

L'OCUPABILITAT DELS ATURATS ENREGISTRATS

Definició i metodologia

A continuació us oferim un breu escrit on es defineix l'índex d'ocupabilitat i es descriu la metodologia per calcular-lo. En concret, hi trobareu el document elaborat pel Ministeri de Treball i una reflexió centrada principalment sobre els factors psicosocials de l'ocupabilitat.



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



INSTITUTO DE EMPLEO
SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

LA OCUPABILIDAD DE LOS PARADOS REGISTRADOS

1. Introducción: el problema de la disponibilidad

Los servicios públicos de empleo (SPE) saben que no todos los demandantes que tienen inscritos tienen intención de trabajar. Para cumplir con su objetivo de colocar a las personas que acuden a los SPE en demanda de un empleo, les resultaría útil poder distinguir entre aquéllos que realmente quieren trabajar y aquéllos que sólo se inscriben por otras razones, relacionadas con los posibles derechos que el registro puede reportarles, a ciencia cierta o eventualmente en un futuro desconocido. La clasificación estadística acordada en el contexto de los trabajos de implantación del SISPE suponía un primer intento de delimitar algunos de los colectivos que claramente se inscriben sin querer realmente trabajar (los demandantes de otros servicios, los jubilados, los que tienen la demanda suspendida sin intermediación, los ocupados, etc.). De hecho, la norma que regula la obtención de la cifra de paro registrado, que data de 1985, pretende exactamente ese mismo objetivo: delimitar dentro de los demandantes de empleo, los que pueden calificarse de parados, en el sentido de que están disponibles para trabajar, y los que pueden calificarse como tales. El problema es que seguramente estas clasificaciones resultan insuficientes, ya que existe la impresión de que algunos (o muchos) de los que son clasificados como parados tampoco muestran una gran disposición a acceder al empleo.

En este informe se aborda esta cuestión, partiendo de dos premisas: por una parte, el análisis se va a centrar en el colectivo de parados registrados, en el supuesto de que la O.M. que regula su cálculo sigue vigente y no va a ser reformada, al menos a corto plazo; por otra parte, se pretende explotar únicamente la información que actualmente se recoge en las demandas que se registran en los SPE, pues se pretende que los cálculos que se realicen puedan tener visos de continuidad en el futuro.

Antes de entrar en el análisis, sin embargo, debe hacerse un comentario acerca del concepto de disponibilidad. La condición de “estar disponible para trabajar” hace referencia a una actitud de las personas y las actitudes no son independientes de las condiciones externas a las que se enfrentan las personas. Al tratarse de una dimensión subjetiva, resulta difícil delimitarla con seguridad. Desde luego que pueden hacerse aproximaciones, por ejemplo, mediante una encuesta encaminada a tal fin, pero el problema es que, por una parte, no se tiene la certeza de que la respuesta no esté sesgada o que no pueda sesgarse por el que recoge la información, es decir, no está claro que el resultado sea muy fiable, y, por otra parte, no se sabe si esa respuesta es estable en el tiempo o responde a una situación momentánea. Habría que estar encuestando de forma continua a los demandantes para determinar su situación de disponibilidad (suponiendo, como se ha dicho, que ésta puede determinarse). Además, la clasificación de los parados en función de su disponibilidad parece hacer recaer toda la carga de la prueba de la colocación en el propio demandante, lo que evidentemente es erróneo y, además, socialmente inaceptable.

Ante estos problemas, parece preferible analizar la *ocupabilidad* de las personas, es decir, la probabilidad estadística observada de encontrar empleo y, a partir de ella, delimitar las causas que inciden en ella, con vistas a construir definiciones de colectivos que presenten una menor o mayor ocupabilidad. Esa clasificación tiene dos ventajas: en primer lugar, permite comprender mejor la realidad social de paro registrado; en segundo lugar, facilita las intervenciones de los servicios públicos de empleo, ya sea porque prefieran centrarse en los colectivos más fácilmente ocupables (pensando que los otros “no tienen remedio”), ya por exactamente lo contrario, es decir, porque decidan realizar una campaña de intervención en favor de esos colectivos que tienen mayores dificultades para colocarse y han sido identificados por el análisis realizado.

