

DESEMPLEO Y PRECARIEDAD LABORAL EN MAYORES DE 45 AÑOS DESDE LA VOZ DE LOS EXPERTOS

Una luz al final del túnel

Diana Amber

Universidad de Granada, Granada, España

Jesús Domingo

Universidad de Granada, Granada, España

Resumen Este trabajo muestra las principales claves de acceso al empleo y alternativas a este para los desempleados mayores de 45 años, aportadas por expertos en formación y empleo. El estudio se aborda a través del análisis del discurso de las entrevistas a expertos. Los resultados destacan la orientación y la cualificación entre las recomendaciones de acceso al empleo; y el emprendimiento, la economía sumergida y la mentorización entre las alternativas al empleo. Las conclusiones ponen en valor el gran potencial y el capital humano que pueden aportar estas personas, especialmente en procesos de aprendizaje intergeneracional y mentoría.

Palabras-clave: desempleo, análisis del discurso, mayores de 45 años, inserción laboral.

Resumo Este trabalho revela as principais vias de acesso ao emprego e alternativas a este para os desempregados maiores de 45 anos, apontadas por especialistas em formação e emprego. O estudo baseia-se na análise de discurso das entrevistas a especialistas. Os resultados destacam: a orientação e a qualificação entre as recomendações de acesso ao emprego; o empreendedorismo, a economia paralela e a mentoria entre as alternativas ao emprego. As conclusões sublinham o grande potencial e o capital humano que podem significar estas pessoas, especialmente em processos de aprendizagem intergeracional e de mentoria.

Palavras-chave: desemprego, análise de discurso, maiores de 45 anos, inserção laboral.

Abstract This work shows the main keys for access to employment and some alternatives for this concerning to unemployed people older than 45 years, provided by experts on training and employment. The study is tackled through a discourse analysis of interviews to experts. The results stand out the orientation and qualification between the recommendations for access to employment; and entrepreneurship, submerged economy and mentoring between the employment alternatives. The conclusions value the great possibilities and the human capital that these people can provide, especially in processes of intergenerational learning and mentoring.

Keywords: unemployment, discourse analysis, people older than 45 years, job placement.

Résumé Ce travail révèle les principales voies d'accès à l'emploi et à ses alternatives pour les chômeurs de plus de 45 ans, selon les spécialistes de la formation et de l'emploi. L'étude se base sur l'analyse du discours des interviews de spécialistes. Les résultats font apparaître : l'orientation et la qualification parmi les recommandations d'accès à l'emploi ; l'entrepreneuriat, l'économie parallèle et le mentorat parmi les alternatives à l'emploi. Les conclusions soulignent le grand potentiel et le capital humain que peuvent représenter ces personnes, en particulier dans les processus d'apprentissage intergénérationnel et de mentorat.

Mots-clés: chômage, analyse du discours, plus de 45 ans, insertion professionnelle.

Presentación y justificación del problema de investigación

El desempleo en las personas mayores de 45 años es una problemática social de gran importancia en la actualidad. A pesar de la tímida merma de las cifras del

desempleo general, la cifra de desempleados mayores de 45 años en el segundo trimestre de 2015 continúa cuadruplicando la cifra de parados previa a la crisis económica, en el mismo trimestre de 2007, según fuentes oficiales (INE, 2015).

La dinámica del actual mercado laboral, caracterizada por el constante cambio, la precariedad laboral y la alta competitividad (Dale, 2007; López-Barajas, 2009; Lorente, 2012; Sarasola, 2008), genera barreras de difícil salvamento para los desempleados mayores de 45 años, especialmente para aquellos con baja cualificación que han trabajado durante años en sectores tradicionales (Descy y Tessaring, 2002; Martínez, 1999).

Ante esta panorámica de permanente incertidumbre e inseguridad (Beck, 2002), los desempleados mayores de 45 años son considerados un colectivo de especial vulnerabilidad y riesgo de exclusión social. Sin embargo, esta problemática no goza de suficiente visibilidad social, a pesar de la dureza de la situación que afrontan diariamente los desempleados de esta franja de edad. Los esfuerzos de inserción laboral se dirigen principalmente a otros colectivos con mayor visibilidad, como los jóvenes (CIDE, 2012), obviando a las personas de mayor edad. La oferta formativa, en general orientada a otras franjas de edad, no ofrece una respuesta adecuada a los mayores, pues suele obviar la experiencia profesional, y con ella su potencial para el aprendizaje (Canário, 2004; Pascual-Leone y Irwin, 1998). Además, las políticas de empleo no están dando respuestas efectivas para estas personas, cuya incidencia en el paro de larga duración es mucho mayor que la de otros colectivos (Oña, 2014), con los consiguientes efectos nocivos que de esta situación prolongada de desempleo se derivan: pérdida de autoestima, falta de motivación, disminución de actitudes de búsqueda de empleo, etc. (Izquierdo, 2008).

El *individualismo institucionalizado* que caracteriza a la sociedad actual, tratado en los trabajos de Beck (2002) y de Beck y Beck-Gernsheim (2003), desplaza la responsabilidad desde lo colectivo, político y público hacia lo individual. De manera que el sujeto se enfrenta a sus propias decisiones, asumiendo sus consecuencias, rodeado de una *irresponsabilidad social* sustentada por las leyes de mercado. Con esta falta de apoyo social, las personas en desempleo se enfrentan a la necesidad acuciante e imperativa de adaptarse a las necesidades del mercado laboral fluctuante e incierto (Blanch, 2010), mientras este camina en dirección opuesta a las necesidades de los individuos.

