modo, en la ecuación: desempleados OR mayores de 45 años, encontramos artículos que contienen cualquiera de estos términos entre los que se encuentra el operador booleano “OR”.



Asimismo, en esta primera búsqueda también se utilizó el operador booleano “AND” y el comando asterisco (\*). El operador booleano “AND” se usa para buscar registros que incluyan todos los términos disociados por el operador.

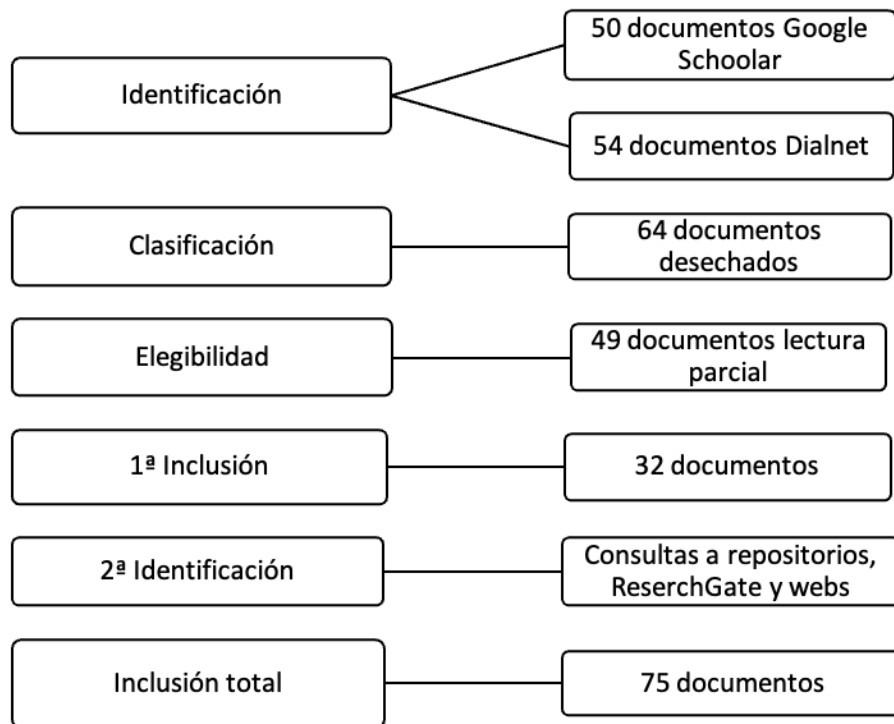
Obtuvimos un total de 54 documentos, entre los que se incluían libros completos, artículos y tesis doctorales. Tras la revisión de cada uno de ellos, examinando su título, el resumen y si el acceso al documento era completo, seleccionamos los artículos que mayor información podrían aportarnos para el desarrollo de nuestra investigación, realizando un descarte de 40 documentos, bien porque no tenían acceso completo al mismo, bien porque no contenían información de interés para nuestro trabajo.

En la tercera etapa, procedimos a la lectura parcial de los 49 documentos, tanto los obtenidos en Google Scholar como los obtenidos en Dialnet, de los cuales, finalmente, hemos trabajado con 32 de ellos que hacían referencia al tema tratado en nuestra investigación.

No obstante, a lo largo del desarrollo de este TFG, hemos necesitado recurrir a más fuentes de información para desarrollar otros conceptos e ideas, de modo que, hemos obtenido documentos, de varias tipologías, que se encontraban en repositorios tales como la biblioteca de la Universidad de Granada, el repositorio de la biblioteca de la Universidad de Barcelona, ResearchGate, catálogo Cisne de la Biblioteca Complutense y diversas páginas webs que ya conocíamos y de las cuales sabíamos que obtendríamos información válida para el trabajo, siendo finalmente el número de documentos empleados de 75.

Criterios de exclusión: publicaciones a las que no se tuviera acceso al texto completo y textos que no estuvieran relacionados con los objetivos de este trabajo.

**Figura 2. Diagrama de flujo**



Fuente: Elaboración propia

## 7. RESULTADOS

A continuación, procedemos a elaborar un resumen de los resultados obtenidos en los principales documentos utilizados en la elaboración de este TFG:

**Tabla 2** Resumen de los principales documentos utilizados (Fuente: elaboración propia)

Tipo de documento	Título	Año	Autor/es	Objetivo	Conclusiones
Artículo de revista	Aproximación teórica de la exclusión social: complejidad e imprecisión del término. Consecuencias para el ámbito educativo	2008	Magdalena Jiménez Rodríguez	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Analizar el concepto de exclusión social.</li> <li>-Describir las dimensiones que abarca.</li> <li>-Delimitar los fundamentos que llevan a la integración.</li> <li>-Concretar como los factores que generan la exclusión son comunes a una tipología de excluidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidad de analizar la exclusión social más allá de la perspectiva clásica.</li> <li>- Concreción de los pilares fundamentales que constituyen la inclusión social.</li> <li>- El sistema educativo incide en la aparición de vulnerabilidad social.</li> <li>- Determinados factores confluyen en una tipología de excluidos.</li> </ul>
Artículo universitario	La imposición de límites máximos de edad en el acceso al empleo	2016	Xavier Solà y Monells	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar cuáles son las razones que llevan a los empleadores a rechazar la entrada de personas de mayor edad cuando amplían sus plantillas.</li> <li>-Aproximación al marco normativo aplicable y estudio de la jurisprudencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-La prohibición de discriminación por razón de edad abarca un sólido reconocimiento en el ordenamiento jurídico español.</li> <li>-La jurisprudencia es ambigua y justifica las diferencias de trato basadas en la edad y sexo, apoyándose en que estos factores constituyen una excepción y deben ser interpretados restrictivamente.</li> <li>-La restricción de la edad debe estar encaminada a la consecución de un objetivo legítimo.</li> </ul>

