

## Estrategias de búsqueda de empleo en jóvenes: ¿existen diferencias por género?

AIDA FERNÁNDEZ IZQUIERDO  
al260801@uji.es

M. CARMEN PASTOR VERCHILI  
mpastor@uji.es

EVA CIFRE GALLEGO  
cifre@uji.es

### Resumen

La ruptura de la estabilidad laboral que se ha vivido en la última década ha producido un incremento del desempleo, sobretodo en la población joven, y del interés científico en el ámbito de la búsqueda de empleo. Sin embargo, las investigaciones actuales no han aplicado la perspectiva de género en este campo. Por ello, el objetivo del presente estudio es analizar si los y las jóvenes se enfrentan a la búsqueda de empleo de manera diferencial según su género. Para ello se ha llevado a cabo un estudio longitudinal cualitativo con 28 jóvenes que se encontraban en situación de desempleo desde hacía como mínimo un año. Mediante un estudio de diario, los sujetos describieron durante cinco días laborables consecutivos las actividades relacionadas con la búsqueda de empleo que habían llevado a cabo. Los resultados muestran que, aunque las mujeres han usado menos técnicas por día que los hombres, durante la semana han usado de media más técnicas que los hombres. Además, cabe destacar que varias mujeres llevaron a cabo actividades relacionadas con la formación mientras que ningún hombre lo hizo. En conclusión, los resultados sugieren que existen diferencias de género que han de tenerse en cuenta a la hora de abordar la orientación laboral en jóvenes.

**Palabras clave:** género, desempleo, jóvenes, estrategias de búsqueda de empleo.

### Abstract

The breakdown of labor stability that has been experienced in the last decade has produced an increase in unemployment, especially in the young population, and of scientific interest in the field of job search. However, current research has not applied the gender perspective in this field. For this reason, the aim of the present study is to analyze if the young people face with the search of employment in a differential way according to their gender. A qualitative longitudinal study was carried out with 28 young people who had been unemployed for at least one year. Through a diary study, the subjects described for five working days in a row the activities related to the job search they had carried out. The results show that, although women have used fewer techniques per day than men, they have used more techniques on average during the week than men. In addition, it

should be emphasized that several women carried out training-related activities while no men did. In conclusion, the results suggest that there are gender differences that need to be taken into account when tackling youth employment orientation.

**Keywords:** gender, unemployment, young people, job search strategies.

## Introducción

En el año 2008 comenzó una crisis global que varió el rumbo de todo un país que había pasado varios años de bonanza económica y social. La Encuesta de Población Activa (EPA) muestra que, en cuestión de dos años, desde el segundo trimestre de 2007 al mismo trimestre de 2009, el número de personas paradas en España ascendió de 1.773.200 a 4.139.600, lo que supone un incremento del 233,45 % (Instituto Nacional de Estadística, 2009). Todos estos cambios y la difícil situación que ha tocado vivir han provocado grandes tensiones en la sociedad y han convertido al empleo en la principal preocupación de los/as españoles/as. Según datos del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), en diciembre de 2016 el paro preocupaba a un 74,7 % de los/as ciudadanos/as, muy por encima de la siguiente preocupación registrada, la corrupción y el fraude, que puntuaba un 36,7 %.

Por todos estos cambios en la sociedad, la búsqueda de empleo se ha convertido en un tema de interés tanto popular como científico, pues es más necesaria que nunca la correcta elección y ejecución de las estrategias de búsqueda de empleo debido a la gran cantidad de demandantes de empleo existentes en la actualidad. Debido a ello, el objetivo de nuestra investigación es analizar las técnicas de búsqueda de empleo (TBE) usadas por un grupo de jóvenes teniendo en cuenta la variable género.

A parte del drama personal de todas aquellas personas que perdieron su empleo por las circunstancias y de las inmensas consecuencias que ello conllevó, a nivel político se realizaron determinadas actuaciones que afectaron al país entero; entre ellas las más reseñables fueron los recortes en diferentes servicios públicos y una profunda reforma de la legislación laboral vigente que redujo las indemnizaciones por despido improcedente.

El colectivo más perjudicado por la falta de empleo ha sido el de las personas jóvenes, y así lo muestra la Tabla 1 (Instituto Nacional de Estadística, 2016), referente al último trimestre de 2016. Aunque se puede apreciar que conforme más edad tienen más disminuye la tasa de desempleo, en todas las franjas de edad las personas menores de 30 años presentan una tasa de desempleo mayor que la total.

