

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO
GRADO EN TRABAJO SOCIAL
Trabajo Fin de Grado

Perfil demandante de empleo en la
Agencia de Colocación YMCA
(Zaragoza) y relación con la oferta
laboral existente.

Estudiante/s:

Elisa Sanz Monclus

Director/a:

Montserrat Navarrete Lorenzo

Zaragoza, Octubre, 2014



Universidad
Zaragoza



Facultad de
Ciencias Sociales
y del Trabajo
Universidad Zaragoza

ÍNDICE:

I. INTRODUCCIÓN.	4
II. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
II.I Población.....	6
II.II Ámbitos geográfico y temporal.	6
II.III Objetivos.	6
II.IV Variables.	7
II.V Método y enfoque de la investigación.....	10
II.VI Técnicas estadísticas e informáticas para la obtención y análisis de los datos.	12
III. MARCO TEORICO DE REFERENCIA.	14
III.I Inmigración en España.	14
III.II Empleo.	16
III.II.I Empleabilidad.	16
III.II.II Empleo de las personas inmigrantes.....	19
IV. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD DE REFERENCIA EN LA INVESTIGACIÓN.	21
V. PRESENTACIÓN DE LOS DATOS: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.	30
V.I Perfil de los usuarios/as	32
V.II Características relacionas con la experiencia laboral de los usuarios/as	45
V.III Perfil de las ofertas gestionadas por YMCA.....	56
V. III.I Características personales	58
V.III.II Características relacionadas con la tarea	60
VI. CONCLUSIONES: Contraste demandas de empleo-ofertas de trabajo	63
VI.I Comparación demanda y oferta.....	63
VI.II Perfil demandante.....	65
VI.III Reflexión.	67
VII. BIBLIOGRAFÍA	68

ÍNDICE DE GRÁFICOS:

Gráfico 1. Sexo de los usuarios/as.....	32
Gráfico 2. Tipos de prestaciones recibidas por los usuarios/as.....	39
Gráfico 3. Movilidad de los usuarios/as para poder ocupar un empleo.	47
Gráfico 4. Porcentaje de usuarios/as que posee carnet de conducir para poder optar a un puesto de trabajo.	48
Gráfico 5. Carnets oficiales solicitados por las empresas.	49
Gráfico 6. Nivel de los usuarios/as en idiomas.	50
Gráfico 7. Experiencia de los usuarios/as en su anterior puesto de trabajo. ..	52
Gráfico 8. Formación obtenida por los usuarios/as para poder realizar su anterior puesto de trabajo.....	54
Gráfico 9. Sexo de los usuarios/as requerido por la empresa para desempeñar el empleo ofertado.	58
Gráfico 10. Edad requerida por la empresa para el puesto de trabajo.....	59
Gráfico 11. Titulación de idiomas para optar al puesto de trabajo ofertado ...	61
Gráfico 12. Formación requerida para realizar el puesto de trabajo ofertado.	62

ÍNDICE DE TABLAS:

Tabla 1. Edad de los usuarios/as.	33
Tabla 2. Estado civil y sexo de los usuarios/as.....	33
Tabla 3. Relación de las variables sexo- cargas familiares de los usuarios/as.	34
Tabla 4. País de Procedencia.....	35
Tabla 5. País de procedencia y sexo de los usuarios.	36
Tabla 6. Años de residencia en España.....	37
Tabla 7. Nivel de español.	38
Tabla 8. Estudios realizados por los usuarios/as inscritos en la Agencia de Colocación.	38
Tabla 9. Relación entre las variables sexo- prestaciones.	40
Tabla 10. Relación entre las variables de Prestaciones- Cargas Familiares. ...	41
Tabla 11. Relación entre las variables Prestaciones-Tiempo sin trabajar	42
Tabla 12. Disponibilidad horaria de los usuarios para adquirir un empleo.....	45
Tabla 13. Relación de variables Disponibilidad- Cargas Familiares.	46
Tabla 14. Nivel de informática de los usuarios/as de la Agencia de Colocación.	50
Tabla 15. Sectores de trabajo.	51
Tabla 16. Empleabilidad de los usuarios/as en su anterior puesto de trabajo.	53
Tabla 17. Tiempo sin trabajar	55
Tabla 18. Sectores de trabajo ofertados.	56
Tabla 19. Disponibilidad necesaria para el puesto de trabajo.	60
Tabla 20. Experiencia necesaria para ocupar el puesto de trabajo.	60

I. INTRODUCCIÓN.

Este trabajo surge como resultado de una experiencia propia, una observación e intervención durante el periodo de prácticas realizadas en la Agencia de Colocación YMCA Zaragoza.

A través de esta experiencia se estuvo en continuo contacto con personas en búsqueda activa de empleo, por lo que hubo la oportunidad de conocer el perfil de muchos de estos usuarios/as. Frecuentemente resultaba alarmante el contenido del currículum vitae que entregaban algunos de los usuarios/as, ya que resultaban caóticos y desordenados.

Esta situación es algo bien conocido por la sociedad en estos tiempos de crisis, si bien es cierto que no es lo mismo escucharlo en las noticias, o verlo en la prensa, que cuando se está en contacto con un volumen considerable de casos en el día a día.

Este contacto directo es el que ha despertado la necesidad de reflejar y dar a conocer a la población esta situación, puesto que desde el trabajo social se ha aprendido la importancia de llevar a cabo una rigurosa investigación para conocer la realidad, y así poder actuar eficazmente sobre ella; como la importancia de denuncia y protesta social.

El trabajo de investigación se llevó a cabo desde el enfoque cuantitativo de la investigación social, con el principal objetivo de analizar los diferentes perfiles de los usuarios/as demandantes de empleo y las ofertas gestionadas por la Agencia de Colocación YMCA, para así realizar una comparación entre ambas.

Mediante un esquema previo sobre las variables que se pretendían analizar, de la muestra escogida de todos los usuarios/as inscritos en la Agencia de Colocación entre los meses de Septiembre y Octubre del año 2013 y las ofertas de empleo de ese mismo periodo temporal, con los curriculums vitae y la ficha de inscripción de cada persona se pudieron conseguir los datos necesarios referidos a las variables comentadas antes.

Se trata de hacer una revisión de las variables más influyentes en la vida de los usuarios/as que aspiran a poder tener un trabajo digno y de acuerdo a sus expectativas. Factores como el país de procedencia, el sexo, las cargas

familiares, los estudios, el tiempo sin trabajar o las prestaciones económicas que puedan percibir entre otros, son un ejemplo de lo que ocurre en la sociedad y en especial en el mercado laboral de nuestro tiempo.

En la sociedad capitalista y en crisis económica de hoy en la que vivimos, ayuda a las empresas a poder exigir más a sus trabajadores por condiciones y sueldos poco digno. Además de tener que compaginar esto con una vida personal que en algunos casos resulta difícil y está llena de obstáculos, que les impide poder llegar a sus niveles plenos de bienestar social o por lo menos cubrir sus necesidades básicas.

Por todo esto, se consideró que era un tema digno de ser investigado, al igual que su posterior comparación con la oferta laboral existente, para finalmente poder esbozar unas conclusiones basadas en los resultados obtenidos en esta investigación.

Asimismo, hay que recalcar que este tema de investigación se planteó desde la Asociación YMCA Zaragoza, ya que no poseía ningún tipo de estudio relacionado con la incorporación de la Agencia de Colocación a las actividades de la entidad relacionadas con el empleo que allí se hacían.

II. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Para el diseño de este trabajo de investigación se van a tener en cuentas diferentes aspectos a tratar como el de la población estudiada, el ámbito geográfico y temporal para delimitar el estudio, sin olvidar los objetivos de la investigación y el enfoque metodológico dado para poder obtener el perfil demandante de los usuarios.

II.I Población.

En la realización de este trabajo de investigación se tomará como referencia la Agencia de Colocación de Zaragoza nº 9900000145, ubicada en la calle Pedro Cerbuna nº2 que pertenece a la Asociación YMCA Zaragoza.

La población objeto de estudio analizada son 100 usuarios demandantes de empleo que se incorporaron a la Agencia de Colocación de YMCA entre los meses de Septiembre y Octubre de 2013.

II.II Ámbitos geográfico y temporal.

Para el estudio de la Agencia de Colocación YMCA se llevó a cabo una pre-investigación sobre los perfiles de los usuarios/as que se iban inscribiendo en la agencia, además de archivar las ofertas de empleo que eran recibidas y analizadas por las prospectoras laborales del centro.

La recogida de los datos más relevantes sobre las personas demandantes de empleo finalmente se elaboró en las oficinas de la Asociación YMCA de Zaragoza entre los meses de Diciembre de 2013 y Enero de 2014 para así en los meses posteriores analizar los datos obtenidos.

II.III Objetivos.

El **objetivo general** de este trabajo de investigación es analizar los perfiles de los usuarios/as que se inscribieron en la Agencia de Colocación de YMCA entre los meses de Septiembre y Octubre de 2013, también las ofertas de trabajo de

diferentes empresas que se gestionaron en los mismos meses de 2013 por la entidad. Para así relacionar las capacidades y aptitudes de estos usuarios/as con las características que demanda el mercado laboral.

Los **objetivos específicos** de este trabajo de investigación serían:

- Describir las diferentes nacionalidades de los usuarios demandantes de empleo de la Agencia de Colocación de YMCA.
- Conocer la situación familiar de las personas demandantes de empleo como puede ser cargas familiares, estado civil viendo cómo influye en la disponibilidad para trabajar de la que disponen.
- Descubrir cuál es el perfil profesional de las personas demandantes de empleo así como su formación en estudios, idiomas o experiencia laboral que hayan adquirido anteriormente en diferentes sectores de empleo.
- Analizar la situación económica en la que se encuentran los usuarios/as demandantes de empleo, si disponen de prestación por desempleo, invalidez o si reciben alguna ayuda económica por parte del Estado por cargas familiares.
- Examinar los perfiles profesionales que demandan las empresas, cuales son los sectores más demandados y los puestos de trabajo que se ofertan para los usuarios/as que están interesados/as en encontrar un puesto de trabajo.
- Comparar la oferta y la demanda de los usuarios/as de empleo en la Agencia de Colocación YMCA.

II.IV Variables.

Las variables en esta investigación van a ayudar a la acotación de recogida de información para analizar por un lado el perfil demandante de empleo, y por otro lado, las características de las ofertas de trabajo gestionadas por la Agencia.

El primer grupo tiene que ver con el perfil de los usuarios/as demandantes de empleo de la Agencia de Colocación YMCA y sus características más relevantes, el segundo grupo está relacionado con las ofertas de trabajo ofertadas por las

empresas que demandan a personas con unas características concretas para los puestos de trabajo:

II.IV.I Perfil del usuario demandante.

Este primer grupo está formado por las variables más importantes del usuario/a, que servirán para poder extraer un perfil concreto desde la perspectiva de su situación personal, económica o laboral. Dentro de estas áreas se analizan variables como la nacionalidad, el tipo de prestación que percibe el usuario/a, estado civil, cargas familiares y nivel de estudios entre otros.

SITUACIÓN PERSONAL/ FAMILIAR: A la hora de buscar un empleo los usuarios/as tienen en cuenta su situación personal para así poder compaginar sus responsabilidades familiares con un empleo, esta posición suele estar relacionada con el Estado Civil de la persona y en especial si tiene algún tipo de carga familiar que pueda limitar su jornada laboral como por ejemplo el estar a cargo de un hijo o de una persona dependiente.

También para las personas extranjeras no solo existen las cargas familiares sino además el país de origen del que proceden, los años de residencia (situación legal en el país) o el nivel de español en este caso para tener más posibilidades de conseguir el empleo.

SITUACIÓN ECONÓMICA, PRESTACIONES: Es de vital importancia el conocimiento de la situación económica del usuario y si recibe alguna prestación económica por parte del Estado, como puede ser por desempleo o invalidez. Esto está relacionado con el tiempo que lleva el usuario/a sin trabajar y desde cuando recibe la prestación.

PERFIL PROFESIONAL: En esta ocasión el perfil profesional para adquirir un empleo es fundamental para la empresa que oferta el trabajo ya que se relaciona con los estudios académicos de la persona entrevistada, si

resulta que su país de procedencia es otro al de España saber si éstos mismos están homologados o son complementarios.

Si se encuentra disponible para desplazarse geográficamente para realizar el trabajo es fundamental, ya que esto está relacionado con la conciliación de la vida laboral y familiar del usuario/a y sus cargas familiares para poder desarrollarse activamente en su puesto de trabajo.

II.IV. II Perfil que demanda el mercado laboral.

En este grupo para analizar y describir las ofertas de trabajo gestionadas por la Agencia de Colocación YMCA, los aspectos a los que se le dan mayor importancia son:

- Sectores de trabajo
- Sexo
- Edad
- Disponibilidad necesaria para el puesto de trabajo
- Experiencia necesaria para desempeñar el puesto de trabajo ofertado
- Titulación oficial de idiomas
- Formación requerida para ocupar el puesto de trabajo

Después del análisis del perfil de los usuarios/as y del perfil que demanda el mercado laboral para los puestos de trabajo se realizará una comparación entre ellos para saber cuáles son las características más contradictorias y similares entre los puestos de trabajo y la situación actual de las personas para poder conseguir un empleo.

II.V Método y enfoque de la investigación.

En la realización de proyectos de investigación principalmente se escogen uno de los dos enfoques principales usados en las Ciencias Sociales que son el enfoque cualitativo y el enfoque cuantitativo.

Sin embargo, estos dos enfoques para Grinnell (1997) utilizan cinco fases similares que serían, en primer lugar realizar una observación de los fenómenos a investigar, establecer unas ideas previas, demostrar que estas mismas ideas están fundamentadas, revisar éstas mismas mediante el análisis y por último aportar nuevas ideas o generar otras nuevas.

Aunque existan similitudes en el análisis de estos dos enfoques para esta investigación se aplica el enfoque cuantitativo debido a que la recogida de información y el análisis de los datos, además de los resultados, se realizan de un modo estadístico con unos patrones de variables establecidos previamente y así, dar respuesta a los objetivos planteados al principio de la investigación. No se intentan profundizar en el tema como se daría en una investigación de enfoque cualitativo, simplemente se intenta mostrar un aspecto de la realidad social.

Hernández Sampieri (2007) afirma

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. (p.5)

Además se trataría de un estudio descriptivo ya que Hernández Sampieri (2007) recalca que

Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Danhke, 1989). Los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a los que se

refieren. Desde luego, pueden integrar las mediciones o información de cada una de dichas variables o conceptos para decir cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno de interés. (pp.117 y 119)

Asimismo, Hernández Sampieri (2007) manifiesta que existen dos tipos de diseños, experimental y no experimental. Este informe consiste en un diseño no experimental ya que como dice Hernández Sampieri (2007) un estudio no experimental es : "La investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos." (p.267)

Este diseño no experimental se clasifica teniendo en cuenta la dimensión temporal de la investigación tomando en cuenta el periodo durante el que se recolectan los datos, estos son: diseño Transversal o Longitudinal. En este caso se trata de Transversal, ya que para Hernández Sampieri (2007): "La recogida de los datos es en un solo momento, en un tiempo unico, su proposito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado."(p.208)

II.VI Técnicas estadísticas e informáticas para la obtención y análisis de los datos.