Artículo de revista	Tengo 50 años, ¿y qué?	2013	Fco. Javier Rubio Arribas	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Analizar porqué la edad es un problema en el acceso al empleo.</li> <li>-Valorar como afecta el proceso de búsqueda de empleo a la frustración del desempleado.</li> <li>-Analizar el entorno laboral y social frente el empleo.</li> <li>-Analizar las barreras que se autoimpone el individuo en el acceso al empleo.</li> <li>-Implementar estrategias para mejorar la empleabilidad de los desempleados mayores de 45 años.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Necesidad de eliminar los estereotipos que, en cuanto a la edad, impone la sociedad.</li> <li>-Aprender a admitir los riesgos y los fracasos.</li> <li>-La baja autoestima de un desempleado mayor de 45 años le hace perder la motivación para la vuelta al trabajo.</li> <li>- Es necesaria la planificación en el proceso de búsqueda de empleo.</li> </ul>
Artículo de revista	Percepciones psicosociales de la exclusión que determinan la inclusión sociolaboral	2013	Andrés Escarbajal Frutos; Tomás Izquierdo Rus	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Analizar las percepciones psicosociales que provoca la situación de desempleo sobre la exclusión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Los resultados señalan las percepciones más frecuentes provocadas por el desempleo y la importancia de implementar actividades inclusivas.</li> <li>-Existen variedad de condicionantes, que conforman una determinada actitud hacia la toma de decisiones. Como consecuencia, se obstaculiza o se facilita la inclusión sociolaboral.</li> <li>-Finaliza con líneas futuras de investigación para abordar la inclusión.</li> </ul>
Artículo de revista	Una mirada sociológica al desempleo	2012	Fco. Javier Rubio Arribas	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Estudiar los datos del desempleo desde la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-El primer problema de la población es el paro y, el</li> </ul>

				<p>estadística.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Analizar los aspectos sociológicos del desempleo desde el discurso de las personas desempleadas.</li> <li>-Estudiar los nuevos perfiles de las personas desempleadas.</li> <li>-Analizar el cambio en la fisonomía del trabajo desde la Reforma Laboral.</li> </ul>	<p>segundo, los problemas económicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-La crisis económica ha generado situaciones de inestabilidad y precariedad laboral, generando desempleados con nuevos perfiles profesionales.</li> <li>-Cuanto mayor es el período de desempleo, más difícil es la reincorporación y mayores desventajas, además de sensaciones de angustia vital, miedo al fracaso, frustración, etc.</li> <li>-El riesgo de exclusión social se está elevando debido a la gran cantidad de personas que reciben prestaciones asistenciales.</li> <li>-La reforma laboral ha generado cambios, modificando sustancialmente las condiciones de trabajo.</li> </ul>
Tesis doctoral	Mayores de 45 años en desempleo. Historias silenciadas y desafíos de la formación	2016	Diana Amber Montes	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conocer las posibilidades y vías de inserción, tanto social como laboral, de los desempleados mayores de 45 años.</li> <li>-Proponer directrices de mejora en los itinerarios formativos destinados a estas personas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-En algunos discursos, se muestra obviedad o baja alusión a la situación de desempleo del colectivo.</li> <li>-Las percepciones sociales culpabilizan y victimizan al colectivo de desempleados.</li> <li>-La formación y la cualificación se tiene en cuenta a nivel de</li> </ul>

					<p>expertos, pero los desempleados no atribuyen su situación a este factor, pero sí a la crisis y a la edad.</p> <p>-Se trata de un colectivo con pocas expectativas en su reincorporación al mercado laboral, que muestra dudas acerca de si la formación es realmente necesaria para la reinserción laboral.</p>
Artículo de revista	Adaptación y validación de la escala de actitudes hacia el trabajo en desempleados mayores de 45 años	2011	Tomás Izquierdo Rus; Fuensanta Hernández Pina; Javier J. Maquilón Sánchez; Olivia López Martínez	-Validar la escala de actitudes hacia el empleo mediante el análisis de la consistencia interna y la estructural de la misma.	-El cuestionario utilizado constituye una herramienta válida para evaluar las actitudes hacia el trabajo de cara a una inserción laboral.
Artículo de revista	El rol de las actitudes en la inserción laboral de los desempleados mayores de 45 años	2013	Tomás Izquierdo Rus; Olivia López Martínez	-Explorar las actitudes hacia el trabajo en una muestra de 262 desempleados del sur de España. -Analizar la incidencia de características actitudinales que influyen en las probabilidades de encontrar empleo de las personas mayores de 45 años.	-Las consecuencias del desempleo se hacen más notables en el grupo de edad de mayores de 45 años. -Existen diversos condicionantes que influyen en la aparición de actitudes negativas hacia el trabajo. -Propuestas de intervención y nuevas líneas de investigación para mejorar la calidad de la intervención psicosocial.
Tesis doctoral	La orientación profesional para el empleo en España	2021	Rafael Piqueras Gómez	-Describir el papel de la orientación laboral para el empleo en España y la relevancia que tiene en el	-Es conveniente utilizar herramientas específicas que hayan sido validadas para desarrollar la orientación laboral