Sin desaprovechar la oportunidad de vindicar a través de este trabajo la necesidad de un enfoque social de la cuestión (Font y Langarita, 2015) desde los planteamientos de la economía solidaria (Felber, 2012; Gaiger, 2015), y siendo conscientes de la urgencia de políticas sociales que aborden la problemática, este trabajo se centra en iniciativas individuales de acceso al empleo, que puedan ayudar a personas concretas a sobrellevar y afrontar las condiciones impuestas por el mercado laboral.

Ante la evidente premura de muchas familias, cuyos miembros activos son mayores de 45 años en desempleo, los expertos en formación y empleo tienen mucho que aportar en términos de claves de acceso al mercado de trabajo, que ayuden a las personas a aproximarse a la situación laboral deseada. Desde este planteamiento, la finalidad de este estudio es dar a conocer los principales consejos por los

que apuestan los profesionales para mejorar la empleabilidad de este colectivo, así como exponer las principales alternativas al empleo por cuenta ajena utilizadas por los desempleados según los profesionales. Con ello se pretende abrir una vía de esperanza profesional y personal para este colectivo, que aún tiene mucho potencial que aportar al mercado laboral y a la sociedad en general.

Metodología

La técnica de investigación utilizada para la compilación de información es la entrevista discursiva (Kvale, 2011), desde una metodología principalmente cualitativa que busca la comprensión de realidades complejas (Flick, 2007). El análisis del discurso desde su vertiente crítica (Van Dijk, 2003) es el método aplicado para la interpretación de los resultados de estudio. Un proceso evidentemente cualitativo, que se complementa con un tratamiento cuantitativo de los datos (PopKewitz, 1988), que ayuda a la estructuración y presentación de los resultados, aportando un nuevo matiz.

Selección de casos de estudio

Los casos que fueron entrevistados se seleccionaron de forma intencionada a través de un proceso de “bola de nieve”, por medio del cual los primeros casos dieron pistas para la selección de otros profesionales que conocen la problemática en primera persona, generando un ciclo de entrevistas que se cerró en junio de 2015. Se buscaron profesionales que trabajasen o hubiesen trabajado con desempleados mayores de 45 años en cualquiera de los siguientes ámbitos profesionales: investigación, formación y servicios sociales y de empleo (tales como orientadores y trabajadores sociales, que fueron denominados “otros profesionales”). Se seleccionaron un total de 15 expertos, cinco de cada uno de los ámbitos señalados con anterioridad. Todos los expertos se caracterizan por su amplia experiencia en el ámbito de la formación y/o el empleo, teniendo entre cinco y veinte años de experiencia profesional en su campo, según el caso. Además, reúnen por ámbitos profesionales los requisitos recogidos en la tabla 1.

Proceso de codificación de la información

Para la codificación de la información se utilizó la décima versión del software de análisis cualitativo NVivo. Las transcripciones de las 15 entrevistas fueron codificadas atendiendo a diferentes parámetros, que permitieron un posterior análisis de los datos obtenidos. Se hizo distinción entre categorías de análisis y atributos. En este estudio, las categorías codifican fragmentos de texto, mientras que la unidad de codificación para los atributos son los recursos completos, en este caso, las entrevistas. Además, mientras que las categorías son definidas y seleccionadas por el investigador, los atributos son características objetivas de los informantes.

Tabla 1 Requisitos de los expertos según su ámbito profesional

Ámbito profesional	Requisitos específicos
Investigadores	Participan o han participado en proyectos de investigación nacionales o internacionales que favorecen la empleabilidad del adulto desde el marco de la formación y/o la sociología.
Formadores	Imparten o han impartido docencia a mayores de 45 años desde el ámbito de la formación reglada y/o no reglada.
Otros profesionales	Ejercen o han ejercido funciones de orientación profesional para favorecer la inserción en el mercado laboral de forma directa con personas mayores de 45 años.

Fuente: Elaboración propia.

Se atendió a dos grandes categorías de interés para el estudio a partir de las cuales se categorizaron las entrevistas: (1) recomendaciones de acceso al empleo para los mayores de 45 años y (2) alternativas al empleo por cuenta ajena para este colectivo. A partir de estas categorías previas se obtuvieron una serie de subcategorías emergentes del discurso de los expertos. Las recomendaciones emergentes fueron: orientación, cualificación, actitud proactiva, participación social, conocimiento de sí mismo, red de contactos, TIC, idiomas y movilidad. Y las alternativas: emprendimiento, economía sumergida, mentorización, jubilación y otras.

Los atributos considerados en este análisis fueron el tipo de profesional entrevistado (investigadores, formadores u otros profesionales) y el ámbito de intervención de los expertos, en función de si se trata o no de un entorno social desfavorecido, entendiendo este como un contexto con bajos recursos socioeconómicos y en riesgo de exclusión social.