Tabla 1  
*Tasas de paro por sexo y grupo de edad*

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Año/Trimestre	2016/T4	2016/T4	2016/T4
Total	18,63	17,22	20,25
De 16 a 19 años	58,67	54,62	64,02
De 20 a 24 años	39,83	40,29	39,31
De 25 a 29 años	24,05	23,16	24,99

Teniendo en cuenta este contexto, cabe esperar que las personas jóvenes sientan emociones negativas tales como miedo o ansiedad, sobretodo en el caso de depender del trabajo como fuente principal de ingresos y, por lo tanto, sentir presión financiera. Cuando una persona presenta elevada ansiedad el funcionamiento cognitivo queda bastante obstruido debido a que hay parte de la capacidad mental anclada en sus preocupaciones, y dichas preocupaciones le restan capacidad para hacer otro tipo de actividades (Mestre & Guil, 2012).

No se puede dejar de lado la variable género a la hora de abordar el desempleo, debido sobretodo a los estereotipos de género tradicionales. Históricamente, según estos estereotipos, se ha asociado a los hombres la figura «proveedora de pan» (*breadwinner*) y a las mujeres roles de cuidado, lo cual podría llevar a pensar que las emociones negativas derivadas del desempleo podrían ser menores para las mujeres que para los hombres. Sin embargo, en la sociedades modernas estos roles ya no se encuentran tan definidos. La incorporación de la mujer al mercado laboral ha hecho que la definición de feminidad también se asocie con el desarrollo profesional y el mantenimiento de unas condiciones de trabajo dignas. Estos cambios están asimismo asociados a las transformaciones en el modelo tradicional de división sexual del trabajo, que es también incompatible con las necesidades socioeconómicas actuales de las familias en las que ambos sueldos son necesarios y están cada vez más equilibrados.

Sin embargo, a pesar de que los avances sociales de las últimas décadas han dado cierta flexibilidad a los roles de género y han favorecido la consecución de cambios en la estructuración y definición de las funciones de hombres y mujeres en muchos ámbitos sociales, hombres y mujeres siguen siendo socializados en relación a la división sexual del trabajo con normas y expectativas distintas en lo que concierne a los roles profesionales, la presión hacia el éxito en las tareas académicas o laborales, la participación en los trabajos domésticos, el compromiso e interés por las relaciones y cuidado de los demás, la expresión de los sentimientos, etc. (Fineman, 2008).

Dado que es sobre técnicas de búsqueda de empleo en lo que se centra este trabajo, es necesario definir las diferentes clases que hay. Siguiendo a Puchol (2000), las dos principales categorías son la búsqueda activa y la búsqueda pasiva. La búsqueda pasiva se basa en responder a ofertas de trabajo que se encuentran publicadas en diferentes medios, tales como portales web, aplicaciones móviles, prensa diaria, prensa especializada y boletines y revistas de Colegios y Asociaciones profesionales. La búsqueda activa consiste en ofertarse a empresas que no han hecho pública ninguna oferta de empleo. Existen diferentes medios para llevarla a cabo, como por ejemplo:

- a) Campaña de e-mailing. Elaborar una carta personalizada sobre uno mismo y enviarla junto con el currículum a un gran número de empresas seleccionadas según el propio criterio de la persona (proximidad a la vivienda, rama profesional, etc).
- b) Candidatura espontánea. Investigar acerca de las empresas de nuestro interés que potencialmente puedan ofrecer un puesto de trabajo y enviar una carta personalizada para cada una de ellas junto con el currículum.
- c) Promoción directa en la red social cercana. Consiste en preguntar a los conocidos acerca de ofertas de empleo que ellos puedan tener constancia.
- d) Promoción *on-line*. Existen multitud de portales web, redes sociales y aplicaciones en las cuales promocionarse como empleado.

Por todos los indicios sobre un abordaje diferencial en la búsqueda de empleo entre hombres y mujeres, y por el interés de este tema en la actualidad, nuestro objetivo es analizar si los y las jóvenes se enfrentan a la búsqueda de empleo de manera diferencial según su género.

Nuestra hipótesis es que así será, de modo suponemos que hallaremos diferencias entre las TBE escogidas por mujeres y las escogidas por hombres.

## Método

### *Muestra*

Los participantes fueron 15 mujeres y 13 hombres con una media de edad de 28 años ( $DT= 2,16$ ), con un rango de edad de 23 a 31 años.

### *Diseño y procedimiento*

Para este trabajo se ha llevado a cabo un estudio longitudinal cualitativo con jóvenes que se encontraban en situación de desempleo desde hacía como mínimo un año y que llevaban acumulado como mínimo un año de experiencia laboral. Este trabajo ha sido realizado dentro del marco del proyecto de investigación «Calidad de vida en los jóvenes: importancia de la regulación emocional en empleados y desempleados», financiado por la Universitat Jaume I (PI-1A2013-06), del grupo de investigación MPAGER (*Multidimensional Psychological Approach to Gender and Emotion Regulation*).

La muestra se obtuvo gracias a la colaboración con el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF), que les citó en sus instalaciones, y les propuso su participación en el proyecto a cambio de una formación sobre regulación emocional en el proceso de búsqueda de empleo.