Para la recopilación de los datos de los usuarios se confeccionó una tabla en el programa Excel 2010 con las variables más notables propuestas para el trabajo de investigación de cada uno de los usuarios/as.

Microsoft Excel es una aplicación para manejar hojas de cálculo. En cada una de éstas mismas se anotan las variables que se van a analizar para el perfil de cada usuario/a y las características de cada oferta de empleo gestionada con el correspondiente resultado extraído de los documentos, es decir, facilita la clasificación de los datos para posteriormente realizar los gráficos y tablas.

Se diseñaron cinco hojas de cálculo diferentes para el perfil del usuario y la oferta de trabajo. Para incluir de una forma ordenada los datos, toda la información correspondiente se extrajo de los diferentes expedientes que estaban inscritos en la Agencia de Colocación YMCA desde los periodos temporales descritos ya anteriormente. Analizando uno por uno se introdujo la información en las variables correspondientes previamente diseñadas.

Para los usuarios/as, las tres primeras hojas de cálculo iban dirigidas a representar sus datos personales (sexo, cargas familiares, prestaciones, estado civil, estudios, idiomas...), su experiencia laboral (sector y empleabilidad en ese mismo puesto de trabajo) y sus trabajos deseados (normalmente acordes con los estudios realizados).

Las dos últimas hojas de cálculo se centraban en analizar cada oferta de trabajo gestionada entre esos dos meses (Septiembre y Octubre de 2013) con la información necesaria de la oferta que la empresa presenta (sexo, edad, disponibilidad, vehículo, movilidad, experiencia, carnets oficiales e idiomas) y el sector- puesto de la oferta de trabajo.

Después de haber recopilado los datos en un archivo Excel, se transformaron a un archivo SPV para poder realizar las tablas de frecuencias y gráficos de las diferentes variables estudiadas.

El Statistical Package for the Social Sciences 19 (SPSS) es un sistema informático usado en especial para las ciencias sociales. Gracias a este programa se ha llevado a cabo la transformación de los archivos Excel a SPV, para que puedan ser compatibles con la aplicación. Una vez hecho, con sus diversas opciones de uso, se han diseñado los gráficos y tablas de estadísticos descriptivos, analizar los porcentajes y el cruce de variables entre sí.

Hay que aclarar que se usan las mismas variables planteadas para los dos programas Excel 2010 y SPSS 19. Por lo que facilita aún más el análisis de los datos y el poder agruparlos entre sí según las variables.

III. MARCO TEORICO DE REFERENCIA.

III.I Inmigración en España.

Desde la Fundación 1º de Mayo (2010) en su estudio sobre inmigración y mercado laboral destaca que desde la década de los años 80, España ha experimentado un rápido crecimiento de personas extranjeras, en especial desde la última década en el año 2000. Se caracteriza no solo por su rápido incremento sino por su factor de permanencia, esto hace que llame la atención de las Administraciones Públicas.

Es importante destacar que la mayoría de países con flujos migratorios europeos están marcados por los diferentes cambios del mercado laboral y sus demandas. En el caso de España el incremento de flujos migratorios se ha debido en las últimas décadas por los desajustes económicos y los cambios sociales que han vivido países próximos, como el de Marruecos.

En España el elemento clave es la reestructuración del mercado de trabajo entre las personas autóctonas y las personas inmigrantes. Las personas autóctonas comienzan a rechazar los trabajos secundarios que consideran menos aceptables a sus posibilidades de vida, por lo tanto son estas personas inmigrantes las que dependiendo de su situación económica se hacen cargo de estos sectores de trabajo.

Asimismo, existen factores que favorecen esta situación véanse la entrada de España en la Unión Europea, mejoras en las políticas de Bienestar, fuerte nivel económico y aumento del nivel de estudios entre la población activa.

Este fuerte crecimiento de la población se caracteriza por personas que no consideran a España como un “país previo” para ir a países de Centro Europa, sino de permanencia como mínimo cinco años más. Esto obliga al Estado a reorientar sus políticas migratorias en pos de una integración social de estas personas.

Resulta clave en el sector de la inmigración diferenciar los conceptos de inmigrante y extranjero por eso el Colectivo IOÉ (2008) afirma

El concepto inmigración se refiere a la población que ha llegado a España procedente de otros países: se trata de una condición social. En cambio, el hecho de ser extranjero o español es una cuestión administrativa: se puede ser español habiendo nacido en otro país (y se es inmigrante al radicarse en España) o extranjero nacido en España (sin haber emigrado nunca) (p.33).

El Colectivo IOÉ (2008) analiza la trayectoria histórica de las políticas migratorias en nuestro país destacando el comienzo en la política de inmigración española que se inauguró en 1985, en donde se regulaba la entrada de personas de otros países según las necesidades laborales del momento, es decir, para cubrir los puestos de trabajo que las personas autóctonas rechazaban.

A partir de 1993 las políticas migratorias se transformaron y pasaron a optar por otros modelos de regularización. Este sistema se caracterizaba por la contratación desde el país de origen, con los trámites burocráticos necesarios, para así paralizar de alguna forma la cantidad de personas que llegaban.

A pesar de todo seguían llegando multitudes de personas que no tenían un contrato de trabajo ni su residencia regularizada, a los que se les denominaron “sin papeles”.

Más tarde, en 2004, se abren dos líneas para la regularización de estos flujos migratorios. Por un lado se sigue utilizando la contratación “en origen” (inmigrantes que llegan con contratos de trabajo) y por otro lado una nueva para dar solución a los inmigrantes “sin papeles”.

Esta nueva política obliga a estas personas a acreditar una estancia continuada en el país de mínimo dos años, además, demostrar un años de relación laboral. El problema de esta última medida implicaba que las personas que trabajaban sin contrato de trabajo debían denunciar a sus patronos y esto podía acarrear serias consecuencias.

En conclusión, desde 2004 hasta ahora las políticas migratorias han endurecido cada vez más las posibilidades de entrada al país para las personas inmigrantes que buscan un empleo, produciendo consecuencias negativas para las necesidades del mercado.

III.II Empleo.

III.II.I Empleabilidad.

Para empezar es necesario definir que “La empleabilidad en términos generales es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado (Campos Ríos, 2002)” (Formichella y London, (2005), p.3)

La capacidad de empleabilidad de un individuo cualquiera está en función de la combinación de diferentes elementos, tales como la agilidad mental, los conocimientos, la actitud ante los cambios, la inteligencia emocional o la capacidad de relacionarse. FUNDIPE (1999) divide a las habilidades relacionadas con la empleabilidad en los siguientes cuatro grupos:

- Actitudes de la persona: tales como motivación, responsabilidad, predisposición a los cambios y capacidad de dar el primer paso.
- Seguridad y competencia emocional del empleado: capacidad de interactuar con los demás.
- Inteligencia práctica o habilidades para la solución de problemas: capacidad de comunicación, análisis y resolución de problemas.
- Conocimiento del entorno: habilidades para trabajar en equipo y comprender a los clientes. (Formichella, 2005)

Formichella afirma (2005) que

Brunner (2001) incluye en las competencias de empleabilidad las competencias genéricas (que no se relacionan con una ocupación específica)², las transferibles (que se adaptan por medio de procesos de enseñanza y aprendizaje), generativas (que permiten que continuamente se creen nuevas habilidades) y medibles (aquellas cuya obtención y desarrollo puede ser medido).

Este autor considera que serán más empleables aquellos individuos que puedan ser más eficientes en el uso de los recursos, de las capacidades interpersonales, de la información, de los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos, y de la tecnología.

Para terminar de definir el fenómeno de la empleabilidad, cabe volver a mencionar y destacar la importancia de la seguridad que tenga el individuo en sí mismo.

FUNDIPE (1999) establece como una de las conclusiones de su encuesta, que los individuos que poco se aprecian a sí mismos poseen menos probabilidad de alcanzar sus metas, en relación a quienes sí confían en su capacidad.

Además, agrega que el fracaso del pasado hace que la persona tenga mayor aversión al riesgo, que la percepción positiva de su desenvolvimiento anterior se vincula positivamente con el desempeño siguiente, y que cuanto más exitoso ha sido un individuo en el pasado, más predisposición tienen a afrontar desafíos. Por último, destaca que las persona que son estimuladas mediante el elogio, trabajan mejor que quienes son tratadas de incompetentes.

En suma, la empleabilidad es un concepto amplio que abarca diferentes facetas del individuo, muchas de ellas subjetivas y difíciles de cuantificar o medir, pero que logra incluir qué tipo de actitudes y cualidades son propicias para obtener y conservar un empleo, más allá de las aptitudes que el puesto de trabajo específico requiera.(p.4)

Tomando como ejemplo esta visión de la empleabilidad se podría decir que hoy en día debido a las tasas de paro tan altas existen más dificultades para poder adquirir un empleo acorde con los conocimientos y capacidades de cada uno.

Los empleos precarios se encuentran a la orden del día y las personas deben ajustarse a las condiciones laborales que se les ofrecen.

Con todo esto, las personas inmigrantes que llegan de otros países se encuentran una situación con accesos restringidos parcialmente al empleo; en especial con la homologación de sus estudios cursados en el país de origen, seguridad social, papeleo y burocracia para poder adquirir la residencia.

Debido a las leyes y políticas migratorias aprobadas el llegar a España, conseguir la residencia y un empleo es una pescadilla que se muerde la cola ya que sin un permiso no se te concede un contrato de trabajo, sin trabajo no hay residencia y así continuamente.

Uno de los objetivos de esta investigación es poder contrastar la oferta de usuarios con una experiencia, estudios y empleabilidad anterior en otros puestos de trabajo, con la demanda de empleo del mercado laboral de hoy en día.

Se pretende describir como se encuentra la situación laboral y como las personas deben afrontarlo teniendo además serias dificultades personales, además de mostrar las ayudas económicas que el Gobierno ofrece para paliar las necesidades laborales que el mercado no puede satisfacer.

III.II.II Empleo de las personas inmigrantes.

En el informe de la Fundación 1º de Mayo (2010) se da a conocer como el mercado de trabajo español se encuentra segmentado, existen diferencias en los procesos de asignación, de salarios, de ascensos y de formación. Con todo esto la población inmigrante ocupa una alta tasa de empleos en España en donde las condiciones de trabajo son más precarias, deben de trabajar más horas y los salarios son más bajos, normalmente este tipo de trabajos son los encontrados en la economía sumergida.

Asimismo, esta fundación recalca:

Algunos autores apuntan la existencia de una "etnoestratificación" del mercado laboral, ya que en dicha segmentación se pone de manifiesto el alto componente étnico de muchas ocupaciones en función de la nacionalidad de las personas. La mayor parte de la población, extranjera y española, se ocupa en el sector servicios, pero lo que es interesante remarcar son las diferencias porcentuales de las distribuciones de españoles y extranjeros en los diferentes sectores de ocupación. Así, cabe resaltar la mayor concentración de extranjeros en los sectores de: hostelería (16%), construcción (16%), actividades de los hogares que emplean personal doméstico (15%), industria manufacturera (9%) y agricultura, ganadería y silvicultura (6%); en conjunto estos sectores aglutinan el 76% del empleo de los extranjeros en España. (p.19)

Esta misma fundación se da cuenta que con estas políticas y la situación que se está viviendo en el país los inmigrantes que llegan a España, el primer problema con el que se encuentran es con regularizar su situación jurídica y por eso se encuentran tres tipos de grupos de inmigrantes según su situación laboral.

En primer lugar, las personas sentadas que con un permiso permanente han logrado asentarse en el territorio y poder prosperar. En segundo lugar, se encuentran los inmigrantes precarios que no poseen permiso de residencia permanente y se ocupan en actividades intermitentes con peores condiciones, bajos salarios. Por último se encuentran las personas en situación de irregularidad administrativa que permanecen al margen de la legalidad y de los derechos laborales.

La Obra Social "La Caixa" (2011) se explica en su informe cómo los flujos migratorios que existentes en todo el mundo, suceden en la gran mayoría por los cambios económicos y desequilibrios salariales que se producen entre el país emisor y receptor.

La decisión de emigrar es producto de los cambios del mercado laboral entre los países, como la existencia de más empleos y mejores salarios.

Como se ha mencionado anteriormente, durante el periodo de bonanza económica en el país, España fue receptora de numerosos flujos migratorios.

Debido a la entrada de estas personas inmigrantes, diversas actividades de baja cualificación, peores salarios y más dureza eran ocupadas por estas personas. La población autóctona sin embargo rechazaban estos puestos de trabajo, al tiempo que mostraba escasa disponibilidad para la movilidad geográfica.

En esta investigación, con la actual situación de crisis económica que vive el país desde hace años, se describen diferentes factores que influyen para la difícil búsqueda de trabajo, tanto para personas autóctonas como para las personas inmigrantes que llegan a España.

Como interfieren factores externos como las cargas familiares o la preparación previa que han tenido estas personas para poder entrar en el mercado de trabajo.

Asimismo, no solo es importante conocer el perfil de las personas que demandan un empleo sino saber en la actualidad que demanda el mercado laboral. Cuáles son las aptitudes que buscan en las personas que contratan, en este mundo tan individualista y competitivo que cualidades deben diferenciar a una persona u otra para poder adquirir un puesto de trabajo u otro.

IV. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD DE REFERENCIA EN LA INVESTIGACIÓN.

La búsqueda de empleo hoy en día es una tarea que cada vez requiere de nuevas tecnologías y de nuevos lugares encargados de la difusión de ofertas de empleo y que sirven como un apoyo más en la búsqueda para todo aquel que lo necesite, un ejemplo de ello serían las Agencias de Colocación.

Según el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, ésta misma se define como

Aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que, en coordinación y, en su caso, colaboración con el servicio público de empleo correspondiente, realicen actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.

A este fin las agencias de colocación valorarán los perfiles, aptitudes, conocimientos y cualificación profesionales de las personas trabajadoras que requieran sus servicios para la búsqueda de empleo y los requerimientos y características de los puestos de trabajo ofertados. Estas agencias de colocación podrán desarrollar también actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal. (p.109407)

Desde el Plan de Actuación para el Empleo de YMCA (2013) se da a conocer el origen de esta asociación como

Una de las organizaciones internacionales de carácter voluntario y no lucrativo más extendidas del mundo. Desde que fuera fundada en 1844 en Londres por un grupo de jóvenes encabezados por George Williams, YMCA ha trabajado por la unidad, con dos propósitos principales: el entendimiento entre los pueblos y su contribución a una sociedad basada en la justicia y la paz, y el desarrollo integral y armónico del ser humano. YMCA está presente en más de 125 países y cuenta con más de 40 millones de miembros, a los que ofrece un gran número de servicios, así como albergues, campamentos e instalaciones deportivas y recreativas. YMCA es órgano consultivo ante el Consejo Económico y Social de la ONU.

En España, YMCA comenzó su andadura en 1980 en barrios periféricos de Madrid, como respuesta a las necesidades de los y las jóvenes y con el objetivo básico del desarrollo de la infancia y la juventud más necesitada. En 1980 se produjo el reconocimiento internacional de YMCA España, así como su declaración de Asociación de Utilidad Pública.