Procedimiento de análisis

Una vez realizada la codificación y categorización de la información, se procedió al análisis de los datos de estudio. Desde un enfoque principalmente cualitativo, centrado en la interpretación del discurso, pero con un matiz cuantitativo, se han realizado dos análisis principales con ayuda del software antes mencionado y su herramienta "matriz de codificación". Esta herramienta permite realizar cruces de información entre las categorías y los atributos. De forma paralela e integrada en los resultados se atiende a las expresiones metafóricas de los expertos como imágenes clarificadoras del sentido del discurso. Los dos análisis realizados y que organizan la presentación de los resultados de investigación son:

- Exposición de las principales recomendaciones de los expertos para el acceso al empleo de los desempleados mayores de 45 años y comparativa a través de dos cruces de información:
 - Matriz de codificación entre las recomendaciones y los tipos de profesionales (M1)

- Matriz de codificación entre las recomendaciones y el contexto de intervención del profesional entrevistado (M2)
- Definición de las alternativas al empleo por cuenta ajena para los mayores de 45 años contempladas en el discurso de los expertos y comparativa a través de dos cruces de información:
 - Matriz de codificación entre las alternativas y los tipos de profesionales (M3)
 - Matriz de codificación entre las alternativas y el contexto de intervención del profesional entrevistado (M4)

Todos los cruces realizados sirven de apoyo y estructuran la extracción de información y la profundización en el análisis a partir de los atributos definidos con anterioridad. Partiendo de esas matrices de codificación, se presentan los siguientes resultados, que hacen énfasis en la interpretación de los datos desde una óptica cualitativa, con una base cuantitativa general inicial.

Resultados

Recomendaciones de acceso al empleo

Como se indica en la tabla 2, la mayoría de las recomendaciones de los expertos para el acceso al empleo de los mayores de 45 años incluidas en el discurso se centran en la orientación (concretamente el 23,48% de las referencias a recomendaciones). Del discurso se extrae la siguiente afirmación que ejemplifica el valor otorgado por los expertos a la orientación profesional, especialmente en la actualidad: “En crisis con más razón que nunca hay que tener buen enfoque de orientación” [RO. F1. Ref. 4].

Se recalca la importancia de la orientación en la correcta selección y determinación de un itinerario personalizado que guíe al sujeto en la búsqueda de empleo, ayudándole a trazar un camino y a fijar unos objetivos que le eviten dar pasos en falso y malgastar esfuerzos y ánimo. La figura del orientador como acompañante cobra una especial importancia en este proceso. En esta línea, uno de los informantes, refiriéndose a los mayores de 45 años en desempleo, utiliza la metáfora del tándem para referirse a este proceso de acompañamiento: “Con ellos hay que trabajar mucho la motivación, la motivación y el llevarlos, como yo digo, como en un tándem, ‘pues ahora vamos a ir caminando juntos, rodando juntos para que no te descuelgues’ ” [RO. O4. Ref. 4].

Otro de los consejos más frecuentes de los expertos entrevistados es mejorar la formación y la cualificación de los desempleados, con 22 referencias en las entrevistas (19,13%). Muestran la formación cualificada como condición *sine qua non* para el acceso al empleo, como revela el tono imperativo de la siguiente afirmación: “Tienes que estudiar si quieres tener oportunidad y quieres ser competitivo en el mercado de trabajo” [RC. I1. Ref. 2]. Además conciben la formación como un proceso necesario a lo largo de toda la vida, para adaptarse a los requerimientos de un

Tabla 2 Referencias a recomendaciones de acceso al empleo en valor absoluto (V.A.) y en porcentaje

Recomendaciones (R)	V.A.	%
Orientación (O)	27	23,48
Formación y cualificación (FC)	22	19,13
Actitud proactiva (A)	12	10,43
Participación social (P)	12	10,43
Conocimiento de sí mismo (CM)	11	9,57
Red de contactos (R)	10	8,70
TIC (T)	9	7,83
Idiomas (I)	7	6,09
Movilidad (M)	5	4,35
Total	115	100,00

Fuente: Elaboración propia.

mercado laboral y una sociedad en constante cambio. En este sentido, uno de los expertos asegura que “hay que estar al día” [RFC. O2. Ref. 1].

A continuación, con el mismo porcentaje de referencias (10,43%), los informantes señalan la importancia de tener una actitud proactiva y de participar activamente en la sociedad. Las referencias a la actitud proactiva, resaltan como consejo tener una predisposición positiva a la mejora y al cambio. En esta línea, un informante destaca en pocas palabras y alzando la voz (transcrito en mayúscula), cual es la actitud propicia para acceder al empleo: “la persona tiene que estar ‘DISPUESTA A’” [RA. I3. Ref. 1].

Conocerse a uno mismo es la siguiente recomendación más frecuente en el discurso de los expertos, con un 9,57%. A continuación, crear o disponer de una red de contactos, con el 8,70% de las referencias, es otro de los consejos más frecuentes. Los informantes aseveran que los candidatos con algún contacto tendrán mayores oportunidades de acceso al empleo, en frases como “lo poco que hay suele ser en plan familiar, ‘yo conozco a este, yo conozco al otro...’, y si no tienes contactos es muy complicado, no imposible, pero casi” [RR. F4. Ref. 1] o “la técnica más efectiva para buscar trabajo o para encontrarlo es la red de contactos” [RR. O4. Ref. 1].

Entre las recomendaciones con menos alusiones en el texto, pero de gran importancia para el acceso al empleo, encontramos el aprendizaje de las TIC e idiomas, con un 7,83% y un 6,09% respectivamente. Las referencias que recogen recomendaciones sobre la importancia de las TIC, recalcan la necesidad de la constante actualización tecnológica para adaptarse a los nuevos requerimientos de la sociedad y del mercado laboral. Como ejemplo de ello, se muestra el siguiente fragmento de uno de los expertos que asegura que el aprendizaje y dominio de las tecnologías de la información y la comunicación “ahora mismo es indispensable para cualquier persona que acceda al mundo del trabajo” [RI. F3. Ref. 1]. En esta misma línea, otro experto señala “porque si no, sí que te quedas atrás” [RI. O3. Ref. 1].