				<p>mercado de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Definir el ámbito de actuación de la orientación laboral en los servicios públicos de empleo.</li> <li>-Estudiar cómo influyen la conducta y las motivaciones en la búsqueda de empleo en personas con dificultades de inserción.</li> <li>-Trasladar las cuestiones pendientes en la orientación laboral en nuestro país.</li> </ul>	<p>y, de este modo, mejorar los conocimientos del personal de los servicios de empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Es necesaria mejorar la formación de los técnicos de orientación laboral.</li> <li>-Es necesaria la digitalización de los servicios de orientación laboral.</li> <li>-Se proponen líneas de investigación y desarrollo de la orientación laboral.</li> </ul>
Tesis doctoral	Análisis de las variables mediadoras que determinan las actitudes hacia el trabajo de los desempleados mayores de 45 años de España y Portugal	2014	Tomás Izquierdo Rus	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Analizar diversos aspectos del trabajo de los mayores de 45 años a través de la consideración de variables mediadoras en las actitudes hacia el empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Determinadas variables pueden incrementar o disminuir las dificultades para lograr un puesto de trabajo.</li> <li>-Necesidad de implementar estudios que analicen la relación entre las actitudes hacia el trabajo y la búsqueda de empleo.</li> <li>-Determinadas características individuales son las causantes de la situación de desempleo. Asociación significativa entre la duración del desempleo y las actitudes hacia el trabajo.</li> <li>-Desde la perspectiva del ciclo vital, adquieren especial significado los cambios en los roles personales, familiares y comunitarios. Los mayores de 45 años se determinan por una</li> </ul>

					<p>serie de indicadores que establecen un perfil personal y profesional del grupo en este rango de edad.</p> <p>-Este grupo es el más afectado por el desempleo de larga duración, lo que provoca una disminución en sus actitudes en la búsqueda de empleo.</p>
Libro	Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas	2012	Sara Redondo; Enrique Navarro Asencio; Antonia Parras Laguna; Ana M <sup>a</sup> Madrigal Martínez; Patricia Vale Vasconcelos	<p>-Presentar una panorámica de los orígenes y el desarrollo histórico de la orientación, además de sus conceptos fundamentales y principios básicos por los que se rige.</p> <p>-Examinar los modelos y estructuras institucionales básicas de orientación.</p> <p>-Abordar las principales áreas de orientación educativa, así como tratar los contextos de intervención en el contexto sociocomunitario.</p> <p>-Señalar nuevas perspectivas en el desarrollo de la orientación.</p>	<p>-Confirma la importancia que paulatinamente ha ido ganando la orientación como actividad profesional.</p> <p>-Necesidad de que los orientadores dispongan de un amplio conjunto de conocimientos y capacidades para desarrollar con eficacia los ámbitos que comprende la orientación.</p>
Libro	Mejorando las políticas y sistemas de orientación continua	2006	Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. CEDEFOP	-Describir instrumentos de referencia comunes europeos para la orientación	-Describe tres instrumentos que, de forma comunitaria, sean útiles para la orientación: objetivos y principios de la orientación durante toda la vida; criterios aplicables para garantizar los sistemas de



					<p>calidad en la oferta de orientación en Europa; características principales que deben abarcar los sistemas de orientación a lo largo de la vida.</p> <p>-Sugiere formas de crear instrumentos para la orientación, así cómo utilizar estos instrumentos.</p>
Libro	El desempleo en los mayores de 45 años	2008	Tomás Izquierdo Rus	<p>-Estudiar el desempleo como fenómeno social.</p> <p>-Ofrecer una visión de la situación laboral de las personas mayores de 45 años.</p> <p>-Exponer, de forma sistemática, los estudios realizados sobre las consecuencias sociales que provoca el desempleo, sobre todo desde la asociación entre desempleo y actitudes hacia el trabajo.</p> <p>-Aportar un estudio empírico que se realiza para exponer la relación entre desempleo y actitudes hacia el trabajo de los desempleados mayores de 45 años.</p>	<p>-Gran parte de los estudios analizados apuntan que existe una influencia entre el desempleo y las actitudes hacia el trabajo.</p> <p>-Necesidad de investigar las actitudes hacia el trabajo en otras etapas del ciclo vital.</p> <p>-Resultados del estudio muestran la influencia de la duración del desempleo con el estilo de búsqueda de empleo.</p> <p>-La duración del desempleo afecta de manera generalizada a los desempleados. Esta influencia es distinta a la que ejerce la edad o el género.</p> <p>-Se pone de manifiesto la influencia de determinadas variables en la actitud hacia el trabajo de los desempleados.</p>
Publicación periódica	Mercado de trabajo de personas mayores de 45 años en Andalucía 2017	2017	Servicio Andaluz de Empleo	-Analizar el comportamiento de las personas mayores de 45 años en su relación con el	-Examina el porcentaje de desempleados mayores de 45 años que existía en Andalucía