Está compuesta por personas que se unen por el compromiso compartido de desarrollar el potencial de niños y jóvenes, favorecer un entorno adecuado para su crecimiento y fomentar la responsabilidad social.

Su misión es desarrollar el potencial de niños/as y jóvenes, favorecer un entorno adecuado para su crecimiento y fomentar la responsabilidad social.

Valores

Compromiso: Trabajamos comprometiéndonos con la realidad de los/as destinatarios/as de nuestra intervención y fidelizando a las personas miembros con la asociación que representan y con el tejido social en el que intervienen.

Voluntariado: Intervenimos a través del voluntariado como pilar esencial de la organización de la sociedad civil, la participación ciudadana y la responsabilidad compartida, promoviendo su papel fundamental dentro de la asociación.

Respeto: Basamos nuestra intervención en el respeto y la tolerancia hacia todas las personas con independencia de su ideología y creencia, fomentando la ética personal y cívica.

Profesionalidad: Trabajamos, personas voluntarias y equipo técnico, aportando nuestra eficiencia y profesionalidad para desarrollar una intervención eficaz y de calidad.

Educación: Apostamos por la educación y la formación como medio esencial del desarrollo de todo ser humano.

Humanismo: Fomentamos el diálogo y entendimiento entre personas de diferentes creencias desde una asociación ecuménica, laica y multiconfesional que comparte un ideal humanista de trabajo por una comunidad de paz y justicia.

Liderazgo: Trabajamos en pro del desarrollo de personas dinámicas conscientes de su entorno social con capacidad de realizar y llevar a cabo propuestas de mejora continua y colectiva de manera autónoma.

Transformación: Promovemos la integración de personas y colectivos para transformar, desarrollar y mejorar el entorno social en el que viven.

Participación: Fomentamos la educación para la participación tanto en el entorno asociativo como en la sociedad en general, apoyándonos en la toma de decisiones responsables y comprometidas.

Justicia Social: Nos comprometemos a trabajar desde la solidaridad con diferentes colectivos como medio para conseguir la justicia social.

Independencia: Operamos con proyectos complementarios de los sectores públicos y privados, pero independientes de los mismos (p.5-6)

Asimismo, desde el departamento de Recursos Humanos y Empleo de YMCA se ofrece para todo aquel usuario la posibilidad de inscribirse en la Agencia de Colocación YMCA, nº 9900000145, oferta en Zaragoza, Huesca, La Rioja, Madrid, Toledo, Salamanca, Valencia y Valladolid en coordinación con el Servicio Público de Empleo Estatal, acciones de intermediación laboral, orientación profesional y formación para fomentar la empleabilidad y facilitar la inserción laboral.

Por un lado, de una forma totalmente gratuita el Plan de Actuación para el empleo de YMCA (2013) ofrece diferentes servicios de acuerdo con las necesidades de los usuarios/as. Para todas aquellas personas que se estén inscritas en el Servicio de Empleo Público como demandantes de empleo o mejora se les proponen:

Orientación laboral, en donde podrán resolver cualquier duda que tengan sobre los recursos y herramientas para encontrar trabajo.

Servicio de Intermediación Laboral, desde este servicio se facilitan las posibles entrevistas de trabajo con empresas con las que ya se ha contactado previamente, abiertos a cualquier tipo de sector y perfil.

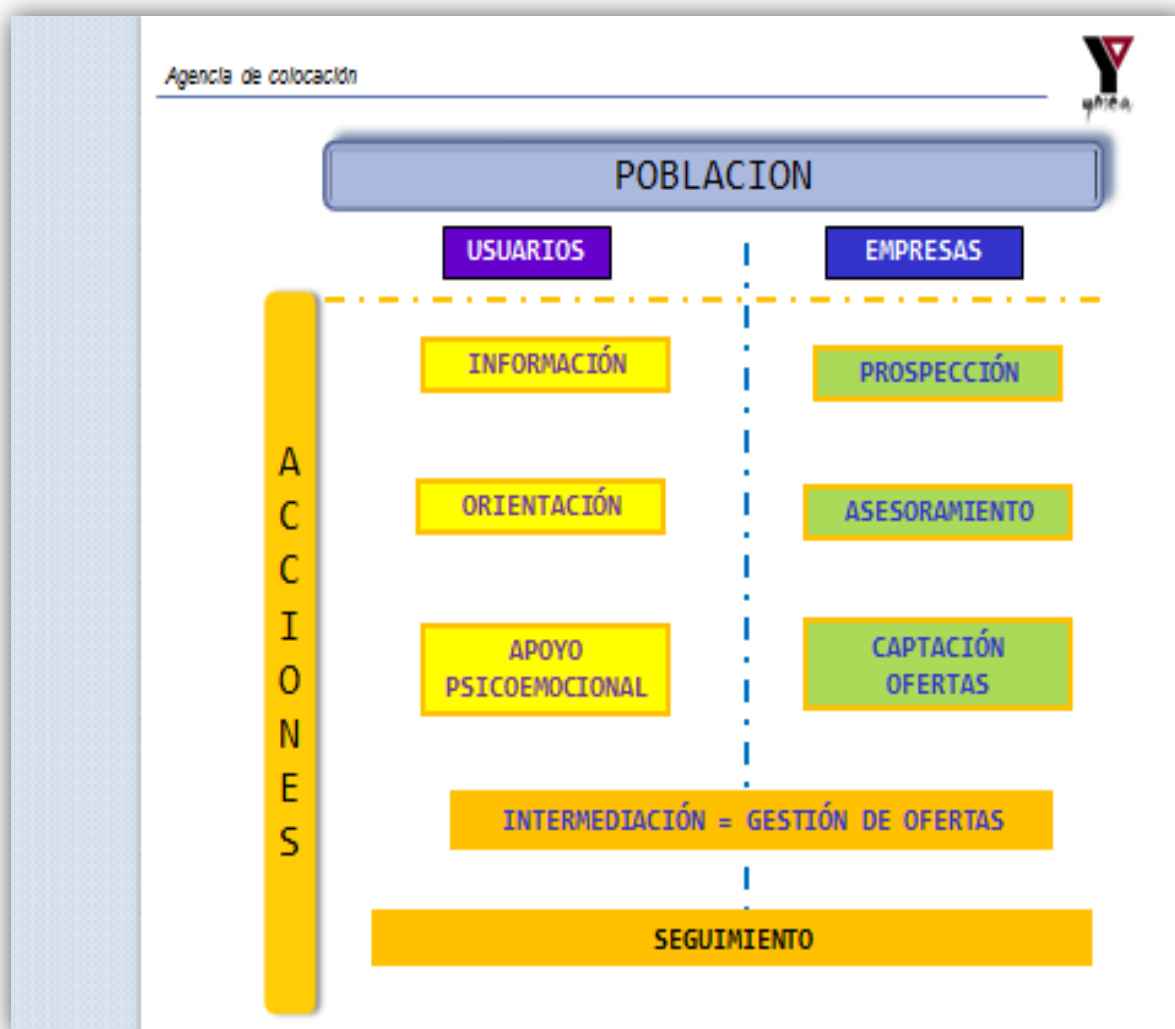
Punto de información de empleo, información para el empleo de todo tipo desde cursos, nuevas herramientas de búsqueda de empleo, información de ofertas...

Por otro lado, para las empresas se les selecciona otro tipo de servicios que da salida también a sus exigencias.

Selección ágil y eficaz de candidatos que cumplan el perfil demandante para el puesto de trabajo.

Posibilidad de acompañamiento y preparación del proceso de selección, para todas las ofertas que se gestionen desde YMCA.

Asesoramiento y/o información de los beneficios tanto económicos como sociales para según qué contrataciones.



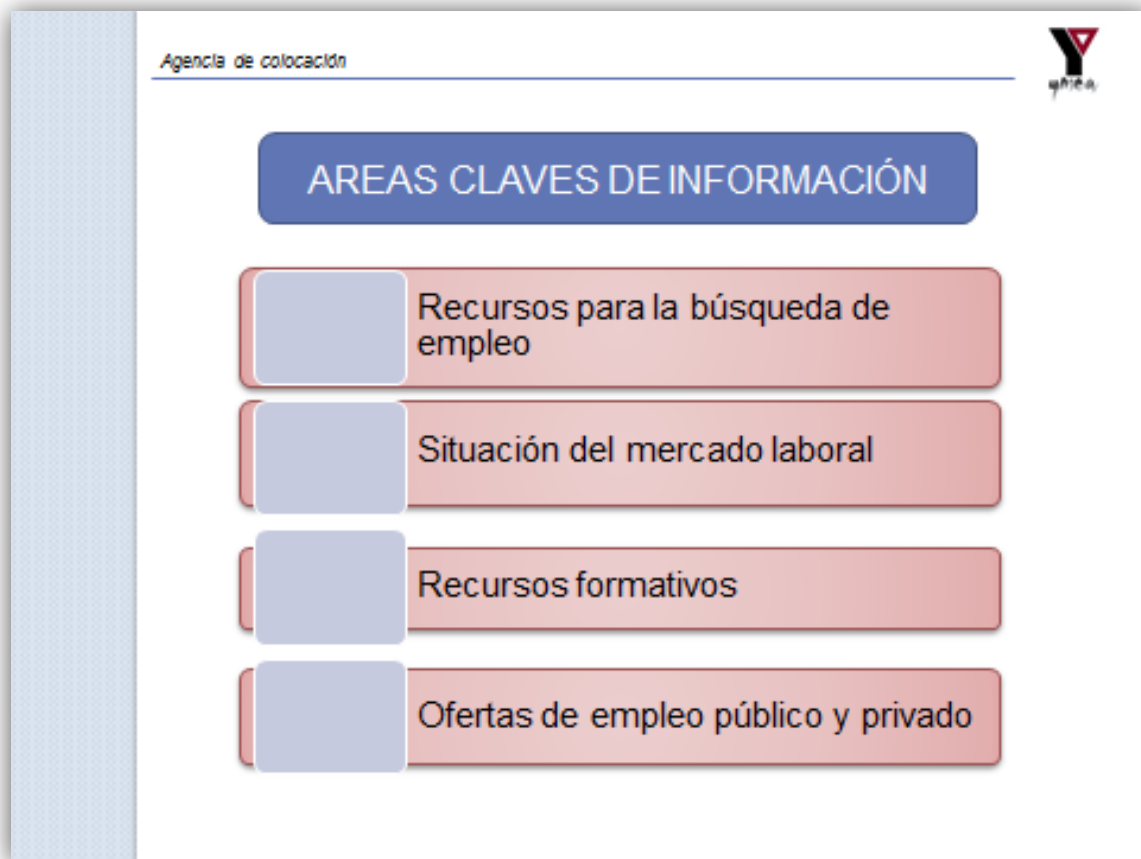
1

Además el acceso a la información sobre el mercado laboral es un objetivo importante para el Plan de Actuación para el Empleo de YMCA (2013) puesto que ayuda al demandante de empleo en alternativas formativas, como se

¹ Figura 1, de "Plan de Actuación para el Empleo YMCA", (p.14), por Asociación YMCA. Derechos reservados 2013 por Asociación YMCA. Reproducido con permiso.

encuentran las posibilidades del mercado laboral... y con ello afrontar su toma de decisiones sobre el empleo.

Pero no solo es importante proporcionar esta información sino también aprender a seleccionarla, contrastarla, de modo que cuando la necesiten tengan más facilidades para su obtención.



2

Gracias al acceso de las memorias anuales de YMCA desde el apartado de Empleo y Formación se han podido observar las diferentes actividades relacionadas con el empleo que llevan a cabo en las diferentes fases desde el acogimiento hasta la inserción laboral.

La primera fase consiste en rellenar la Ficha de inscripción de la agencia, en donde se recogen los siguientes aspectos:

- Datos personales: edad, país de procedencia, permiso de trabajo, nº de hijos, minusvalía, carnet de conducir y disponibilidad de vehículo.

² Figura 2, de "Plan de Actuación para el Empleo YMCA", (p.15), por Asociación YMCA. Derechos reservados 2013 por Asociación YMCA. Reproducido con permiso.

- Ingresos económicos: tipo de prestación, cuantía y fecha de finalización de la misma, otros ingresos familiares.
- Motivación: expectativas laborales, puestos deseados, estabilidad, salario mínimo aceptado.
- Trayectoria profesional: formación académica y complementaria, y experiencia profesional.
- Otros aspectos: procesos de selección abiertos, disponibilidad horaria, movilidad geográfica y recursos de empleo conocidos

Todo esto formará parte del expediente, después se pasará a la fase de diagnóstico de empleabilidad en donde los profesionales competentes realizar una entrevista con el usuario/a para saber cuáles son las expectativas de éste con respecto al mercado laboral, cuáles son sus metas y objetivos, si tiene conocimiento actual de que se lo que demanda el mercado y sus aspectos psicosociales.

El objetivo primordial es saber cuál es el nivel de empleabilidad de cada usuario/a con respecto a sus aptitudes, esta fase va acompañada de actividades de motivación laboral para conseguir un futuro empleo. Se plantean preguntas del tipo:

- ¿Cuál es la situación actual del mercado laboral?
- ¿Cómo crees que te afecta personalmente?
- ¿Cómo te planteas salir de tu situación de desempleo actual?
- ¿Has pensado si tienes que hacer algún cambio importante, por ejemplo, cambiar de profesión, cambiar de residencia, adquirir mayor cualificación?
- ¿Se corresponden tus expectativas laborales con las ofertas vigentes?
- ¿Qué cambios importantes se han producido a la hora de buscar empleo, en comparación con épocas anteriores?

El plan de acción del itinerario de inserción laboral es el siguiente paso del camino a la inserción laboral de los usuarios/as. En esta etapa tan importante el usuario es el protagonista y encargado de marcar sus propios objetivos y metas para su inserción en el mercado de trabajo. Se trata, mediante diferentes actividades y guías de apoyo conseguir llegar a esas metas finales. Por eso, individualmente con cada usuario/a, el profesional elabora un seguimiento continuo, también hay que señalar los cambios durante este proceso que pueden acontecer a la persona en su inserción como pueden ser cambios en el seno familiar, fracasos en los procesos de selección, finalización de prestaciones...

En la siguiente etapa se profundiza en mejorar las herramientas de búsqueda de empleo que cada usuario/a tiene. Para esta fase los profesionales individualmente con las personas trabajan estas herramientas, que resultan ser las más útiles en el campo del mercado de trabajo:

- El currículum vitae.
- La carta de presentación.
- El contacto telefónico.
- La autocandidatura.
- Los procesos de selección.
- La agenda.
- Las nuevas tecnologías: internet como herramienta para la búsqueda de empleo.

A lo largo de todas estas fases se llevarán a cabo diferentes métodos de seguimiento y evaluación del usuario/a con respecto a su inserción laboral. Se hará hincapié en el contacto telefónico para comunicarle a la persona las ofertas de trabajo que más se ajusten a su perfil demandante, se le aconsejarán sobre cursos de formación para así ampliar sus conocimientos sobre sectores de trabajo que tenga interés y a su vez, plantea una motivación más para conseguir un empleo.