El último de los consejos destacados en el discurso de los expertos entrevistados es el fomento de la movilidad, con un 4,35%, como estrategia de ampliación de las oportunidades laborales, en busca de nuevas posibilidades en otras ciudades o países con mayor oferta de empleo.

Existen algunas discrepancias entre las recomendaciones expresadas por los expertos en su discurso en función de su ámbito profesional. Los investigadores centran sus recomendaciones en la necesidad de que el desempleado sea capaz de conocerse a sí mismo, muchas de sus referencias sobre recomendaciones hablan en este sentido. Instan al desempleado a realizar un esfuerzo de reflexión que le permita identificar sus propios obstáculos, para poder trabajar sobre ellos, así como sus potencialidades, para incentivarlas. Según uno de los entrevistados:

Se trata de tomar conciencia de tus características, de tus saberes y competencias, tomar conciencia de los contextos, y a partir de ahí puedes hacer proyectos de vida y de cambio de forma consciente, realista y crear desafíos o retos [M1_RCM. I5. Ref. 1].

Comentan que es un proceso complejo y arduo para el que es beneficiosa la narración de trayectorias vitales e identificación de las experiencias y competencias, proceso que puede ir mediado o apoyado desde la formación; pero que es de gran relevancia para el acceso al empleo. En palabras de un informante, una vez realizada esta reflexión personal “son capaces de buscar empleo, porque saben las competencias que tienen y comprenden qué competencias son necesarias para los nuevos empleos” [M1_RCM. I4. Ref. 3]. El aumento de la cualificación y de la formación y la actitud proactiva son las siguientes recomendaciones más señaladas por los investigadores, que conceden gran importancia no sólo a formarse, a disponer de las competencias profesionales oportunas, o a afrontar la situación con una actitud óptima, sino también a tener o lograr la acreditación adecuada, que permita acceder al mercado en las condiciones que este impone actualmente. En esta misma línea, los formadores coinciden al destacar, por encima de cualquier otra recomendación, la mejora de la cualificación de los desempleados. Consideran que la formación cualificada acrecienta el atractivo de un candidato para una empresa y sus reclutadores, ampliando las posibilidades de éxito. Además, aseveran que permite ampliar las opciones de búsqueda del sujeto, pues “al tener estudios, tu abanico se abre” [M1_RFC. F5. Ref. 2].

En segundo lugar, los formadores resaltan la importancia de la orientación desde el marco de la formación, entendiéndola como una necesidad previa a esta que garantiza su mayor provecho. En este sentido, los formadores hablan de formación dirigida a un objetivo, no como fin en sí misma, y destacan a través de su acento en la orientación, la importancia de seleccionar adecuadamente la formación que se recibe para rentabilizar los esfuerzos:

Una señora o un hombre mayor, que está desesperado porque no tiene trabajo y se matricula en lo que sea, pues a lo mejor pierde el tiempo, está haciendo un esfuerzo inútil, porque no es el sitio donde debería estar matriculado [RO. F1. Ref. 5].

Los formadores hacen hincapié en la importancia de dominar alguna lengua extranjera, el aprendizaje de idiomas se coloca en tercera posición entre las recomendaciones más frecuentes por parte de estos. Consideran que los idiomas abren nuevas puertas de empleo y amplían el horizonte de búsqueda a otros contextos geográficos:

si no tienen idiomas están mermando las posibilidades. El que no tiene idiomas no ha pensado irse ni a China ni a Tokio [M1_RI. F1. Ref. 4].

Los profesionales que trabajan en contacto directo con los desempleados y les acompañan en su proceso de búsqueda de empleo o ayudas sociales (denominados “otros profesionales”), destacan la orientación como primera recomendación para el acceso al empleo. Hablan de una orientación que ayude a la persona a encontrar su camino, pero “con el objetivo de que sea autónomo a la hora de la búsqueda” [M1_RO. O2. Ref. 2]. Las referencias a orientación presentes en el discurso de estos profesionales también expresan, con el uso de expresiones metafóricas, cómo la orientación supone un apoyo anímico para los desempleados, que en palabras de los informantes, perciben al mediador u orientador “como su salvación” [M1_RO. O5. Ref. 2] o como “la esperanza para ellos” [M1_RO. O4. Ref. 4].

Atendiendo al contexto de intervención de los profesionales entrevistados, existen diferencias considerables entre las recomendaciones ofrecidas por los expertos dependiendo de si su intervención se desarrolla en un entorno desfavorecido o no. Los informantes que trabajan en contextos en riesgo de exclusión destacan la participación social como la principal recomendación a tener en cuenta para el acceso al empleo. Mientras que, por el contrario, los expertos que trabajan en entornos no desfavorecidos apenas hacen mención a esta cuestión. En este sentido, los expertos que trabajan en contextos en riesgo de exclusión aseguran que las posibilidades de acceso al empleo de las personas que participan activamente en la comunidad es mayor, como muestra el siguiente fragmento:

siempre que hay un empleo o algún puesto, va dirigido a estas personas... (sobre todo mayores de 45 que tenemos un conocimiento de su realidad bastante exhaustivo, que llevan aquí muchos años) y siempre se destina ese puesto a la persona que más ha participado, o que más está haciendo por cambiar [M2_RP. O3. Ref. 4].