				mercado de trabajo en Andalucía.	<p>en el año 2017, comparado con el resto de comunidades autónomas.</p> <p>-Describe la participación del colectivo en las políticas activas de empleo, concretamente en los programas de orientación e inserción laboral.</p> <p>-Resume los rasgos comunes a las personas mayores de 45 años respecto al mercado de trabajo.</p>
Publicación web	Vuelven los cursos de FPE con compromiso de contratación (6000 plazas), Junta de Andalucía	2020	Andalucía Orienta	-Informar de la vuelta de los cursos de Formación Profesional para el Empleo con compromiso de contratación.	

## **8. CONCLUSIONES**

Tras todo lo expuesto, extraemos las conclusiones a las que nos conduce este TFG.

Las personas mayores de 45 años forman parte de un colectivo con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, ya no solo por su edad, sino en ocasiones, debido al desfase respecto a las demandas requeridas por dicho mercado de trabajo, siendo su tasa de actividad menor que en población perteneciente a otros rangos de edad.

En el marco de las políticas activas de empleo se han puesto en marcha una serie de medidas que tienen como objetivo la inserción laboral de los desempleados mayores de 45 años, y a su vez, su mantenimiento en el mercado laboral.

Debemos destacar que el colectivo de desempleados mayores de 45 años es un colectivo socialmente silenciado, el cual tiene poca esperanza en su reincorporación al mercado laboral, y que, además, considera que la formación para el acceso al empleo no resultará eficaz. La formación y la cualificación tienen un papel más importante en los discursos de los profesionales, pero no es así para los desempleados, quienes consideran que su situación es tal debido tanto a su edad, como a la crisis financiera. Y es que, muchos de los factores que intervienen en la situación de desempleo de este colectivo están muy lejos del ámbito de intervención de la formación (Amber, 2016). Como concluiremos más adelante, conseguir la inserción laboral depende tanto de la formación, las habilidades y las destrezas, como de mantener una actitud que favorezca la motivación personal en la búsqueda de empleo (De Pablo, 1996).

Además, el porcentaje de empleabilidad disminuye conforme aumenta la edad de la persona desempleada, en muchas ocasiones debido a los criterios de selección utilizados en los procesos de reclutamiento de personal. También disminuye por la reducción en la capacidad del trabajador que, por su edad, tiene dificultades para reciclarse profesionalmente y adaptarse a las innovaciones tecnológicas y organizacionales. Por último, afectan enormemente sus actitudes de rechazo a nuevos puestos de trabajo.

Como señala Izquierdo (2010), las investigaciones que analizan los efectos del desempleo en los mayores de 45 años muestran que las consecuencias de esta situación son más notables en este grupo perteneciente a un mismo rango de edad.

Tienen en común una serie de parámetros políticos, culturales, económicos y formativos, los cuales se interrelacionan y determinan el perfil propio de este colectivo, lo que los convierte en uno de los grupos de edad con mayor dificultad de inserción en el mercado de trabajo y, a su vez, con mayor riesgo de exclusión social.

También el bajo nivel de autoestima afecta significativamente a la salida de la situación de desempleo. La literatura encontrada pone de manifiesto que existen determinadas variables que pueden incrementar las dificultades de la búsqueda de empleo.

Estudios realizados por Casey (1997) concluyen que los efectos derivados del desempleo afectan significativamente en el grupo de desempleados mayores de 45 años, reduciendo sus actitudes hacia el empleo a consecuencia de la disminución de oportunidades laborales.

Este grupo es uno de los más amenazados por el desempleo de larga duración, lo cual provoca desánimo y disminuye las actitudes de los desempleados en la búsqueda de empleo.

Precisamente, debemos destacar la relación entre las actitudes y la búsqueda de empleo. Concluimos que son dos ítems interrelacionados, sin posibilidad de mantenerlos independientes el uno del otro.

Esta relación la ponen en relieve numerosos autores. De Pablo (1996) concluye que, conseguir un empleo no depende solo de factores externos a la propia persona, sino que hay, también, factores internos que incrementan o disminuyen las posibilidades de inserción. La actitud que muestre el desempleado durante el proceso de búsqueda de empleo afectará significativamente en el éxito o el fracaso de su reinserción laboral. Tal y como también indican Blanch (1990) y Baron y Byrne (2002), las actitudes influyen en la intensidad de la búsqueda de empleo y pueden determinar el éxito en su consecución. Izquierdo, Hernández, Maquilón & López (2011) exponen que tienen menos probabilidades de encontrar empleo aquellos desempleados que culpabilizan de su situación a causas externas que si el locus de control fuera interno.