Con las personas que consigan un empleo, se seguirá trabajando con ellos de una forma individualizada y acorde con sus nuevos horarios de trabajo, para así seguir la búsqueda hacia nuevos objetivos o poder mantener su nivel de bienestar. Se trabajarán además diferentes aspectos fundamentales como:

- Afrontar la desmotivación
- La necesidad de la constancia y el esfuerzo
- Metas y objetivos acordes a la realidad
- Puntualidad e imagen personal
- Abordar los efectos del estrés y la frustración ante lo que no se consigue
- Resolución de conflictos
- Se trabajan las habilidades de comunicación
- Se buscan alternativas ante las dificultades

Por último, al finalizar la intervención con el usuario/a se recogerán los aspectos más relevantes de los objetivos conseguidos por la persona. Tales como:

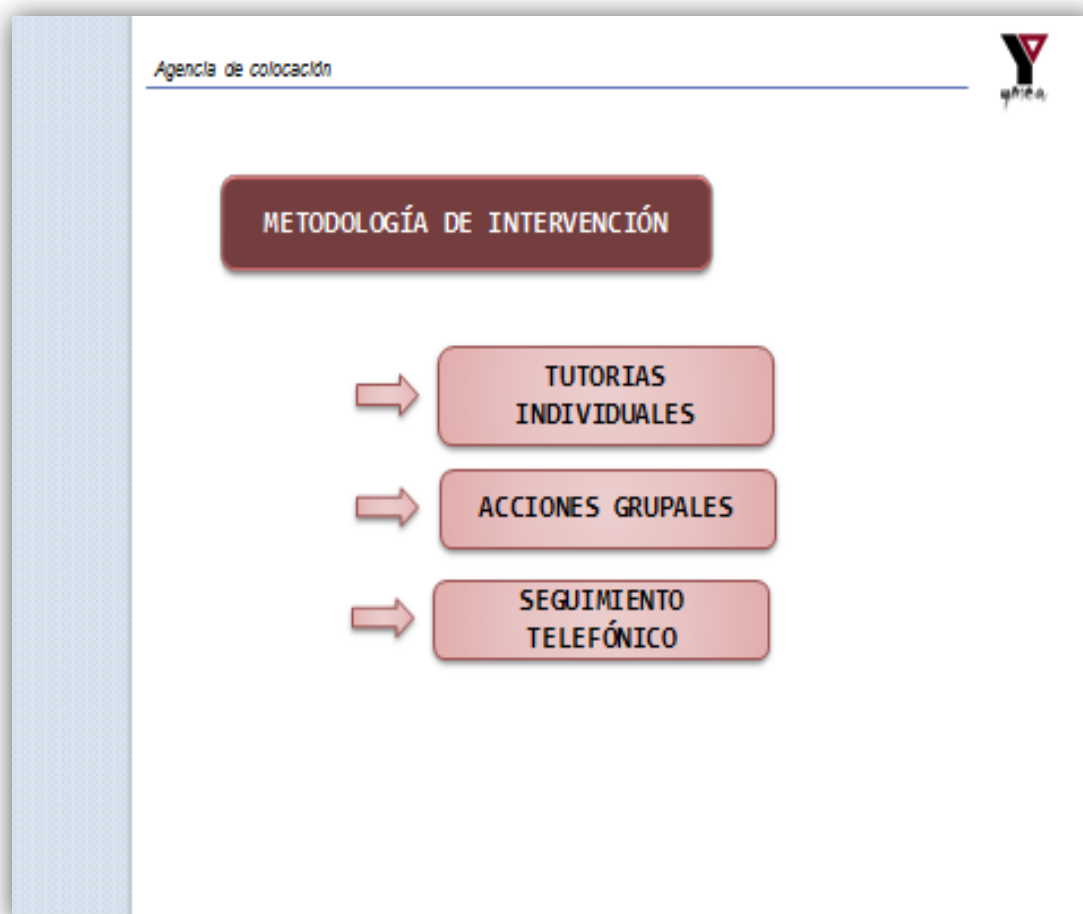
- Objetivos conseguidos y no conseguidos.
- Recursos que se le han proporcionado al usuario/a.
- Coordinación con otras instituciones.
- Ofertas de trabajo gestionadas.
- Observaciones.

Es necesario señalar que para la realización de este trabajo de investigación, hubo un trabajo previo en donde los expedientes recogidos por la Asociación YMCA Zaragoza de los usuarios/as se usaron (respetando la ley de protección de datos) para poder hacer el análisis que configuraría el apartado siguiente de la interpretación de los datos.

Se tuvieron a disposición los expedientes de los usuarios/as inscritos en la agencia entre los meses de Septiembre y Octubre de 2013, además de las fichas con las ofertas gestionadas en esos mismos meses, para así confeccionar las diferentes tablas con las variables escogidas.

Insertando los datos de los usuarios/as en las bases de datos de los programas estadísticos elegidos, se formaron las tablas y gráficos que se presentan y con

ello mostrar los resultados obtenidos. (Plan de Actuación para el Empleo de YMCA, 2013)



3

³ Figura 3, de "Plan de Actuación para el Empleo YMCA", (p.25), por Asociación YMCA. Derechos reservados 2013 por Asociación YMCA. Reproducido con permiso.

V. PRESENTACIÓN DE LOS DATOS: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El objetivo de este capítulo es ofrecer información sobre el análisis de los datos de los usuarios/as inscritos/as en la Agencia de Colocación de la Asociación YMCA y de las ofertas de trabajo gestionadas por la misma asociación en el mismo periodo de tiempo.

Se van a tomar en consideración las variables anteriormente definidas para el análisis tanto para el conjunto de personas como para la población extranjera. A lo largo del informe se analizan además, tablas de contingencia entre diferentes variables de las analizadas hasta ahora, para comprobar cuáles son los factores que más influyen en la búsqueda de trabajo para los usuarios/as o cuáles son sus limitaciones.

Por eso, en primer lugar se quiere analizar el perfil de la persona demandante de empleo en general y por otro lado también, el de las personas extranjeras que buscan empleo y acuden a la Agencia de Colocación.

Los aspectos principales que se van a reflejar en las tablas y gráficos son la situación personal, es decir, sexo, estado civil, país de origen, años de residencia en España (para los extranjeros). Además de las cargas familiares, cuál es su perfil profesional o si reciben alguna prestación o ayuda.

En un segundo lugar, se analizarán los aspectos más importantes de las ofertas de trabajo gestionadas por la Agencia de Colocación y cuáles son las características principales que buscan las empresas en sus empleados/as o cuáles son los sectores y puestos de trabajo más demandados hoy en día.

Por último, se realizará una comparación entre la oferta y la demanda de empleo que se gestiona en la Agencia de Colocación YMCA Zaragoza.

La estructura de este trabajo se va a dividir en el siguiente esquema para facilitar el análisis de los datos de una forma más ordenada:

- Perfil de los usuarios/as

 - Sexo

 - Edad

 - Estado civil

Situación familiar-cargas familiares

Nacionalidad-nivel de español-años de residencia

Nivel de estudios

Situación económica-prestaciones

- Características relacionadas con la experiencia laboral de los usuarios/as

Disponibilidad

Movilidad-carnet conducir

Carnets oficiales

Conocimiento de informática-idiomas

Trabajos anteriores: sectores-experiencia-empleabilidad

Tiempo en paro

- Las ofertas

Sectores de trabajo más demandados

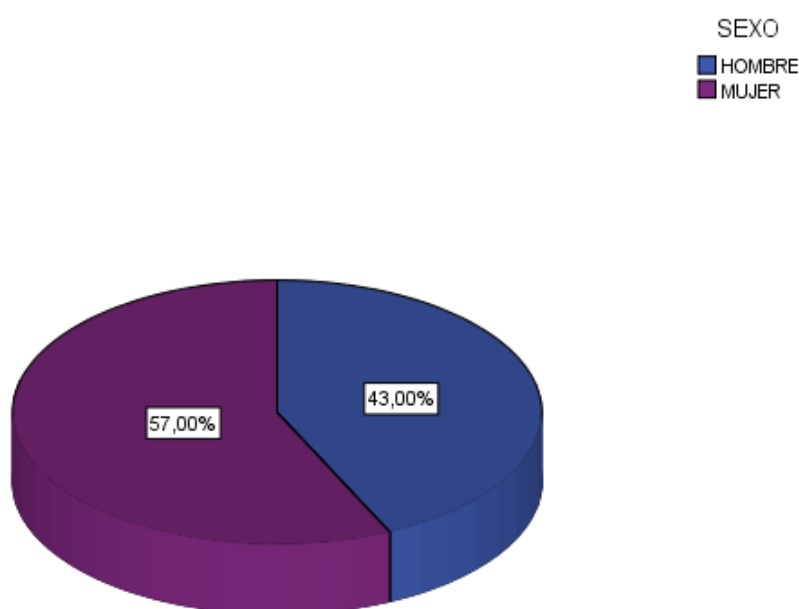
Características personales: sexo y edad

Características relacionadas con la tareas: Disponibilidad-experiencia-idiomas-nivel de estudios.

V.I Perfil de los usuarios/as

Para comenzar con esta sección se van a analizar los diferentes aspectos de los usuarios/as inscritos/as en la Agencia de Colocación YMCA Zaragoza, aspectos como el sexo, la edad, las cargas familiares, los estudios realizados o el país de procedencia de algunos de los usuarios/as entre otros servirán para extraer el perfil demandante de empleo.

Gráfico 1. Sexo de los usuarios/as.



Para la variable sexo, en el gráfico 1 se puede señalar que un 57% de los usuarios son mujeres mientras que un 43% son hombres que se inscribieron en la Agencia de Colocación YMCA en el periodo analizado. Existe una mayor tasa femenina en la búsqueda activa de empleo.

Tabla 1. Edad de los usuarios/as.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DE 18 A 26	22	22,0	22,0	22,0
	DE 27 A 35	27	27,0	27,0	49,0
	DE 36 A 45	28	28,0	28,0	77,0
	DE 46 A 60	23	23,0	23,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Para el análisis de esta variable, edad, en la tabla 1 se han agrupado a los usuarios/as de la Agencia de Colocación YMCA en intervalos de 18 a 26 años con un 22%, de 27 a 35 con un 27% de usuarios/as, de 36 a 45 con un 28% y por último de 46 a 60 con un 23% del total de las personas inscritas. Con todo ello se puede destacar que los porcentajes de edades más altos se encuentran en las edades de 27 a 35 años y de 36 a 45 años.

Tabla 2. Estado civil y sexo de los usuarios/as.

			SEXO		Total
			HOMBRE	MUJER	
ESTADOCIVIL	CASADO/A	Recuento	20	22	42
		% del total	20,0%	22,0%	42,0%
	DIVORCIADO/A	Recuento	2	7	9
		% del total	2,0%	7,0%	9,0%
	SEPARADO/A	Recuento	1	2	3
		% del total	1,0%	2,0%	3,0%
	SOLTERO/A	Recuento	20	26	46
		% del total	20,0%	26,0%	46,0%
	Total	Recuento	43	57	100
		% del total	43,0%	57,0%	100,0%

La tabla 2 de contingencia muestra el Estado Civil de los usuarios/as con respecto al sexo perteneciente de cada uno. Se observa como en el total de los hombres el porcentaje mayor lo ocupan igualmente CASADO/A y SOLTERO/A

con un 20%, en menor cantidad con un 1% SEPARADO/A, mientras que en las mujeres el mayor porcentaje se encuentra en SOLTERO/A con un 26% y en menor cantidad SEPARADO/A con un 2%⁴.

En conjunto se podría destacar que el porcentaje mayor de hombres y mujeres sería para SOLTERO/A con un 46% junto con el 42% de CASADO/A.

Tabla 3. Relación de las variables sexo- cargas familiares de los usuarios/as.

			CARGAS FAMILIARES		Total
			NO	SI	
SEXO	HOMBRE	Recuento	18	25	43
		% del total	18,0%	25,0%	43,0%
	MUJER	Recuento	25	32	57
		% del total	25,0%	32,0%	57,0%
Total		Recuento	43	57	100
		% del total	43,0%	57,0%	100,0%

En la tabla 3 se ve como por un lado existe un predominio de mujeres, con un 32% frente a los hombres con un 25%, que tienen cargas familiares, lo que dificulta a la hora de poder conseguir un puesto de trabajo ya que también influye en la disponibilidad de la persona para según qué actividades.

Por otro lado es destacable decir que también existe un predominio por parte de las mujeres a la hora de admitir que no poseen cargas familiares con un 25% frente a los hombres con un 18%.

En cualquiera de los dos casos al examinar la tabla se observa como el sexo femenino tiene los porcentajes más altos. Sin embargo, en el recuento total sobre las cargas familiares de los usuarios/as un 57% admite tenerlas en contraposición a un 43% que no tiene.

⁴ Divorciado/a consiste en la declaración de un Juez para que los cónyuges no compartan hogar ni bienes pero les imposibilita volver a contraer matrimonio mientras que separado/a consiste en que los cónyuges no comparten ni hogar ni bienes y pueden volver a contraer matrimonio. (Ley 15/2005, de 8 de Julio del Código Civil)

En resumen, el sexo femenino alcanza un alto porcentaje sobre los hombres a la hora de tener más responsabilidades familiares, esto podría deberse al rol que ejercen las mujeres como cuidadoras.

Tabla 4. País de Procedencia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	ARGELIA	1	1,0	1,9
	ARGENTINA	2	2,0	3,8
	COLOMBIA	4	4,0	7,7
	ECUADOR	11	11,0	21,2
	GAMBIA	2	2,0	3,8
	GHANA	1	1,0	1,9
	HONDURAS	1	1,0	1,9
	HUNGRÍA	1	1,0	1,9
	MARRUECOS	11	11,0	21,2
	NICARAGUA	3	3,0	5,8
	RUMANIA	7	7,0	13,5
	RUSIA	2	2,0	3,8
	SENEGAL	5	5,0	9,6
	UCRANIA	1	1,0	1,9
	Total	52	52,0	100,0
Perdidos	ESPAÑA	48	48,0	
Total		100	100,0	

El 48% de los usuarios inscritos en la Agencia de colocación YMCA en el periodo analizado son españoles⁵, mientras que el 52% restante son extranjeros de la tabla 4.

De los extranjeros, los colectivos con mayor presencia son los procedentes de Ecuador y de Marruecos con un 21,2% cada uno. Les siguen los procedentes de Rumanía con un 13,5% de los extranjeros y Senegal con un 9,6%.

⁵ Los valores perdidos se entienden por los usuarios excluidos del recuento numérico para realizar la tabla y que no modifiquen los datos obtenidos sobre la variable analizada.

Continuaría con Colombia con un 7,7%, Nicaragua con un 5,8% y Rusia, Argentina y Gambia con un 3,8% cada uno.

El colectivo de extranjeros con una menor presencia sería el de Ucrania, Ghana, Honduras, Hungría y Argelia con un 1,9% de extranjeros.

Tabla 5. País de procedencia y sexo de los usuarios.