Coinciden los expertos que intervienen en ambos contextos en señalar la importancia de la orientación, ambos con un número importante de alusiones. Sin embargo, mientras que los expertos que trabajan en entornos no desfavorecidos concentran la mayor parte de sus esfuerzos en la orientación y la formación cualificada, los expertos que trabajan en contextos desfavorecidos disgregan más sus recomendaciones, resaltando factores sociales y personales, como la participación ciudadana o la actitud, apostando por una educación integral de la persona, que comprenda múltiples facetas.

Alternativas al empleo por cuenta ajena

Resultado de este segundo análisis sobre las alternativas al empleo por cuenta ajena para los desempleados mayores de 45 años expresadas en el discurso de los profesionales, se presenta la tabla 3. Cabe destacar de este análisis que las alternativas rescatadas del discurso de los informantes son opciones que existen y que toman o podrían tomar los mayores en desempleo, pero no todas ellas están recomendadas por los expertos.

Tabla 3 Referencias en valor absoluto (V.A.) y en porcentaje a alternativas al empleo por cuenta ajena

Alternativas (A)	V.A.	%
Emprendimiento (E)	9	28,13
Economía sumergida (ES)	8	25,00
Mentorización (M)	7	21,88
Jubilación (J)	5	15,63
Otras (O)	3	9,38
Total	32	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Como muestra la tabla 3, el emprendimiento es la opción más referida en el discurso de los expertos, con el 28,13% de las referencias sobre alternativas. En palabras de uno de los expertos, se puede considerar incluso una tendencia o moda, pues al conversar sobre las opciones del desempleado comenta: “nos encontramos con la palabra de moda: emprendimiento” [RE. I5. Ref. 1]. Los expertos ven el emprendimiento como una alternativa atractiva, aunque no exenta de dificultades para el emprendedor, por lo que consideran que es necesario incentivar una cultura emprendedora y facilitar los trámites para los autónomos. Lamentan las dificultades con las que las personas se encuentran al intentar crear su empresa, como se manifiesta en las palabras de este informante:

me da mucha pena de ver que la gente tiene interés en poner su propia empresa o en hacer reformas dadas de alta... porque la gente quiere hacer las cosas bien, la mayoría de la gente quiere hacer las cosas bien, tienen motivación por hacer las cosas..., pero no pueden, no pueden. El sistema está un poco antiguo [AE. O5. Ref. 1].

La segunda alternativa el empleo por cuenta ajena más referida por los expertos es la economía sumergida, que reúne un 25% de las referencias sobre alternativas. Los expertos hablan de esta alternativa como un medio de supervivencia utilizado por las personas que no tienen otros recursos, en fragmentos de entrevista como:

¿Qué pasa con los desempleados de esas edades? Evidentemente se tienen que acoger a una economía sumergida: “por aquí voy, cojo, 3 euros, por aquí, cojo 10 euros”, y van sobreviviendo [AES. I3. Ref. 1].

El acento en las alternativas al empleo por cuenta ajena varía dependiendo del tipo de profesional entrevistado. La alternativa más referida y, en este caso, también recomendada por los investigadores es la mentorización. Esta opción permite a los adultos compartir su experiencia con las nuevas generaciones y fomentar procesos de aprendizaje intergeneracional. En este sentido, uno de los expertos, refiriéndose a personas cercanas a la jubilación, asegura que

cuando llegan a determinada edad, más que pensar en desarrollarse o en proyectarse profesionalmente, lo que piensan es en quién van a dejar... a quién van a ceder toda esa experiencia [M3_AM. I1. Ref. 2].

La jubilación, como alternativa al empleo, es únicamente recogida en el discurso de los investigadores entrevistados. Estos consideran que la jubilación es la alternativa tomada por muchos de los desempleados más mayores, que huyen de la precariedad e inaccesibilidad del mercado laboral actual. Esto queda patente en el siguiente comentario de un experto:

hoy día, con la crisis económica, para muchas personas en edad de jubilación, es como decir: "bueno, me voy de este caos laboral, sí, me aparto de este caos laboral y me voy a dedicar a otra cosa" [M3_AJ. I1. Ref. 3].

Los formadores hablan del emprendimiento como la alternativa más factible, especialmente para las personas con formación. Uno de los formadores asegura que al realizar cursos de formación para el empleo

por lo menos tenías la opción de ponerte de autónomo, crear tu empresilla y empezar a funcionar [M3_AE. F5. Ref. 2].

Los profesionales que trabajan en contacto directo con el desempleado y le atienden y escuchan diariamente, expresan en su discurso cómo la alternativa de la economía sumergida es bastante frecuente en la población con la que trabajan. Cabe destacar del discurso de estos profesionales sobre alternativas al empleo por cuenta ajena, que plantean otras opciones, poco tratadas por formadores e investigadores. En este sentido, hacen alusiones a posibilidades e iniciativas que promueven otras formas de acceder a recursos y a servicios, tales como la participación en "bancos de tiempo" en los que se hace un trueque de servicios con el tiempo como moneda de cambio o el cultivo de huertos ecológicos.

Al cruzar la información sobre alternativas al empleo por cuenta ajena con el contexto de intervención del profesional entrevistado, el dato más relevante que recoge la matriz de codificación (M4) es un porcentaje mucho mayor de referencias a la economía sumergida en los contextos más desfavorecidos. Esto indica claramente el mayor estado de precariedad y la falta de oportunidades que afecta a los mayores en desempleo que además pertenecen a contextos de riesgo, sufriendo discriminaciones múltiples en el mercado de trabajo, que se suman al edadismo.