Mediante un estudio de diario, los sujetos describieron durante cinco días laborables consecutivos las actividades relacionadas con la búsqueda de empleo que habían llevado a cabo cada día. Ejemplos de ello serían: búsqueda mediante páginas web de empleo, visita de empresas para entregar CV y contacto con redes informales.

## Resultados

Los resultados confirman la hipótesis inicial de la diferencia entre hombres y mujeres a la hora de buscar empleo. Hemos encontrado que de media las mujeres han utilizado más TBE que los hombres; concretamente, las mujeres han empleado una media de 5,8 TBE a lo largo de la semana del estudio mientras que los hombres han empleado una media de 5,38. Sin embargo, los días en los que los hombres afirmaban haber buscado empleo solían emplear más de una técnica el mismo día en un 17 % más de ocasiones que las mujeres

Cabe señalar que existen diferencias entre las técnicas empleadas. Las mujeres han buscado ofertas a través de diferentes medios en 2,13 ocasiones como media; sin embargo, los hombres solo lo han hecho en 1,15 ocasiones. No obstante, los hombres han realizado una promoción en la red social cercana con mucha más frecuencia que las mujeres (0,92 veces en el caso de los hombres y 0,2 en el de las mujeres), siendo ésta la única técnica de búsqueda activa relatada por los sujetos. Respecto al resto de técnicas, de búsqueda pasiva, no se hallan resultados tan diferentes, aunque salvo en el caso previamente comentado las mujeres siempre han usado un mayor número de TBE. Otra diferencia hallada ha sido el hecho de que varias mujeres han llevado a cabo una o más técnicas de formación mientras que ningún hombre lo ha hecho.

## Discusión y conclusiones

Los resultados sugieren que las mujeres tienen más empeño y disciplina a la hora de buscar empleo, puesto que en general han empleado TBE en un mayor número de ocasiones que los hombres. Este dato que parece tan simple es muy relevante, dado que parece indicar que ellas están más concienciadas con la realidad de la situación actual y con la relación inversa que hay entre la duración del desempleo y la probabilidad de volver a encontrar trabajo. Además, el hecho de llevar a cabo actividades formativas implica un interés en la mejora del currículum que puede beneficiar a la búsqueda de empleo mediante dos vías: a) ampliando el abanico de ofertas a las que poder aspirar y b) siendo más competitivo que los demás demandantes de empleo que se encuentran en la misma situación.

Que los hombres hayan usado más estrategias por día que las mujeres es un dato que no apoya la hipótesis de partida. Es posible que sugiera que son menos constantes que las mujeres a la hora de la búsqueda pero que cuando deciden buscar se centran en ello y le dedican más tiempo, aunque sería necesario replicar el estudio indagando en los motivos diarios de las personas para buscar o no buscar empleo. Por otra parte, que la única técnica que los hombres han llevado a cabo más que las mujeres haya sido la promoción en la red social cercana también merece un análisis más profundo. Este dato es llamativo además porque estos hombres son los únicos que han realizado búsqueda activa, no hay otra técnica relatada ni por los sujetos hombres ni por las sujetos mujeres que pertenezca a la búsqueda activa. Sería interesante recabar información sobre las redes sociales de los/as sujetos por si hay algún motivo que lleve a los hombres a sentir mayor confianza que las mujeres para preguntar a sus conocidos/as por ofertas de empleo.

Por último, consideramos que habría que utilizar esta información para mejorar la orientación laboral que se ofrece a los y las jóvenes que se encuentran en situación de desempleo o buscando un cambio de trabajo. Nuestros resultados sugieren que es posible que no conozcan todas las técnicas que pueden emplear o que no sean conscientes de la importancia de realizar una buena búsqueda para tener éxito. La información que aporta nuestro estudio es especialmente útil para incidir en las carencias que cada sexo presenta y obtener buenos resultados en el menor tiempo posible.

## Referencias bibliográficas

- Barómetro de diciembre 2016. (2016). *Centro de Investigaciones Sociológicas, Estudio no 3162*. Recuperado de [http://www.cis.es/cis/opencm/ES/11\\_barometros/depositados.jsp](http://www.cis.es/cis/opencm/ES/11_barometros/depositados.jsp)
- Brody, L. R. & Hall, J. A. (2000). Gender, emotion, and expression. *Handbook of emotions*, 2, 338-349.
- Fineman, M. A. (2008). The Vulnerable Subject: Anchoring Equality in the Human Condition. *Yale Journal of Law and Feminism*, 20(1), 1–23. <http://doi.org/10.4324/9780203848531>
- Instituto nacional de Estadística (2009). *Parados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*. Recuperado de <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4084&L=0>
- Instituto Nacional de Estadística (2016). *Tasas de paro por sexo y grupo de edad. Resultados nacionales*. Recuperado de: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4086>
- Puchol, L. (2000). *La venta de sí mismo*. Madrid: Díaz de Santos.