No obstante, la actitud pasiva hacia la búsqueda de empleo y hacia la mejora de la formación es consecuencia de culpabilizar a la edad como factor de desventaja social (Rubio, 2013).

Debemos acentuar que, tanto la búsqueda de empleo activa como una autovaloración personal óptima, son indicadores que marcan la pronta salida del

desempleo, lo cual muestra la evidencia entre la duración de la situación de desempleo y las actitudes hacia el trabajo (Izquierdo, 2014).

Por otro lado, existen una serie de aspectos sociológicos y obstáculos en el acceso al empleo que van a determinar la empleabilidad del colectivo de desempleados mayores de 45 años.

En primer lugar, nos ha extrañado como, siendo la normativa tan clara acerca de la discriminación por razón de edad, tal y como establecen, entre otros, la Constitución Española en su artículo 14 y el artículo 4º.2.c de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es numerosa la jurisprudencia, tanto europea como española, que justifica la legalidad del establecimiento máximo de edad para el acceso a determinados puestos de trabajo, tanto en el ámbito de la empresa privada como en la administración pública.

La justificación de la imposición de un límite máximo de edad para el acceso al empleo constituye, desde nuestro punto de vista, un principio de discriminación por razón de edad que perjudica aún más el acceso a un puesto de trabajo.

En segundo lugar, queda confirmado también que una serie de aspectos sociológicos determinan negativamente la empleabilidad del colectivo que nos atañe. Es el caso de los estereotipos, los cuales influyen en los procesos selectivos, siendo la edad uno de los estereotipos más destacados (Moya y Puertas, 2008).

Si bien los estereotipos suelen imputarse a la propia sociedad, es cierto que es el propio desempleado el que, en muchas ocasiones, suele imponerse esas barreras, convirtiéndolos en factores intrínsecos de riesgo y que dificultan el acceso al empleo (World Health Organisation, 2009).

Con respecto a las consecuencias del desempleo, hemos analizado tres tipos: las consecuencias socioeconómicas, las consecuencias psicológicas y, por último, las familiares.

En cuanto a las consecuencias socioeconómicas, la situación de los desempleados se agrava puesto que, debido a la disminución de los ingresos, se originan una serie de variaciones en su estilo de vida, las cuales repercuten negativamente en sus relaciones sociales (Aparicio, 2010).

Respecto a las consecuencias psicológicas y familiares, debemos tener en cuenta que el trabajo contribuye a componer la imagen que la sociedad tiene sobre nosotros (Rus, 2000), a adquirir estatus social y a la satisfacción psicológica (Rodríguez, 1998),

y la pérdida del vínculo de forma repentina deja al individuo en una situación de desprotección que puede conllevar al aislamiento social, sintiéndose desvalorizado e inseguro. Los sentimientos comunes a los desempleados son de vergüenza, fracaso y culpa (Aparicio, 2010).

Asimismo, los desempleados experimentan un empeoramiento de la salud mental, como ansiedad, depresión o baja autoestima y, también, exteriorizan más síntomas físicos. En consecuencia, el deterioro de su salud mental provoca un empobrecimiento de la percepción de uno mismo (García, 1993; Aparicio, 2010).

Con respecto a las repercusiones en el ámbito familiar, se pueden dar dos estadios: provocar tensión y la desestabilización familiar, o bien, que la familia sirva de apoyo básico en el proceso de reinserción laboral (Sumba et al., 2020).

En último lugar, debemos hacer mención al fundamental papel que juegan las políticas de empleo. Si bien las políticas pasivas se limitan a una protección económica de los desempleados, las políticas activas contribuyen a mejorar la empleabilidad.

Sin embargo, las políticas activas de empleo, para ser eficaces, necesitan ser combinadas con otro tipo de subvenciones, como la formación para el empleo con compromiso de contratación o los programas de empleo y formación. Son este tipo de políticas las que mejoran la calidad de la mano de obra y las perspectivas futuras de empleo. Las evaluaciones de los programas de formación señalan que son más rentables los programas que contienen formación en el puesto de trabajo (González-Blanch, 2017).

Por último, cobra especial mención el papel de la orientación laboral como motor conducente en la ayuda a la reinserción laboral.

Si bien las actitudes juegan un papel importante en el proceso de búsqueda de empleo, la desmotivación constituye un problema añadido. Por ello, es necesaria la implementación de una línea de intervención en la orientación profesional que, desde la prevención, actúe sobre la motivación de los desempleados, hecho que incrementaría significativamente las probabilidades de inserción laboral de este colectivo (Izquierdo, 2014). Este tipo de cuestiones son necesarias para planificar e implementar intervenciones a nivel social y comunitario (Buendía, 2010).

En la orientación laboral es vital la evaluación de las actitudes, pues permiten diseñar actuaciones orientadas al cambio de actitud en la población desempleada (Montilla, 2005).