Discusión de los resultados y conclusiones

Las recomendaciones de acceso al empleo para los mayores de 45 años aportadas por los expertos coinciden en líneas generales con los principales consejos de acceso al empleo para otros colectivos, aunque se acentúan en ellos ciertos matices específicos para esta edad. Por encima de cualquier otra recomendación, se aconseja

la orientación laboral para el acceso al empleo (Sultana y Watts, 2006; Ureña y Barboza, 2015). Fijar una meta laboral e ir caminando progresivamente hacia ella de forma que se rentabilicen los esfuerzos personales y se evite caer en la desesperación y el desánimo. Esta incidencia en la orientación es una tendencia común en el discurso de los expertos, sea cual sea su contexto de intervención, aunque es destacada especialmente en el discurso de los profesionales que trabajan por la inserción laboral y social de las personas y en los contextos más desfavorecidos (Watts, 2010). Los expertos resaltan la figura del orientador en el proceso de orientación, pues ofrece apoyo moral en el proceso y evita la sensación de soledad y aislamiento del desempleado.

Se deposita una gran confianza en la formación y la cualificación para el acceso al empleo (Thieme *et al.*, 2015), a pesar de la gran movilidad laboral actual impuesta a los titulados (Cairns, 2015), que buscan oportunidades en el extranjero, generando la “fuga de cerebros” (Santos y Muñoz, 2015). En esta línea se concede también especial relevancia, principalmente en el discurso de los formadores, al aprendizaje de lenguas extranjeras, requeridas en muchos sectores profesionales como formación transversal (Martínez Comeche *et al.*, 2015). El dominio de la tecnología es otro de los aprendizajes transversales especialmente recomendados por los expertos hoy en día. La actualización constante del mercado laboral, de la sociedad y de las profesiones, crean brechas digitales entre las personas, insalvables sin un dominio tecnológico. Este problema se acrecienta en los contextos de mayor vulnerabilidad y riesgo de exclusión social, debido a la falta de acceso a los recursos informáticos y digitales (Mariscal, Junqueira y Gutiérrez, 2008).

Importa también la actitud con la que se enfrente el desempleo. Una actitud proactiva y una buena disposición al cambio y a los desafíos son favorables para el acceso al empleo según los informantes, coincidiendo con los planteamientos de Izquierdo (2012). La participación ciudadana, muy en relación con la creación de una red de contactos, son otras de las posibilidades de acceso al empleo destacadas por los profesionales. De especial relevancia para los informantes es la participación ciudadana en los contextos más vulnerables y en riesgo de exclusión, como medida de inclusión social y laboral (Pastor, 2013).

Muy en relación con la recomendación de conocerse a sí mismo y especialmente destacado en el discurso de los investigadores, aflora el concepto de autoeficacia, de gran relevancia en la búsqueda de empleo (Lang y Lee, 2005). Se recomienda la realización de un balance de competencias (Gaudron, Bernaud y Lemoine, 2001; Lemoine, 2005), que permita al desempleado ser consciente de sus potencialidades y destrezas y de cómo estas pueden ser aplicadas de forma transversal a diferentes contextos profesionales. Este proceso de reflexión permite a las personas conocer qué facetas profesionales deben mejorar, cuáles deben resaltar y poner en valor y qué puestos de trabajo son los más adecuados a su perfil.

En cuanto a las alternativas al empleo por cuenta ajena para los mayores de 45 años, se propone el emprendimiento como opción más frecuente en el discurso de los expertos, no exenta de dificultades administrativas, económicas, ni de retos personales, formativos y actitudinales. Se habla del emprendimiento como una posibilidad o alternativa, pero también como una tendencia o moda. A pesar de la

actualidad del emprendimiento, los expertos lo conciben únicamente de la mano de previos procesos formativos en actitud y cultura emprendedora (Orrego, 2009, 2014; Toca Torres, 2010).

La economía sumergida es referida por los expertos como alternativa desperada para personas que están en una situación límite, que les imposibilita económicamente dar de alta sus servicios. Se habla de la economía sumergida como una alternativa para sobrevivir, no para vivir, que es destacada especialmente en contextos en riesgo de exclusión social. Coincide con el estudio de Ruesga, Carbajo y Pérez (2013) al hablar de la función de “amortiguador” en contextos de crisis de esta economía no reglada.

La alternativa denominada mentorización pone el acento en el aprovechamiento de las potencialidades del colectivo adulto en la enseñanza de los noveles mediante el aprendizaje intergeneracional. Alternativa de indudable importancia, pues el entorno actualmente desaprovecha con frecuencia el capital humano y no apoya a las organizaciones en la “gestión de la edad” (CIDEDEC, 2012), abocando a los mayores al desempleo y la inactividad. En este sentido, esta alternativa pone en auge la experiencia del adulto, de incuestionable valor en los procesos formativos. La alternativa se apoya en la generatividad propia del adulto, como uno de los retos de esta edad definidos por Erikson (2000), manifiesta en su interés por guiar a las nuevas generaciones (Zacarés y Serra, 2011). Estos procesos de aprendizaje, enriquecedores para ambas generaciones (Villar, 2013), pueden ser aplicados en diversos contextos y con múltiples finalidades. Un ejemplo de la viabilidad y acierto de esta alternativa se recoge en el trabajo de Amber (2014), que relata una experiencia de acogida de estudiantes internacionales en Alemania mediante procesos de mentoría guiados por adultos generativos.