SEXO			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
HOMBRE	Válidos	ARGENTINA	2	4,7	4,7
		COLOMBIA	2	4,7	4,7
		ECUADOR	3	7,0	7,0
		ESPAÑA	21	48,8	48,8
		GAMBIA	2	4,7	4,7
		GHANA	1	2,3	2,3
		HUNGRÍA	1	2,3	2,3
		MARRUECOS	5	11,6	11,6
		NICARAGUA	1	2,3	2,3
		RUMANIA	2	4,7	4,7
		SENEGAL	3	7,0	7,0
		Total	43	100,0	100,0
MUJER	Válidos	ARGELIA	1	1,8	1,8
		COLOMBIA	2	3,5	3,5
		ECUADOR	8	14,0	14,0
		ESPAÑA	27	47,4	47,4
		HONDURAS	1	1,8	1,8
		MARRUECOS	6	10,5	10,5
		NICARAGUA	2	3,5	3,5
		RUMANIA	5	8,8	8,8
		RUSIA	2	3,5	3,5
		SENEGAL	2	3,5	3,5
		UCRANIA	1	1,8	1,8
		Total	57	100,0	100,0

Se puede observar en la tabla 5 como en los dos casos de hombres y mujeres hay una mayor frecuencia de usuarios españoles inscritos en la Agencia de Colocación, 21 hombres y 27 mujeres siendo mayor el número de mujeres,

esto podría ser porque tienen un mayor conocimiento de los recursos que existen para poder demandar empleo.

Después de España la mayor frecuencia se encuentra con el país de procedencia de Marruecos en los varones con 5 usuarios, seguido de Ecuador y Senegal. La mayor frecuencia para las mujeres sería en Ecuador con 8 usuarias seguido de Marruecos y Rumanía.

Los países con una menor frecuencia de usuarios/as serían Ghana y Hungría para los hombres con un usuario y Argelia, Honduras y Ucrania para las mujeres con una usuaria inscritas también.

Tabla 6. Años de residencia en España.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	48	48,0	48,0
MENOS DE 1 AÑO	1	1,0	1,0
DE 1 A 5 AÑOS	7	7,0	7,0
DE 6 A 10 AÑOS	21	21,0	21,0
MAS DE 10 AÑOS	21	21,0	21,0
NC	2	2,0	2,0
Total	100	100,0	100,0

En esta tabla 6 se puede observar los años de residencia que los usuarios/as con otro país de origen llevan en España. Para ello se ha dividido en cinco categorías.

De menos de 1 año de residencia en España se encuentra un 1%, de 1 a 5 años se ve como sube el porcentaje hasta un 7% de los usuarios/as, pero donde se comprueba que existe una tasa más alta y equilibrada es en los años de 6 a 10 años y de más de 10 años en donde hay un 21% de las personas. Un último caso sería el de No Contesta (NC) donde hay un 2% de usuarios/as que no contestaron ese apartado de la solicitud de la inscripción.

Tabla 7. Nivel de español.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	BAJO	2	2,0	3,7
	MEDIO	13	13,0	24,1
	ALTO	39	39,0	72,2
	Total	54	54,0	100,0
Perdidos	ESPAÑOL	46	46,0	
Total		100	100,0	

Se observa en la tabla 7 cuál es el nivel de español de las personas extranjeras desde el nivel BAJO con un 2%, MEDIO 13% y con un nivel ALTO 39%. Con estos porcentajes se destaca la importancia que tiene el idioma a la hora de emigrar a otro país para encontrar un puesto de trabajo.

Normalmente se le suele dar bastante importancia en las agencias de colocación a la utilización del idioma nacional en el país de destino, ya que resulta de gran ayuda cuando es necesario hacer cualquier tipo de gestión administrativa con el puesto de trabajo (documentos de identificación, contratos de trabajo, nóminas...)

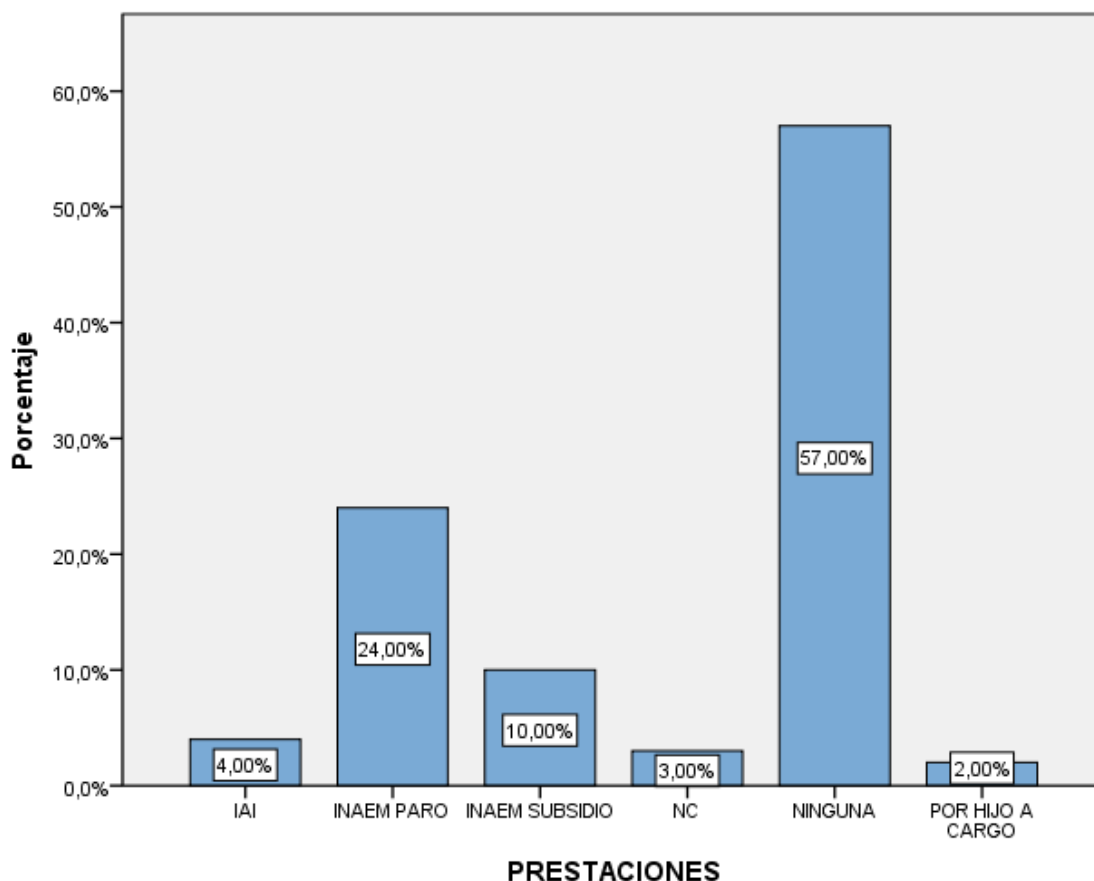
Tabla 8. Estudios realizados por los usuarios/as inscritos en la Agencia de Colocación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	PRIMARIOS	24	24,0	24,0
	ESO	13	13,0	13,0
	PCPI	1	1,0	1,0
	BACHILLERATO	15	15,0	15,0
	FP I	9	9,0	9,0
	FP II	10	10,0	10,0
	DIPLOMATURA	16	16,0	16,0
	LICENCIATURA	12	12,0	12,0
	Total	100	100,0	100,0

La mayor tasa de los estudios realizados por los usuarios/as de la Agencia de Colocación YMCA que se encuentra en la tabla 8 es de un 24% con solo formación hasta los estudios primarios, seguido por un 16% que han realizado una diplomatura y un 15% de bachillerato, un factor que puede ser de importancia sería la inscripción a la agencia de jóvenes que han terminado sus estudios recientemente y buscan un primer empleo relacionado con sus estudios o complementario a sus circunstancias.

Con una menor tasa se puede encontrar a usuarios/as con un bajo porcentaje que hayan cursado PCPI (Programas de Cualificación Profesional Inicial), 1% o FP (Formación Profesional) I y II con un 9% y un 10% respectivamente.

Gráfico 2. Tipos de prestaciones recibidas por los usuarios/as



Como se puede observar en el gráfico 2, existe un alto porcentaje de los usuarios/as que no reciben ningún tipo de prestación, un 57%, pese a no tener empleo, una causa también puede deberse a que se haya terminado el plazo

de tiempo para recibir una prestación económica como puede ser el paro, que lo reciben un 24% de los usuarios/as o el subsidio por desempleo con un 10%. Un 4% recibe el Ingreso Aragonés de Inserción y un 2% la Ayuda por Hijo a Cargo, mientras que un 3% No Contesta a la pregunta del cuestionario para la inscripción.

Tabla 9. Relación entre las variables sexo- prestaciones.

SEXO	PRESTACIONES			SEXO	PRESTACIONES
HOMBRE	IAI	N	Válidos	2	2
			Perdidos	0	0
	INAEM PARO	N	Válidos	10	10
			Perdidos	0	0
	INAEM SUBSIDIO	N	Válidos	7	7
			Perdidos	0	0
	NC	N	Válidos	1	1
			Perdidos	0	0
	NINGUNA	N	Válidos	23	23
			Perdidos	0	0
MUJER	IAI	N	Válidos	2	2
			Perdidos	0	0
	INAEM PARO	N	Válidos	14	14
			Perdidos	0	0
	INAEM SUBSIDIO	N	Válidos	3	3
			Perdidos	0	0
	NC	N	Válidos	2	2
			Perdidos	0	0
	NINGUNA	N	Válidos	34	34
			Perdidos	0	0
	POR HIJO A CARGO	N	Válidos	2	2
			Perdidos	0	0

En esta tabla 9 se han utilizado las variables de sexo y del tipo de prestación que reciben.

Los datos más destacables de la tabla son como existe predominación por parte de las mujeres en que no reciben ninguna prestación con una frecuencia

de 34 mujeres frente a 23 hombres. También se ve como reciben la prestación por desempleo más mujeres que hombres, 14 mujeres y 10 hombres.

Sin embargo se encuentra en contraposición el subsidio por desempleo que lo reciben 7 hombres frente a 3 mujeres. La ayuda por hijo a cargo la reciben únicamente 2 mujeres. Por último a la pregunta sobre el tipo de prestación que recibían 1 hombre y 2 mujeres no contestaron (NC).

Tabla 10. Relación entre las variables de Prestaciones- Cargas Familiares.

			CARGAS FAMILIARES		Total
			NO	SI	
PRESTACIONES	IAI	Recuento	0	4	4
		% del total	,0%	4,0%	4,0%
	INAEM PARO	Recuento	12	12	24
		% del total	12,0%	12,0%	24,0%
	INAEM SUBSIDIO	Recuento	2	8	10
		% del total	2,0%	8,0%	10,0%
	NC	Recuento	0	3	3
		% del total	,0%	3,0%	3,0%
	NINGUNA	Recuento	29	28	57
		% del total	29,0%	28,0%	57,0%
	POR HIJO A CARGO	Recuento	0	2	2
		% del total	,0%	2,0%	2,0%
Total	Recuento	43	57	100	
	% del total	43,0%	57,0%	100,0%	

Al investigar la relación entre estas dos variables en la tabla 10 se puede aclarar que un 4% de los usuarios reciben el Ingreso Aragonés de Inserción y tienen cargas familiares. Existe un 12% de usuarios/as que en los dos casos de tener Cargas Familiares (SI, NO) reciben la prestación por desempleo. En el caso de recibir el Subsidio por Desempleo se ve claramente como existe una tasa más elevada, un 8% frente a un 2%, que tienen Cargas familiares de algún tipo.

Un 3% no contestaron a la pregunta de si recibían alguna prestación pero si contestaron que tenían algún tipo de responsabilidad familiar. El dato más

destacable de toda la tabla sería el de los usuarios/as que no reciben ninguna prestación y en dónde un 29% no tienen cargas familiares y un 29% que sí. Por último decir que solo un 2% que tienen responsabilidad familiar reciben la Ayuda Por Hijo A Cargo, esto es lógico ya que este tipo de prestación se concede a las personas que tienen problemas económicos y tienen menores a su cargo.

Tabla 11. Relación entre las variables Prestaciones-Tiempo sin trabajar

		TIEMPO SIN TRABAJAR						Total
		1 MES O MENOS	2 A 6 MESES	6 MESES A 1 AÑO	DE 1 A 2 AÑOS	MAS DE 2 AÑOS	NULO	
PRESTACIONES IAI	Recuento	0	0	1	0	3	0	4
	% del total	,0%	,0%	1,0%	,0%	3,0%	,0%	4,0%
	INAEM	0	8	5	8	3	0	24
	PARO	,0%	8,0%	5,0%	8,0%	3,0%	,0%	24,0%
	INAEM	0	1	1	5	3	0	10
	SUBSIDIO	,0%	1,0%	1,0%	5,0%	3,0%	,0%	10,0%
	NC	0	0	3	0	0	0	3
	% del total	,0%	,0%	3,0%	,0%	,0%	,0%	3,0%
NINGUNA	Recuento	1	13	13	12	13	5	57
	% del total	1,0%	13,0%	13,0%	12,0%	13,0%	5,0%	57,0%
POR HIJO A CARGO	Recuento	0	0	0	1	1	0	2
	% del total	,0%	,0%	,0%	1,0%	1,0%	,0%	2,0%
Total	Recuento	1	22	23	26	23	5	100
	% del total	1,0%	22,0%	23,0%	26,0%	23,0%	5,0%	100,0%

Otras dos variables importantes de analizar en conjunto son Prestaciones y tiempo sin trabajar. Con esta tabla 11 se puede obtener el tiempo que los usuarios/as llevan sin trabajar y además el tipo de prestación que cobran.

Existe, además, la posibilidad de que haya personas que por diferentes motivos mientras estén cobrando una prestación no busquen trabajo o lo hagan en la economía sumergida.

Desde la variable de las prestaciones se ve como el dato más destacable de señalar es como un 3% de los usuarios/as que llevan más de 2 años sin trabajar reciben la ayuda del Ingreso Aragonés de Inserción.

Otros datos importantes son los del Prestación por Desempleo en donde las personas que llevan sin trabajar de 2 a 6 meses y de 1 a 2 años, con un 8%, cobran esta prestación del Estado.

La prestación de Subsidio por Desempleo señala que un 5% de las personas llevan sin trabajar de 1 a 2 años y un 3% de usuarios/as llevan más de 2 años sin trabajar.

Un 3% de los usuarios/as que se inscribieron en la Agencia de Colocación de YMCA, a la hora de rellenar el formulario con los datos pertinentes contestaron que llevaban de 6 meses a 1 año sin trabajar pero no contestaron a la pregunta de si cobraban alguna prestación.

Asimismo, donde se encuentran tasas más altas en toda la tabla es en el apartado en donde los usuarios/as no cobran NINGUNA prestación. Con un 13% de personas que no cobran ninguna prestación hay personas que llevan de 2 a 6 meses, de 6 meses a 1 año y más de 2 años sin trabajar.

Estos datos podrían señalar como hay personas que sobreviven sin cobran ningún tipo de prestación y aun así no encuentran un empleo digno o que no pertenezca a la economía sumergida.

El último dato que se encuentra en la tabla 11 es el de la prestación Por Hijo a Cargo donde solamente un 1% de usuarios/as la reciben y llevan de 1 a 2 años y más de 2 años sin trabajar.