En definitiva, la elaboración de este trabajo nos ha permitido incrementar el conocimiento acerca de las circunstancias sociológicas y actitudinales que rodean al colectivo de desempleados mayores de 45 años, así como las consecuencias que el desempleo les provoca a nivel psicológico y social. Entendemos que el conocimiento de estas circunstancias es esencial para conseguir una inserción laboral de la mayor calidad posible.

## **9. LIMITACIONES Y PROSPECTIVAS DE FUTURO**

En cuanto al colectivo cuya situación de desempleo hemos tratado a lo largo de este TFG, hemos podido comprobar que, en algunos discursos, se muestra baja alusión o, incluso obvia, a la situación de desempleo del grupo de edad.

Por otro lado, algunos estudios expuestos aquí, tales como los de Izquierdo (2005,2008) o Izquierdo y Alonso (2010), intentan analizar las actitudes hacia el trabajo en desempleados mayores de 45 años. Sin embargo, en la revisión de la literatura, hemos podido constatar que las investigaciones y publicaciones que tratan el desempleo en este colectivo son cuantitativamente menores que las que estudian otras etapas del ciclo vital.

Los servicios de intermediación y de orientación laboral deben facilitar los medios para que el periodo en el que los usuarios se encuentran desempleados sirva para la mejora de su empleabilidad y, por tanto, una inserción laboral de mayor calidad. Es esencial que los trabajadores de este tipo de servicios sean sometidos a una evaluación continua de sus actuaciones.

Necesaria es también que las políticas pasivas de empleo se vinculen a medidas de políticas activas de empleo, de manera que se active la vuelta al empleo. Esto se puede conseguir desde tres vías: la primera, incentivando las contrataciones a la vez que mediante la promoción del autoempleo; en segundo lugar, mejorando los servicios de intermediación laboral para facilitar su labor en la intercesión entre oferta y demanda de empleo; por último, se deben mejorar las actuaciones formativas que están dirigidas a los desempleados de forma que se incremente su empleabilidad.

Para esto último, las acciones formativas deberían orientarse a realizar una formación a demanda de empresas y, por supuesto, la formación en alternancia con el empleo.

Además, como hemos observado a lo largo de este trabajo, las actitudes juegan un papel crucial en el proceso de búsqueda de empleo. La orientación laboral debe tener en cuenta las particularidades del grupo poblacional al que atiende con la finalidad de plantear herramientas de intervención que ofrezcan soluciones reales. Para ello se deben seguir realizando estudios que consideren las actitudes hacia el empleo como una de las consecuencias principales del desempleo en los desempleados mayores de 45 años.

Del mismo modo, es necesario conocer las expectativas que, tanto los programas de formación como la orientación laboral, provocan en los desempleados, haciendo especial hincapié en el grupo poblacional que hemos tratado en este trabajo, puesto que consideramos que, en la mayoría de ocasiones, este tipo de recursos generan desinterés en los desempleados, sobre todo en el rango de edad a partir de los 45 años, ya que no consideran que sean útiles para su inserción laboral.



## 10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aceituno, Fernando J. «La formación profesional según el enfoque de las competencias. La influencia del discurso europeo en España (Barcelona, Octaedro)». *Revista española de educación comparada*, n.º 22 (2013): 231-33.
- Agulló Tomás, Esteban. *Jóvenes, trabajo e identidad*. Universidad de Oviedo, 1997.
- Alujas, J. A. (2009). Servicios públicos de empleo e intermediación laboral en la Unión Europea. *Ekonomiaz*, 71(2), 200–219.  
[http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/164400/Servicios\\_pu%CC%81bli%20cos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/164400/Servicios_pu%CC%81bli%20cos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Altuna Urcelay, Ángel. «El rol del orientador: Tomas de posición para una orientación laboral más efectiva». *Capital Humano*, n.º 192 (2005): 109-115.  
[https://nanopdf.com/download/el-rol-del-orientador-tomas-de-posicion-para-una-orientacion\\_pdf#modals](https://nanopdf.com/download/el-rol-del-orientador-tomas-de-posicion-para-una-orientacion_pdf#modals)
- Álvaro Estramiana, José Luis, Sonia María Guedes Gondim, Alicia Garrido Luque, André de Figueiredo Luna, y Marina Campos Dessen. «Desempleo y bienestar psicológico en Brasil y España: un estudio comparativo». *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho* 12(1), 2012.  
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n1/v12n1a02.pdf>
- Amber Montes, Diana. «Mayores de 45 años en desempleo: Historias silenciadas y desafíos de la formación». Universidad de Granada, 2016.  
<http://hdl.handle.net/10481/43686>.
- Andalucía Orienta. «Vuelven los cursos de FPE con compromiso de contratación (6000 plazas), Junta de Andalucía». Andalucía Orienta.net, 2020.  
<https://andaluciaorienta.net/vuelven-los-cursos-de-fpe-con-compromiso-de-contratacion-junta-de-andalucia>
- Aparicio Pérez, Trinidad. «Los efectos del desempleo en las personas». Lechepuleva.es, 2020. <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/los-efectos-del-desempleo-en-las-personas>.
- Aramburu, L. (2003). Enfoques cognitivo y conductual: evaluación de dos programas de intervención con desempleados. *Psicothema*, 15(Número 2), 183–189.  
<http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=1043>
- Arnal, M., Finkel, L., & Parra, P. (2013). Crisis, desempleo y pobreza: análisis de trayectorias de vida y estrategias. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(2), 281-311 [https://doi.org/10.5209/rev\\_CRLA.2013.v31.n2.43221](https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n2.43221)
- Bernard, A. (2012). The job search of the older unemployed. *Perspectives on Labour and Income*, 24(3), 4-15 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/75-001-x/2012003/article/11698-eng.pdf?st=HQ58-7Nm>
- Blanch, J. M. (1990). *Del Viejo al Nuevo Paro. Un Análisis Psicológico y Social*. (1 ed.) (Biblioteca universitaria de Ciencias Sociales).
- Blanch, Josep M., y Leonor M. Cantera. «El malestar en el empleo temporal involuntario». *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. Vol.25, n.º 1 (2009): 59-70. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v25n1/v25n1a07.pdf>
- camaracaceres.com. «Cursos FPE», 2021.  
<https://www.camaracaceres.com/programa-45para-desempleados-mayores-de-45-anos/>.
- Carabaña Morales, Julio, y Olga Salido Cortés. «Sobre la difusa relación entre desempleo y pobreza: España en el cambio de siglo». *Panorama Social*, 2010.  
[https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS\\_PS/012art03.pdf](https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/012art03.pdf).
- CEDEFOP. «Mejorando las políticas y sistemas de orientación continua». *El uso de herramientas de referencia comunes en Europa*, 2006.  
[https://www.cedefop.europa.eu/files/4045\\_es.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4045_es.pdf).