La jubilación como alternativa es considerada en el discurso de los expertos como una vía de escape para el desempleado, una oportunidad factible solo para los más mayores. En este sentido, los desempleados de mayor edad son considerados menos vulnerables por tener esta alternativa cercana en el tiempo (Oña, 2014). Destacan a su vez otras iniciativas producto de la agudización del ingenio de los desempleados y las personas que trabajan por su inserción laboral y social, que buscan opciones que les ayuden a salir adelante y a vivir con dignidad.

Concluyendo, este artículo quiere ser, como su título introduce, una luz al final del túnel en el que muchos desempleados mayores de 45 años creen encontrarse. Se espera que las palabras que lo componen hagan pensar a sus lectores, den pistas al desempleado que le acerquen al logro de su objetivo laboral y conciencien a los reclutadores del gran potencial de estas personas para las empresas, potencial que se malgasta día tras día en las largas colas del Servicio Público de Empleo Estatal.

La luz que aportan sus resultados gracias a las palabras de los expertos entrevistados, forma parte de una investigación más amplia, cuya línea de acción futura inmediata se concreta en dar voz a los propios afectados por el desempleo. Ellos, desde su trayectoria personal y vivencias, pueden dar claves para la mejora de su situación laboral que complementen y maticen, desde experiencias vividas en primera persona, la visión de los expertos.

Referencias bibliográficas

- Amber, Diana (2014), "Acogida de estudiantes internacionales en Friburgo: Proyecto Brücke", *Foro de Educación*, 12 (17), pp. 187-196, DOI: <http://dx.doi.org/10.14516/fde.2014.012.017.009>.
- Beck, Ulrich (2002), *La Sociedad del Riesgo Global*, Madrid, Siglo XXI.
- Beck, Ulrich, y Elisabeth Beck-Gernsheim (2003), *La Individualización. El Individualismo Institucionalizado y Sus Consecuencias Sociales y Políticas*, Barcelona, Paidós.
- Blanch, Josep M. (2010), "Competencias psicosociales en la orientación para el empleo", en Tomás Izquierdo (coord.), *Los Nuevos Retos del Mercado Laboral. Una Perspectiva desde la Orientación Laboral*, Jaén, Editorial Amarantos, pp. 5-28.
- Cairns, David (2015), "International student mobility in crisis? Understanding post-diploma mobility decision-making in an economic crisis context", *Sociología, Problemas e Prácticas*, 79, pp. 9-25, DOI: 10.7458/SPP2015796366.
- Canário, Rui (2004), "Formação profissional: problemas e perspectivas de futuro", en Licínio Lima (coord.), *Educação de Adultos. Forum III*, Braga, Universidade do Minho, pp. 111-125.
- CIDEC (2012), *Formación y Exclusión Social. Documento de Síntesis*, Madrid, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, disponible en: <http://www.sepe.es/LegislativaWeb/verFichero.do?fichero=09017edb8011f10c>
- Dale, Roger (2007), "Los efectos de la globalización en la política nacional: un análisis de los mecanismos", en Xavier Bonal y Aina Tarabini-Castellani (coords.), *Globalización y Educación*, Buenos Aires, Miño y Dávila, pp. 87-114.
- Descy, Pascaline, y Manfred Tessaring (2002), *Formar y Aprender para la Competencia Profesional. Segundo Informe de la Investigación sobre Formación Profesional en Europa: Resumen Ejecutivo*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Erikson, Erik H. (2000), *El Ciclo Vital Completado*, Barcelona, Paidós.
- Felber, Christian (2012), *La Economía del Bien Común*, Barcelona, Deusto.
- Flick, Uwe (2007), *Introducción a la Investigación Cualitativa*, Madrid, Ediciones Morata.
- Font, Judit, y José Antonio Langarita (2015), "A propósito de la inserción laboral: Implicaciones de las nuevas políticas de empleo para el Trabajo Social", *Cuadernos de Trabajo Social*, 28 (1), pp. 61-68, DOI: http://dx.doi.org/10.5209/rev_CUTS.2015.v28.n1.45253.
- Gaiger, Luiz (2015), "A economia solidária na contramarcha da pobreza", *Sociologia, Problemas e Prácticas*, 79, pp. 43-63, DOI: 10.7458/SPP2015793556.
- Gaudron, Jean-Philippe, Jean-Luc Bernaud, y Claude Lemoine (2001), "Évaluer une pratique d'orientation professionnelle pour adultes: Les effets individuels du bilan de compétences", *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 30 (4), pp. 485-510.
- INE (2015), *Resultados Nacionales. Parados por Sexo y Grupo de Edad. Valores Absolutos y Porcentajes Respecto del Total de Cada Sexo*, disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4084>
- Izquierdo, Tomás (2008), *El Desempleo en los Mayores de 45 Años*, Jaén, Consejo Económico y Social de la Provincia de Jaén.
- Izquierdo, Tomás (2012), "Efectos de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los mayores de 45 años", *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 8, pp. 7-21.