V.II Características relacionadas con la experiencia laboral de los usuarios/as

En este apartado de la investigación se analizarán las variables relacionadas con los sectores de trabajo que los usuarios/as inscritos en la Agencia de Colocación YMCA han trabajado anteriormente, cuál es su nivel de experiencia en relación con el sector de trabajo y cuál es su nivel de empleabilidad.

Tabla 12. Disponibilidad horaria de los usuarios para adquirir un empleo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	LIMITADA	10	10,0	10,0
	NC	6	6,0	6,0
	TOTAL	84	84,0	84,0
	Total	100	100,0	100,0

A la hora de adquirir un nuevo empleo es muy importante para la empresa que contrata personal la disponibilidad horaria que ésta ofrece para el puesto de trabajo requerido. Por eso es una de las preguntas más importantes para una entrevista de trabajo y en la que las personas más, normalmente, tienen limitaciones debido en la mayoría de los casos a las circunstancias personales, ya sean cargas personales, estudios...

Por todo eso, la disponibilidad es una variable fundamental a analizar. En este caso se puede ver cómo en la tabla 12, un 84% de los usuarios/as responden a que tienen una disponibilidad total para ejercer un empleo, como un 10% tiene una disponibilidad limitada y un 6% No Contesta (NC) a la pregunta del cuestionario de inscripción.

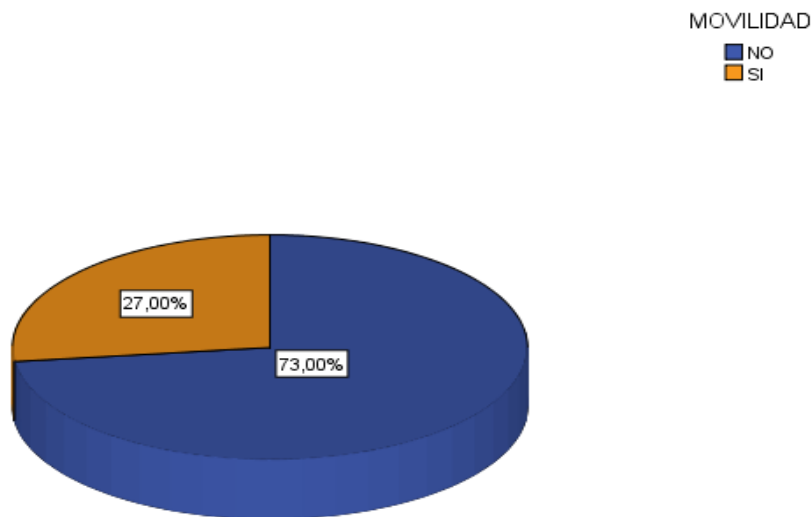
Tabla 13. Relación de variables Disponibilidad- Cargas Familiares.

			CARGAS FAMILIARES		Total
			NO	SI	
DISPONIBILIDAD	LIMITADA	Recuento	4	6	10
		% del total	4,0%	6,0%	10,0%
	NC	Recuento	4	2	6
		% del total	4,0%	2,0%	6,0%
	TOTAL	Recuento	35	49	84
		% del total	35,0%	49,0%	84,0%
	Total	Recuento	43	57	100
		% del total	43,0%	57,0%	100,0%

A continuación se investiga la relación entre las variables de Disponibilidad horaria de los usuarios/as inscritos en la Agencia de Colocación y las responsabilidades familiares que éstas puedan tener.

Los datos más relevantes de la tabla 13 serían los usuarios/as con disponibilidad horaria total en donde un 49% si tienen responsabilidades familiares frente al 35% que no poseen. Además, comentar como un 6% que han contestado SI en la pregunta de poseer cargas familiares tienen una disponibilidad limitada para trabajar frente al 4% que no tienen cargas y poseen igualmente una disponibilidad limitada, esto podría deberse a los empleos de economía sumergida, donde algunas personas intentan compaginar varios trabajos, ya que con un mismo sueldo es difícil mantener el bienestar de la economía doméstica.

Gráfico 3. Movilidad de los usuarios/as para poder ocupar un empleo.



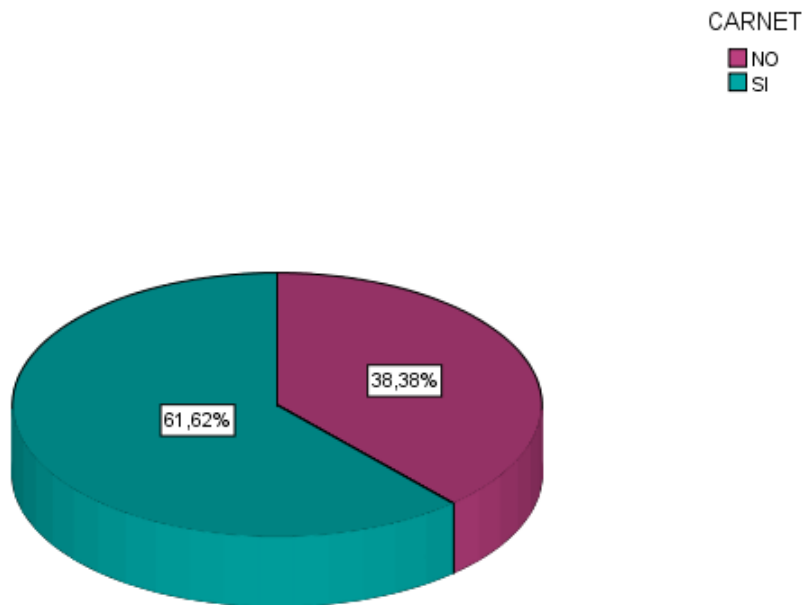
El sector industrial actualmente genera múltiples puestos de trabajo que requiere salir a la periferia de la ciudad para poder llevarlos a cabo, esto es debido a las infraestructuras y maquinaria industrial necesaria para las empresas. O en algunos casos desplazarse a los barrios rurales de la ciudad.

En estas situaciones la movilidad de la persona contratada es de gran interés para la empresa. Es necesario saber con seguridad si la persona está dispuesta a desplazarse sin ningún problema para el empleo.

Los usuarios de la Agencia presentan en el gráfico 3 una baja tasa de disponibilidad geográfica para moverse a la hora de ir a su puesto de trabajo, con un 73% mientras que un 27% si está dispuesto a moverse geográficamente.

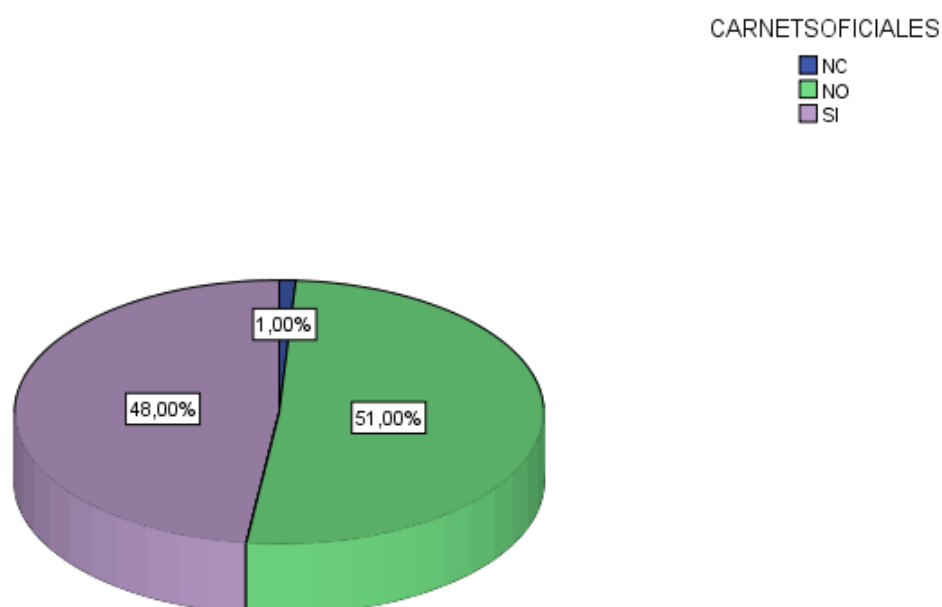
Este dato no es muy favorecedor ya que limita, como ya se ha explicado anteriormente con la variable de disponibilidad, las opciones de la persona para encontrar un puesto de trabajo, como se ha dicho antes suelen ser factores como las circunstancias familiares, que se analizaran más adelante.

Gráfico 4. Porcentaje de usuarios/as que posee carnet de conducir para poder optar a un puesto de trabajo.



Esta variable está relacionada con la movilidad geográfica para trabajar de los usuarios/as, en algunas ocasiones es necesario un vehículo propio para poder trasladarse o en empleos donde se usan transporte de empresa. En el gráfico 4 se observa a un 61,62% de los usuarios poseen carnet de conducir, esto no implica que por consiguiente tenga un vehículo propio, y un 38,38% que no.

Gráfico 5. Carnets oficiales solicitados por las empresas.



Con estos carnets oficiales los usuarios/as pueden desempeñar actividades relacionadas con el puesto de trabajo, es decir, carnets oficiales de carretillero o manipulador de alimentos. En el gráfico 5 se ve como un 51% no han adquirido ningún tipo de carnet oficial, frente a un 48% que sí y un 1% que no ha contestado a la pregunta a la hora de formalizar la inscripción de la Agencia de Colocación.

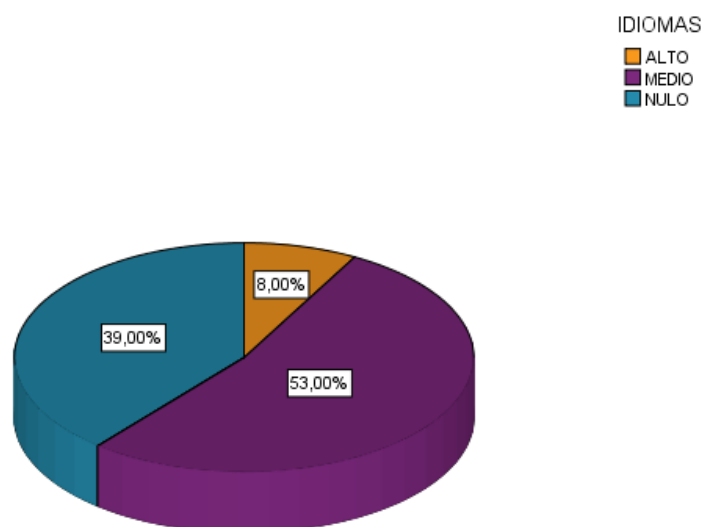
Tabla 14. Nivel de informática de los usuarios/as de la Agencia de Colocación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	NULO	27	27,0	27,0
	BAJO	5	5,0	5,0
	MEDIO	55	55,0	55,0
	ALTO	13	13,0	13,0
	Total	100	100,0	100,0

Hoy en día en algunos sectores de trabajo es necesario haber adquirido cierto nivel de manejo con los programas informáticos más de moda, como puede ser el Word, Excel, Publisher... Por eso es otra variable que a la hora de adquirir un empleo da ventaja a quién sabe utilizar estos programas.

En la tabla 14 que se muestra, un 27% de los usuarios/as tienen un nivel Nulo en la utilización de programas informáticos, un 5% un nivel Bajo, la tasa más alta es de un 55% de los usuarios/as que tienen un nivel Medio de informática y por último un 13% con un nivel Alto.

Gráfico 6. Nivel de los usuarios/as en idiomas.



Otro rasgo destacable en una entrevista de trabajo es la habilidad de los idiomas y el tener los títulos oficiales de éstos mismos, por eso es una variable que se analiza en este informe. En el gráfico 6, un 8% de los usuarios/as contestaron que tienen un nivel Alto en el manejo de los idiomas, un 53% un nivel Medio y por último un 39% que poseen un nivel bajo o nulo en idiomas. No quiere decir que tengan el Título oficial de idioma, simplemente el nivel adquirido general.

Tabla 15. Sectores de trabajo.

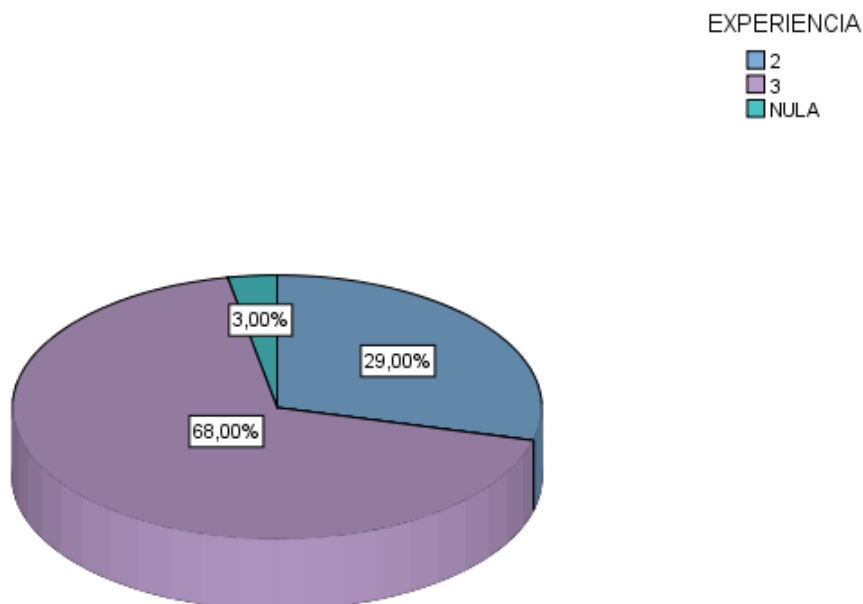
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	ADMINISTRACIÓN	12	12,0	12,0
	AGRICULTURA	1	1,0	1,0
	AUTOMOCIÓN	1	1,0	1,0
	COMERCIO	7	7,0	7,0
	CONSTRUCCIÓN	9	9,0	9,0
	DOCENCIA	3	3,0	3,0
	HOSTELERIA	10	10,0	10,0
	INDUSTRIA GNRAL	5	5,0	5,0
	INDUSTRIA.METAL	3	3,0	3,0
	LOGISTICA	8	8,0	8,0
	NULA	3	3,0	3,0
	SANIDAD	2	2,0	2,0
	SERVS.COMUNIDAD	25	25,0	25,0
	SERVS.EMPRESAS	11	11,0	11,0
	Total	100	100,0	100,0

En la tabla 15 se muestran los sectores de trabajo en los que los usuarios/as han tenido un puesto de responsabilidad anteriormente. Por un lado se puede ver como los sectores con porcentajes más altos han sido los Servicios de Comunidad con un 25%, en donde se caracterizan los empleos del tipo limpiador/a o empleado/a de hogar, después sería el sector de la Administración con un 12%, con puestos de responsabilidad administrativa o auxiliar. Próximo se encontraría con un 11% el sector de Servicios de Empresas, en donde se encuentran empleos como la Abogacía, la Psicología o

el Trabajo Social o la Educación Social. Por último sería el sector de la Hostelería con un 10%, con puestos de trabajo en especial de camarero/a, cocinero/a o ayudante de cocina.