- Da Motta Veiga, S. P., y Turban, D. B. (2014). Are affect and perceived stress detrimental or beneficial to job seekers? The role of learning goal orientation in job search self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 125(2), 193–203. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2014.09.007>
- De Pablo Urbán, J. M. (1996). Desarrollo de los aspectos personales para la ocupación: una metodología para el cambio con grupos de desempleados. *Intervención Psicosocial*, V, 15, 75-101. <https://journals.copmadrid.org/pi/art/52d2752b150f9c35ccb6869cbf074e48>
- De Pablo Urbán, Juan Miguel. «Desarrollo de los aspectos personales para la ocupación: una metodología para el cambio con grupos de desempleados». *Psychosocial Intervention*, 1996.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (s. f.). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>.
- Europapress «Según Generation, los desempleados de 45 años o más se enfrentan a retos de la edad y carreras a nivel global». *Europapress*, 8 de julio de 2021. <https://www.europapress.es/comunicados/internacional-00907/noticia-comunicado-generation-desempleados-45-anos-mas-enfrentan-retos-edad-carreras-nivel-global-20210708154451.html>.
- García Gómez, Beatriz, y José Sánchez Santamaría. «La orientación profesional en los servicios sociales municipales: propuesta de una unidad para inmigrantes en exclusión social». *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía* 24, n.º 2 (2013): 126-37. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5018299>
- García Rodríguez, Yolanda. *Desempleo :alteraciones psicológicas*. Psicología diferencial y personalidad. Valencia: :Promolibro, 1993.
- González-Blanch Rodríguez, María Jesús. «Políticas activas de empleo en la UE en tiempos de crisis económica». Universidad Complutense de Madrid, 2017. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40750/1/T38221.pdf>
- Informe conjunto de 2012 del Consejo y de la Comisión sobre la aplicación del marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación, 2012/C 70/05 § (s. f.). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012XG0308\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012XG0308(01)&from=ES).
- Izquierdo Rus, Tomás. *El desempleo en los mayores de 45 años*. Consejo Económico y Social de la Provincia de Jaén, 2008. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extlib?codigo=447397>.
- Izquierdo Rus, Tomás. «Life cycle and psycho-social characteristics of unemployed adults». *Salud mental* 35, n.º 3 (2012): 225-30. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7505715>
- Izquierdo Rus, Tomás, y Olivia López Martínez. «El rol de las actitudes en la inserción laboral de los desempleados mayores de 45 años». *Universitas psychologica* 12, n.º 3 (2013): 911-22. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/1695>
- Izquierdo Rus, Tomás, y Francisco José (dir. tes.) Moya Faz. «Análisis de las variables mediadoras que determinan las actitudes hacia el trabajo de los desempleados mayores de 45 años de España y Portugal», 2014. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/exttes?codigo=90957>.
- Jiménez Ramírez, Mª Magdalena, Julián Jesús Luengo Navas, y José Taberner Guasp. «Exclusión social y exclusión educativa como fracasos. Conceptos y líneas para su comprensión e investigación.» *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado* 13, n.º 3 (2009): 11-49. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3187182>