- Kvale, Steiner (2011), *Las Entrevistas en Investigación Cualitativa*, Madrid, Ediciones Morata.
- Lang, Josephine Chinying, y Chay Hoon Lee (2005), "Identity accumulation, others' acceptance, job-search self-efficacy, and stress", *Journal of Organizational Behavior*, 26, pp. 293-312, DOI: 10.1002/job.309.
- Lemoine, Jean-Philippe (2005), *Se Former au Bilan de Compétences*, Paris, Dunod.
- López-Barajas, Emilio (2009), *El Paradigma de la Educación Continua. Reto del Siglo XXI*, Madrid, Narcea.
- Lorente, Rocío (2012), *La Formación Profesional según el Enfoque de las Competencias. La Influencia del Discurso Europeo en España*, Barcelona, Octaedro.
- Mariscal, Judith, Antonio J. Junqueira, y Luis H. Gutiérrez (2008), *Capacitación en Tecnologías de Información, TICs, Empleo y Jóvenes. Los Casos de Brasil, Colombia y México*, Lima, Center for Information & Society (CIS).
- Martínez Comeche, Juan Antonio, Antonio Carpallo, Esther Burgos, y José María Francisco (2015), "La demanda de la información y documentación en España: análisis de las denominaciones de las ofertas de trabajo y de las tareas y competencias profesionales que involucran", *Revista General de Información y Documentación*, 25 (1), pp. 175-190, DOI: http://dx.doi.org/10.5209/rev_RGID.2015.v25.n1.48984.
- Martínez, Violante (1999), "Desempleados adultos de larga duración", en José Félix Tezanos (coord.), *Tendencias en Desigualdad y Exclusión Social*, Madrid, Fundación Sistema, pp. 257-286.
- Oña, Dionís (2014), *Informe sobre la Situación Sociolaboral de las Personas de 45 a 64 Años de Edad*, Madrid, Consejo Económico y Social (CES).
- Orrego, Clara Inés (2009), "La fenomenología y el emprendimiento", *Pensamiento y Gestión*, 27, pp. 235-252.
- Orrego, Clara Inés (2014), "La voluntad de emprender: un estudio fenomenológico", *Estrategias*, 12 (22), pp. 1-25.
- Pascual-Leone, Juan, y Ronald R. Irwin (1998), "Abstraction, the will, the self, and modes of learning in adulthood", en M. Cecil Smith y Thomas Pourchot (coords.), *Adult Learning and Development. Perspectives from Educational Psychology*, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates, pp. 35-66.
- Pastor, Enrique (2013), "Ciudadanía y participación en contextos de fractura y exclusión social", *Pedagogía Social, Revista Interuniversitaria*, 22, pp. 91-103, DOI: 10.7179/PSRI_2013.22.02.
- PopKewitz, Thomas S. (1988), *Paradigma e Ideología en Investigación Educativa. Las Funciones Sociales del Intelectual*, Madrid, Mondadori.
- Ruesga, Santos M., Domingo Carbajo, y Manuel Pérez (2013), "La economía sumergida y el ciclo económico", *Revista Atlántica de Economía*, 2, pp. 6-37.
- Santos, Antonio, y David Muñoz (2015), "Fuga de cerebros y biografías low cost: nueva etapa en la precarización de la juventud", *Recerca, Revista de Pensament i Anàlisi*, 6, pp. 13-33, DOI: <http://dx.doi.org/10.6035/Recerca.2015.16.2>.
- Sarasola, Lander (2008), "Formación y orientación para el empleo", en Benito Echeverría (coord.), *Orientación Profesional*, Barcelona, UOC, pp. 301-379.

- Sultana, Ronald G., y Anthony Gordon Watts (2006), "Career guidance in public employment services across Europe", *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6, pp. 29-46, DOI: 10.1007/s10775-006-0001-5.
- Thieme, Paula, Michael Bruschi, Victoria Büsch, y Christian Stamov (2015), "Work context influences on older workers' motivation for continuing education", *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 18 (1), pp. 71-87, DOI: 10.1007/s11618-014-0600-8.
- Toca Torres, Claudia (2010), "Consideraciones para la formación en emprendimiento: explorando nuevos ámbitos y posibilidades", *Estudios Gerenciales*, 26 (117), pp. 41-60, DOI: 10.1016/S0123-5923(10)70133-9.
- Ureña, Viria, y Carmen Barboza (2015), "Aportes de la orientación vocacional en el contexto laboral", *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 15 (1), pp. 1-21, DOI: dx.doi.org/10.15517/aie.v15i1.17629.
- Van Dijk, Teun A. (2003), "La multidisciplinaridad del análisis crítico del discurso: un alegato en favor de la diversidad", en Ruth Wodak y Michael Meyer (coords.), *Métodos de Análisis Crítico del Discurso*, Barcelona, Gedisa, pp. 143-177.
- Villar, Feliciano (2013), "Hacerse bien haciendo el bien: la contribución de la generatividad al estudio del buen envejecer", *Informació Psicológica*, 104, pp. 39-56.
- Watts, Anthony Gordon (2010), "Career guidance and social exclusion: A cautionary tale", *British Journal of Guidance & Counselling*, 29 (2), pp. 157-176, DOI: 10.1080/03069880020047111.
- Zacarés, Juan José, y Emilia Serra (2011), "Explorando el territorio del desarrollo adulto: La clave de la generatividad", *Cultura y Educación*, 23 (1), pp. 75-88, DOI: 10.1174/113564011794728533.

Diana Amber (*corresponding autor*). Docente e investigadora, Universidad de Granada, Granada, España. E-mail: amber@ugr.es

Jesús Domingo. Catedrático, Universidad de Granada, Granada, España. E-mail: jdomingo@ugr.es

Receção: 20 de setembro de 2015 Aproximação: 04 de outubro de 2016