Por otro lado se encuentran los sectores con porcentajes más bajos como serían la Agricultura con un 1%, la Automoción con otro 1%, donde el único puesto destacable sería el de mecánico/a, la Sanidad con un 2%, donde se encontraría auxiliar de geriatría y por último la Docencia con un 3%, donde los puestos de trabajo van desde maestro/a infantil hasta secundaria.

Gráfico 7. Experiencia de los usuarios/as en su anterior puesto de trabajo.



Hoy en día la experiencia en un sector laboral específico es muy importante ya que te facilita la posibilidad de poder adquirir un empleo similar posteriormente. Esta situación se puede dar por la posibilidad de no tener que formar a dicha persona para el puesto de trabajo.

A las empresas les interesa la eficacia de que una persona se incorpore inmediatamente al trabajo, en especial si es temporal. Sin embargo si a la empresa le interesa la estabilidad de la persona en el puesto de trabajo pierden más tiempo formándola según sus propios criterios y normas de trabajo.

En este gráfico 7 de sectores se puede ver como la experiencia de la persona se mide desde Nula, 2 o 3, siendo este último el mayor grado de experiencia y Nula la inexistencia de experiencia en ningún tipo de trabajo. Como se puede comprobar con un 68% en experiencia 3, los usuarios tienen una tasa alta de experiencia en los puestos de trabajo desempeñados anteriormente frente a un 3% que no ha tenido ninguna experiencia con el empleo y un 29% con un 2, que tienen una experiencia media.

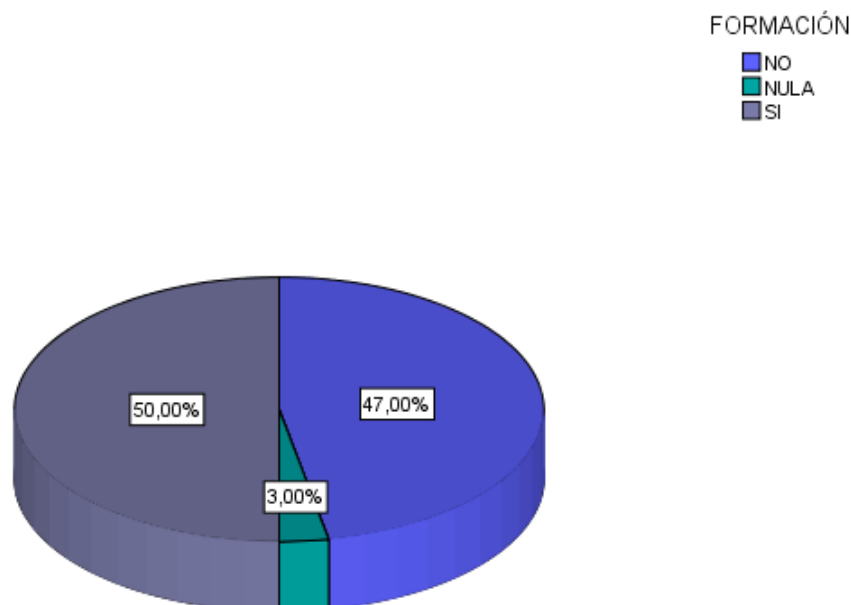
Tabla 16. Empleabilidad de los usuarios/as en su anterior puesto de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	2	29	29,0	29,0
	3	68	68,0	68,0
	NULA	3	3,0	3,0
	Total	100	100,0	100,0

En esta tabla 16 se mide la empleabilidad de las personas, para poder medirlo se observa la temporalidad del puesto desempeñado y de las responsabilidades que mantenían en la empresa. Como se ha hecho anteriormente con el gráfico 7 que medía la experiencia de los usuarios/as, en esta tabla 16 se ha utilizado el mismo formato para medir la empleabilidad de las personas⁶. Así que con ello un 68% de los usuarios/as presentan una alta empleabilidad en los empleos desarrollados, junto a un 29% que tiene una empleabilidad media y un 3% que tiene una capacidad nula de empleabilidad, posiblemente porque coincide con el dato anterior sobre experiencia adquirida.

⁶ Para medir la empleabilidad se han revisado los CV de los usuarios y su experiencia laboral en trabajos similares o del mismo sector laboral. Se usa una escala numérica por su facilidad para poder realizar la medición lo más objetiva posible.

Gráfico 8. Formación obtenida por los usuarios/as para poder realizar su anterior puesto de trabajo.



La formación que se adquiere a lo largo del tiempo para poder ejercer después un puesto de trabajo acorde con esos estudios es importante para la persona, ya que le hacen poseedor de cualidades aptas para poder realizar ese trabajo sin problema alguno.

En el caso del gráfico 8, un 50% de los usuarios han obtenido una formación similar a los puestos de trabajo que después han desempeñado, frente a un 47% que no han tenido esa formación necesaria para optar al puesto o si lo han obtenido pero sin titulación alguna como puede ser en los sectores de la hostelería o de la logística.

Por último un 3% no tienen formación ni experiencia de ningún tipo.

Tabla 17. Tiempo sin trabajar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	1 MES O MENOS	1	1,0	1,0
	2 A 6 MESES	22	22,0	22,0
	6 MESES A 1 AÑO	23	23,0	23,0
	DE 1 A 2 AÑOS	26	26,0	26,0
	MAS DE 2 AÑOS	23	23,0	23,0
	NULO	5	5,0	5,0
	Total	100	100,0	100,0

Se observa en la tabla 17 como del total de todos los usuarios inscritos en la Agencia de Colocación YMCA, únicamente un 1% lleva sin trabajar 1 mes o menos, mientras que la gran mayoría de los usuarios se concentran en los intervalos de 2 a 6 meses con un 22%, 6 meses a 1 año con un 23%, de 1 a 2 años con un 26% de los usuarios y un 23% que llevan más de 2 años sin trabajar. El 5% restante no han contestado a la pregunta por lo que sería Nulo.

V.III Perfil de las ofertas gestionadas por YMCA

La Agencia de Colocación YMCA no solo se encarga de recibir curriculumms o inscripciones de personas demandantes de empleo sino que además se encargan de hacer prospección empresarial, es decir, se encargan de contactar con empresas de diferentes sectores para gestionar las ofertas de trabajo que estas mismas ofrecen, se encargan de poder concertar entrevistas de trabajo entre las personas que se han inscrito y la empresa que ofrece el puesto de trabajo.

Para esta investigación se analizan 89 ofertas de trabajo que fueron gestionadas en los mismos meses de inscripción de los usuarios/as anteriormente analizados.

Tabla 18. Sectores de trabajo ofertados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	ADMINISTRACION	7	8,0	8,0
	AGRICOLA	1	1,1	1,1
	AUTOMOCION	4	4,6	4,6
	COMERCIO	21	24,1	24,1
	DOCENCIA	7	8,0	8,0
	HOSTELERIA	14	16,1	16,1
	INDUSTRIA.GNRAL	7	8,0	8,0
	INDUSTRIA.METAL	4	4,6	4,6
	LOGISTICA	5	5,7	5,7
	SERVS.COMUNIDAD	12	13,8	13,8
	SERVS.EMPRESAS	5	5,7	5,7
	Total	87	100,0	100,0

Se pueden ver cuáles son los sectores de trabajo que las empresas más demandan en la tabla 18, es decir, de todas las ofertas gestionadas en el periodo seleccionado se han clasificado en las diferentes áreas de empleo. Los sectores con tasas más saltan serían el del Comercio con un 24,1%, con puestos como dependiente/a de galerías comerciales o de vendedor comercial

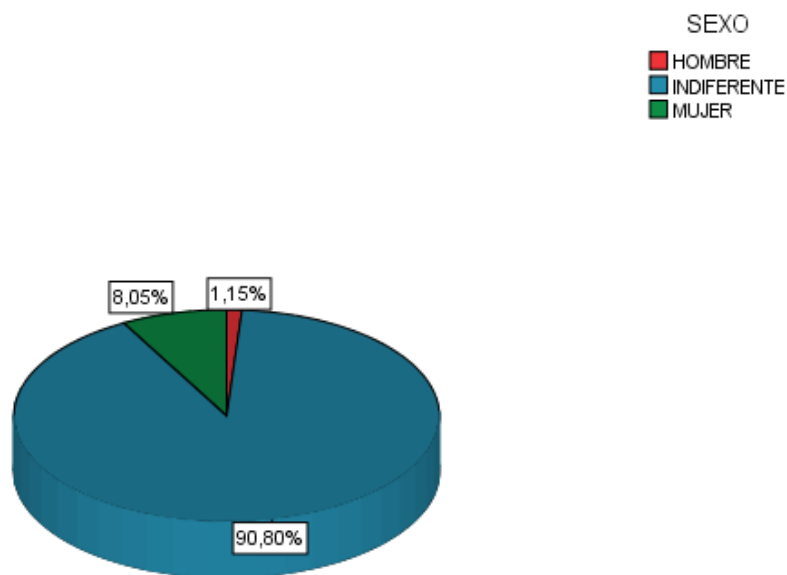
a puerta fría. Le siguen la Hostelería con un 16,1% con puestos de trabajo de camarero/a o de cocinero/a, Servicios de comunidad con un 13,8% como empleado/a de hogar o limpiador/a y por último Administración, Docencia e Industria con un 8% en los tres casos con puestos de trabajo relacionados con la administrativo o auxiliar administrativo, profesor, monitor de tiempo o monitor deportivo y por último en la industria diferentes puestos de peón en múltiples sectores véase textil, alimentación, metal, producción, agrícola.

Por otro lado, encontramos los sectores menos cotizados como el Agrícola con un 1,1%, el de la Automoción y la Industria del Metal con un 4,6% en ambos casos y puestos de trabajo como mecánico/a o tornero/a, y por último con un 5,7% Logística y Servicios de Empresas con puestos de mozo/a de almacén, reponedor/a o teleoperador/a o recepcionista.

V. III.I Características personales

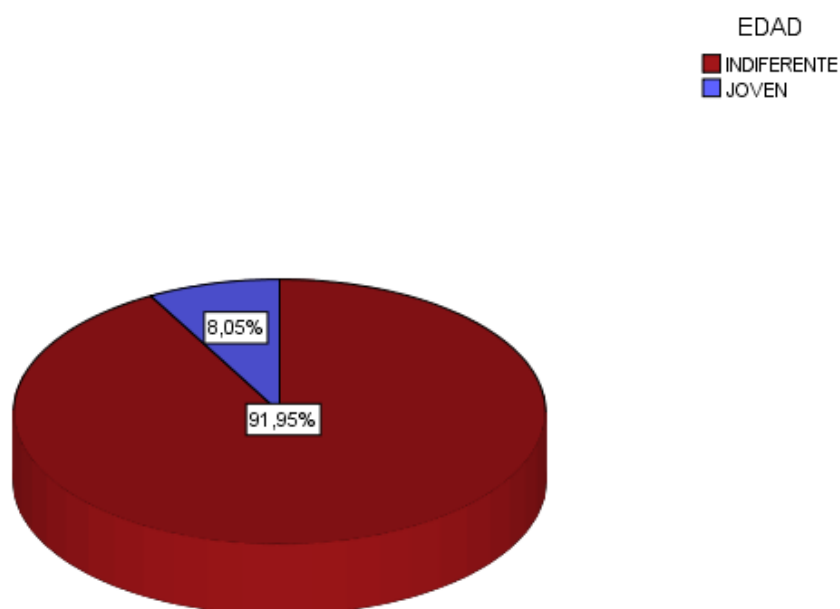
Las variables que se han podido extraer del análisis de las ofertas de trabajo gestionadas por YMCA, relacionadas con las características personales de las personas en búsqueda activa de trabajo han sido solamente el sexo y la edad. Por lo que únicamente se analizaran esos dos factores como características personales.

Gráfico 9. Sexo de los usuarios/as requerido por la empresa para desempeñar el empleo ofertado.



Para la variable sexo del gráfico 9, se tiene en cuenta que es ilegal la discriminación según el sexo para evitar eso en algunas empresas buscan un perfil muy concreto para según el puesto de trabajo que vaya a desempeñar la persona, en donde el sexo es uno de esos factores que influye. En este caso se puede decir que un 90,8% de las empresas a la hora de contratar a una persona le es indiferente el sexo de la persona, mientras que en un 8,05% prefieren mujeres y un 1,15% hombres.

Gráfico 10. Edad requerida por la empresa para el puesto de trabajo.



La edad al igual que el sexo es otro factor de vital importancia por parte de las empresas para elegir candidatos para el puesto de trabajo, sin embargo otro resultado destacable del gráfico 10 es que el 91,95% de las empresas no tienen en cuenta el factor de la edad, es indiferente para desempeñar el empleo y un 8,05% prefieren personas jóvenes para su empresa.

Estos factores también están influenciados por el sector de trabajo, las preferencias de las empresas, o si son cara al público o se necesitan ciertas aptitudes.

V.III.II Características relacionadas con la tarea

Siguiendo con las características de las ofertas de trabajo gestionadas, después de las personales se analizan las características relacionadas con la tarea, es decir, aquellas que permiten un acotamiento a la hora de seleccionar el personal necesario para el puesto de trabajo. Por ejemplo, disponibilidad, formación y experiencia entre otras.

Tabla 19. Disponibilidad necesaria para el puesto de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	PARCIAL	21	24,1	24,1
	TOTAL	66	75,9	75,9
	Total	87	100,0	100,0

En esta tabla 19 se valoran dos posibilidades de disponibilidad, PARCIAL o TOTAL. Dependiendo de la jornada que ofrezca a la empresa para dicho trabajo un 75,9% de las empresas exige una disponibilidad total por parte de sus trabajadores mientras que un 24,1% precisa de una disponibilidad o jornada parcial.

Tabla 20. Experiencia necesaria para ocupar el puesto de trabajo.

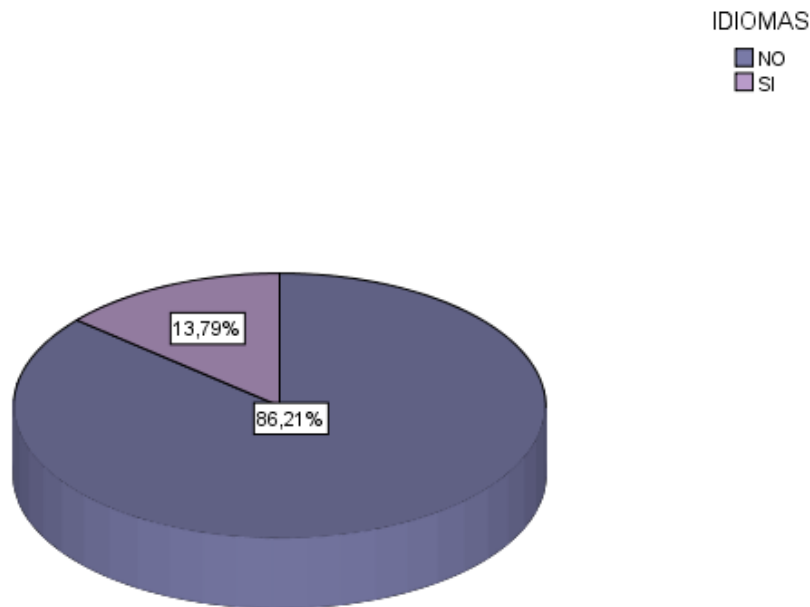
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	NO	38	43,7	43,7
	SI	49	56,3	56,3
	Total	87	100,0	100,0

Otro de los factores más relevantes es la experiencia anterior de la persona contratada para el puesto de trabajo.