- Jiménez Ramírez, M<sup>a</sup> Magdalena. «Aproximación teórica de la exclusión social: complejidad e imprecisión del termino. Consecuencias para el ámbito educativo». *Estudios pedagógicos (Valdivia)* 34 (2008): 173-86.
- Juárez Arall, J., y Marqués Molías, L. (2019). Aspectos de la competencia digital para la empleabilidad//Digital competence aspects for employability. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 30(2), 67.  
<https://doi.org/10.5944/reop.vol.30.num.2.2019.25339>
- Lahera Sánchez, Arturo. «La participación de los trabajadores en la calidad total: nuevos dispositivos disciplinarios de organización del trabajo». *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º 106 (2004): 63-102.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=970294>
- Ley de Empleo, Pub. L. No. 3/2015 (s. f.). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11431>.
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (s. f.). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-12018>.
- Mars, Amanda. «Oferta de trabajo: vetados mayores de 35». *El País*. 27 de marzo de 2013.  
[https://elpais.com/sociedad/2013/12/27/actualidad/1388172830\\_522805.html](https://elpais.com/sociedad/2013/12/27/actualidad/1388172830_522805.html).
- Martínez-Roca, Carme. «Orientación, desarrollo de competencias y reducción de factores contextuales de riesgo para el empleo: Propuesta para centros educativos de Cataluña». Universitat Autònoma de Barcelona, 2016.  
<https://www.tdx.cat/handle/10803/370112#page=4>.
- Montilla Pérez, Salvador. «Diferencias individuales de los desempleados y constructos motivacionales: Una relación de interdependencia predictora del desempleo estructural». *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones = Journal of work and organizational psychology* 21, n.º 3 (2005): 269-98.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1449131>
- Montilla Pérez, Salvador. «Una aproximación a la motivación en procesos de orientación laboral.» *Revista de empleo de la Junta de Andalucía*, n.º 5 (2004).  
<https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Boletin%20num%205.pdf>.
- Olaz Capitán, Ángel José. «Una aproximación conceptual a la cualificación profesional desde una perspectiva competencial». *Papers: revista de sociologia*, [en línea], 2011, Vol. 96, Núm. 2, p. 589-16,  
<https://raco.cat/index.php/Papers/article/view/241993>
- Pérez Sáinz, Juan Pablo. (2003). Globalización, riesgo y empleabilidad: Algunas hipótesis. *Nueva Sociedad*, 184, 68. <https://nuso.org/articulo/globalizacion-riesgo-y-empleabilidad-algunas-hipotesis/>
- Piqueras Gómez, Rafael, y Prudencio José (dir. tes.) Riquelme Perea. «La orientación profesional para el empleo en España: métodos y herramientas para intervenir desde la evidencia», 2021.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/exttts?codigo=290996>.
- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (s. f.).  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-7573>.
- Redondo, Sara, Patricia Vale, Enrique Navarro Asencio, y Ana Martínez. *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*, 2012.  
[https://www.researchgate.net/publication/259677339\\_Orientacion\\_educativa\\_fundamentos\\_teoricos\\_modelos\\_institucionales\\_y\\_nuevas\\_perspectivas](https://www.researchgate.net/publication/259677339_Orientacion_educativa_fundamentos_teoricos_modelos_institucionales_y_nuevas_perspectivas)
- Rubio Arribas, Fco. Javier (2013). Tengo 50 años ¿y qué?. Dificultades y estrategias en el retorno al mercado de trabajo. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 40(4). ISSN: 1578-6730.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18153270006>

- Sanz López, Clara (2010) La orientación profesional en los sistemas de formación profesional. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía (REOP)*, 21(3), 643-652. <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230786007.pdf>
- sepe.es. «Qué es el sistema de Formación Profesional para el Empleo», s. f. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/que-es-sistema-formacion-profesional-empleo.html>.
- Servicio Andaluz de Empleo. «Mercado de trabajo de personas mayores de 45 años en Andalucía 2017», 2018. [https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2020-03/Estudio-argos-Mayores%2045\\_2017.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2020-03/Estudio-argos-Mayores%2045_2017.pdf).
- Servicio Andaluz de Empleo. «Las políticas activas de empleo en Andalucía, 2004-2005», 2005. <https://www.juntadeandalucia.es/empleo/equal/npe/www/doc/258.pdf>.
- Sumba Bustamante, Ruth Yadira, Genesis Rocio Saltos Ruiz, Cindy Anabel Rodríguez Suarez, y Zereida Lilibeth Tumbaco Santiana. «El desempleo en el ecuador: causas y consecuencias». *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional* 5, n.º 10 (2020): 774-97. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7659441>
- Sultana, Ronald, y A. Watts. «Career Guidance in Public Employment Services Across Europe». *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 6 (1 de febrero de 2006): 29-46. <https://doi.org/10.1007/s10775-006-0001-5>.
- Vega JL, Bueno B. *Pensando en el futuro. Curso de preparación para la jubilación*. Valladolid: Junta de Castilla y León; 1996.
- Wanberg, Connie. «Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals». *The Journal of applied psychology* 82 (1 de noviembre de 1997): 731-44. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.731>.