Haber realizado alguna actividad relacionada es una posible ventaja para adquirir el empleo. En la tabla 20 se observa como el 56,3% de las empresas prefieren que los usuarios/as hayan tenido algún tipo de contacto previo con el

sector de trabajo mientras que un 43,7% le es indiferente o no es un requisito indispensable.

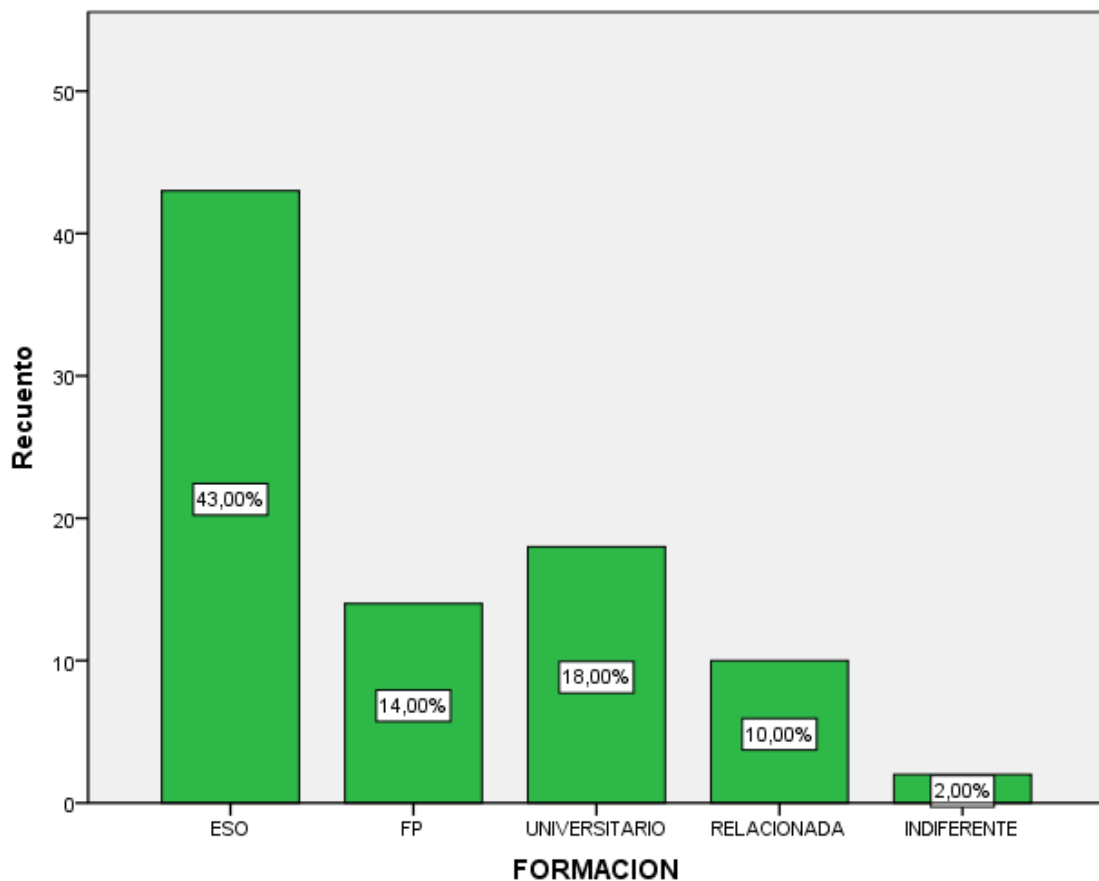
Gráfico 11. Titulación de idiomas para optar al puesto de trabajo ofertado



Como ya se ha mencionado antes, cuando se ha analizado la variable idiomas en los usuarios/as de la Agencia de Colocación YMCA, la titulación en este aspecto es útil para las empresas, es una formas de demostrar unos conocimientos en distintos niveles en el campo de los idiomas. En especial si es cara al público o si tiene la posibilidad de ir al extranjero.

En el gráfico 11 se puede ver como para un 86,21% de las empresas no es necesario tener ninguna titulación oficial de idiomas para desempeñar los puestos de trabajo mientras que un 13,79% si exige una preparación en idiomas.

Gráfico 12. Formación requerida para realizar el puesto de trabajo ofertado.



Con respecto a la formación de la persona, en el gráfico 12, de las ofertas analizadas un 43% de las empresas exigen tener como mínimo la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), un 14% tener especialización en el sector mediante la titulación de Formación Profesional, un 18% exige tener una titulación universitaria para conseguir el puesto de trabajo véase con una diplomatura o licenciatura o en estos momentos la titulación de grado universitario.

Por último en un 10% de las empresas no especifican el tipo de titulación necesaria solo que esté relacionada con el puesto a desempeñar y un 2% es indiferente o no se requiere ningún tipo de estudio específico.

VI. CONCLUSIONES: Contraste demandas de empleo-ofertas de trabajo

VI.I Comparación demanda y oferta

Después de haber analizado todos los aspectos importantes desde el punto de vista de los usuarios/as con sus características personales y situación tanto familiar como económica y experiencia en diferentes puestos de trabajo, y desde la visión de las empresas, con los sectores más ofertados y las características que buscan para sus trabajadores, es necesario realizar una comparación conjunta para poder saber si se cumplen positivamente o negativamente las expectativas de las empresas con las de los usuarios/as o futuros trabajadores de éstas mismas empresas.

Se podrían resaltar varios aspectos importantes:

- **Sexo:** En la agencia se estima un 43% de hombres y un 57% de mujeres mientras que las empresas demandan un 8,05% de mujeres y un 1,15% de hombres, el 90,8% de las empresas les es indiferente el sexo de la persona para el puesto de trabajo.
- **Edad:** Para el 91,95% de las empresas la edad no es un factor importante, el 8,05% de empresas prefieren gente joven para ocupar sus puestos de trabajo. Dentro del perfil demandante de empleo de la Agencia de Colocación de YMCA, los porcentajes son similares, con lo que se podría decir que existe un equilibrio en la variable edad entre oferta y demanda del mercado laboral. De los intervalos de 18 a 26 años se encuentra un 22% de los usuarios/as, del intervalo 27 a 35 un 27%, de 36 a 45 un 28% y por último de 46 a 60 un 23% de los usuarios/as.
- **Disponibilidad:** Este es otro rasgo característico de las empresas, que precisan de una jornada total por parte de sus trabajadores con un 75,9%. Un 24,1% ofrecen una jornada parcial. Sin embargo, desde la perspectiva de los usuarios/as de la Agencia de Colocación YMCA, el 84% tiene una disponibilidad horaria total y un 10% limitada que podría traducirse por parcial.

- **Experiencia:** Desde la agencia de colocación se ha clasificado la experiencia de los usuarios/as de forma numérica de Nula, 2 y 3 siendo esta última la más alta puntuación en experiencia.

El 68% de los usuarios/as tienen una alta cualificación en sus anteriores puestos de trabajo (3), un 29% de usuarios/as tienen una experiencia media (2) y un 3% no tiene ningún tipo de experiencia en el mercado laboral. Desde la empresa un 56,3%, más de la mitad, exigen la experiencia para conseguir el empleo, un 43,7% no lo ve relevante.

- **Idiomas:** Un dato destacable es el factor idiomas para la realización del trabajo, desde la empresa un 86,1% no creen necesario tener una titulación en este campo por el contrario un 13,79% si lo ven imprescindible. Desde la agencia un 8% tiene un nivel alto en idiomas, un 53% un nivel medio y un 39% no tiene ningún conocimiento en el campo de los idiomas.

- **Estudios:** Para que lleven a cabo las responsabilidades oportunas en sus puestos de trabajo, las empresas exigen que un 43% tengan como mínimo la ESO, un 14% una Formación Profesional correspondiente o similar al puesto de trabajo, un 18% estudios universitarios, un 10% cualquier tipo de estudio relacionado con el empleo y un 2% les es indiferente el tipo de estudio.

Los usuarios/as de YMCA el porcentaje de estudios primarios es de un 24%, que posean la ESO un 13%, un usuario/a tiene una PCPI, un 15% bachillerato, con FP I y II 9% y 10% respectivamente, por último estudios universitarios de diplomatura y licenciatura 16% y 12% del total.

- **Sectores de trabajo:** Finalmente la variable más relevante para esta comparación sería sin duda los sectores de trabajo más ofertados por las empresas en donde el comercio con un 24,1% es el ámbito con un porcentaje más alto de ofertas mientras que solo el 7% de los usuarios/as han trabajado en este sector.

Un 16,1% se encuentra en ofertas de hostelería y en donde un 10% de los usuarios/as trabajan en él. Los servicios de comunidad como limpiador/a, empleado/a doméstico tienen un 13,8% de oferta y sin embargo un 25% de los inscritos/as trabajan en el sector, existe un desequilibrio entre oferta y demanda.

Sectores como la administración, la docencia y la industria tienen ofertas más bajas 8%, más o menos equilibrado con la demanda de los usuarios/as con un 12% en administración, un 3% en docencia y un 5% en la industria.

Por último, la automoción con un 4,6%, la industria del metal con un 4,6% y los servicios a empresas con un 5,7% son las tasas más bajas de ofertas de trabajo. Respectivamente y equilibrado con los usuarios/as donde se encuentran porcentajes de 1% en automoción, 3% en industria del metal y servicios a empresas con un 11% (sería la tasa más irregular).

La agricultura en los dos casos con un 1% de oferta y demanda es un sector muy abandonado tanto por las empresas como por los usuarios/as en búsqueda activa de empleo.

VI.II Perfil demandante.

Finalmente para concluir este trabajo de investigación, se podrían destacar los rasgos más importantes del perfil demandante de empleo en la Agencia de Colocación de YMCA Zaragoza.

Es de señalar que existe un alto nivel de mujeres en búsqueda activa de empleo y que además su estado civil es soltera, por lo que este campo está feminizado.

Habría que subrayar también que el periodo de edad con más demanda de empleo se encontraría entre los 36 a 45 años. Otra variable importante que se ha tenido muy en cuenta son las cargas familiares y como la mujer sigue teniendo tasas más altas en este sector con un SI.

Con respecto al país de procedencia, excluyendo a España, siguen siendo las mujeres las que destacan en los porcentajes, en especial de países de América del Sur o Marruecos y Rumanía. Dentro de las personas extranjeras, los usuarios/as inscritos/as en la agencia suelen ser de 6 años en adelante residiendo en España, con un nivel alto, eso sí, de idioma español.

En los estudios académicos el porcentaje más alto es solamente en estudios primarios cursados. Esto puede deberse a que hace unos años las posibilidades

de acceso a estudios superiores estaban limitadas o se le daba más importancia al mundo laboral.

Desde el ámbito económico y de las prestaciones recibidas por los usuarios, por desempleo existe equilibrio entre ambos sexos sobre las diferentes prestaciones percibidas, sin embargo existen más mujeres que no cobran ningún tipo de prestación.

Recaltar además de las prestaciones, el tiempo de los usuarios/as sin trabajar, en donde la tasa más alta es de personas que no reciben ningún tipo de prestación y llevan de 6 meses a 1 año y más de 2 años sin trabajar. Le seguiría la prestación por desempleo que el mayor porcentaje es de personas que llevan de 2 a 6 meses y de 1 a 2 años sin trabajar.

Con el aspecto relacionado con lo laboral, resumiendo se describiría un perfil de disponibilidad total para adquirir un puesto de trabajo, baja movilidad geográfica y con un nivel medio en el manejo de informática e idiomas.

Respecto a sectores de trabajo con más experiencia por parte de los usuarios/as serían los servicios de comunidad y la administración. Con una alta empleabilidad y competencia en sus anteriores puestos de trabajo.

Se podría resumir diciendo que el perfil demandante de usuarios/as de la Agencia de Colocación YMCA Zaragoza es un perfil feminizado, tanto español como extranjero, con cargas familiares, estudios primarios y que no cobran en su mayoría ningún tipo de prestación económica.

Por último, el perfil de las ofertas de trabajo gestionadas por la Agencia de Colocación se acentuaría en unas características basadas en el que el sexo y la edad es indiferente para las empresas a la hora de contratar a su personal.

Sin embargo, sí que tengan una disponibilidad total y con la experiencia necesaria para desempeñar el puesto de trabajo. Sin tener necesaria titulación en idiomas, ya que se tratan de trabajos donde no se requieren y que mínimo tengan la Educación Secundaria Obligatoria.

Los sectores de trabajo donde existe más demanda son en hostelería, comercio y servicios de comunidad.

VI.III Reflexión.

Desde la perspectiva de la realización del periodo de prácticas en la Asociación YMCA, en el departamento de Formación y Empleo, resulta difícil poder mejorar todas actividades que se hacen con respecto al sector del empleo ya que la crisis económica actual y las reformas de las leyes laborales, han hecho que las personas se tengan que adaptar a las circunstancias y cambios.

Los despidos improcedentes y las exigencias de las empresas dificultan cada vez más el acceso al empleo y con ello que exista un sentimiento de individualismo y de competitividad por parte de la sociedad, en donde la unidad y el compañerismo no existen.

Por todo eso, no creo que haya que mejorar ninguna de las actividades que se realizan en la entidad para proporcionar la mayor inserción laboral en el mercado de trabajo, ya que cubren todos los aspectos relacionados con esto.

Si es de destacar sin embargo, las dificultades por parte de la Asociación para poder abarcar todo el volumen de usuarios/as que llegan a inscribirse con la esperanza de que se les va a conseguir un empleo en el mínimo tiempo. Los profesionales trabajan por que así sea, pero la competencia entre entidades con Agencias de Colocación también dificulta este trabajo, ya que la captación y la fidelidad de las empresas se ve obstaculizada por esta competitividad.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- Aragón Medina. J, M. P. (2010). *La integración laboral de las personas inmigrantes en España*. Madrid: Fundación 1º de Mayo CC.OO.
- Colectivo IOÉ. (2008). *Inmigrantes, trabajadores, ciudadanos*. Valencia: Universidad de Valencia.
- España. Ley Orgánica 15/2005, de 8 de Julio por la que se modificó el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil. Boletín Oficial del Estado, 9 de Julio de 2005, núm. 163, pp. 24459.
- España. Real Decreto 1796/ 2010, de 30 de Diciembre por la que se regulan las agencias de Colocación. Boletín Oficial del Estado, 31 de Diciembre de 2010, núm. 318, sec. I, pp. 109407.
- Formichella, M. L. (2005). *Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad*.
- Javier, M. F., & María., B. C. (2011). *Inmigración y Estado de Bienestar en España*. Barcelona: Bobra Cocial "La Caixa".
- Roberto, H. S., Carlos, F. C., & Pilar, B. L. (2007). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- YMCA. (2013). *Plan de Actuación para el empleo YMCA. Acciones para favorecer la inserción de los jóvenes de YMCA*. Zaragoza: YMCA.