En suma, pues, lo que se realiza en este informe, es un análisis de la ocupabilidad de los parados registrados incorporando toda la información que se recoge en la información sobre ellos que se recoge en los SPE, para a continuación calcular un “índice de ocupabilidad” que permitirá clasificar a los parados registrados en seis categorías basadas en dicho índice.

2. Una aproximación a la ocupabilidad de los parados registrados españoles

Como se ha explicado en el apartado anterior, el punto de partida del análisis consiste en estudiar los factores que inciden en la ocupabilidad de los demandantes de empleo. La idea consiste en determinar la influencia de algunas variables, relacionadas en mayor o menor medida con el concepto subjetivo de disponibilidad (tales como la percepción de prestaciones, el ámbito de búsqueda de la demanda o la antigüedad en la demanda) en la capacidad real de encontrar empleo.

Para realizar los análisis de ocupabilidad mencionados, se pueden enlazar por pares de meses los ficheros de demandantes, ya que se dispone de un identificador personal único para cada individuo. La variable de salida del paro registrado se define de la forma siguiente:

Un parado registrado habrá salido del paro si en el segundo mes de observación aparece, bien como baja en demanda y la causa de la baja es la ocupación, bien como alta en demanda y está clasificado como ocupado según la variable causa de exclusión.

Frente a esta salida, la permanencia en el paro se puede definir de dos maneras:

- considerando cualquier otra situación, es decir, “no salir” significa en este caso bien permanecer como parado registrado, bien permanecer como demandante en alta excluido del paro por cualquier causa salvo la de estar ocupado, bien pasar a estar de

baja en demanda por cualquier causa que no sea haber encontrado empleo (la más frecuente es la no renovación de la demanda)

- determinando que el parado siga como parado registrado en el segundo mes de observación (de esa manera se eliminan los que son dados de baja por no renovación de la demanda u otras causas, así como los que son reclasificados a otras causas de exclusión); en este caso, pues, y a diferencia del anterior, “no salir” significa únicamente permanecer como parado registrado.

Las posibles variables que se pueden incluir como “explicativas” de la salida del paro registrado son las siguientes:

- sexo
- edad (en tramos quinquenales)
- nacionalidad (español/extranjero)
- nivel de estudios
- comunidad autónoma de residencia
- percepción de prestaciones y tipo de prestación (contributiva, asistencial, mayores de 52 años y otras)
- ámbito de búsqueda de empleo (agrupando algunas categorías)
- antigüedad de la demanda (en tramos)
- número de ocupaciones demandadas (de 1 a 6)
- primera ocupación demandada (1 dígito de la CNO)
- rama de actividad en la que se ha trabajado (incluida la demanda de primer empleo); agrupada en grandes grupos, con cuatro de servicios.

En el cuadro 1, se presentan los resultados correspondientes a la salida entre diciembre de 2005 y enero de 2006, considerando los dos tipos de salidas mencionados.

Los coeficientes que aparecen deben interpretarse como la variación de la probabilidad de salir del paro con respecto a la categoría omitida o de referencia (indicada entre paréntesis).

Los resultados de los modelos son muy llamativos, ya que todas las variables tienen el signo esperado:

- las mujeres tienen una menor probabilidad de salida
- a mayor edad, menor probabilidad de salida
- a mayor nivel de estudios, en términos generales, mayor probabilidad de salida
- a mayor duración de la demanda, menor probabilidad de salida
- a mayor amplitud del ámbito de la demanda, mayor probabilidad de salida
- los extranjeros tienen una mayor probabilidad de salida
- los beneficiarios de prestaciones tienen una menor probabilidad de salida, sobre todo los de prestaciones asistenciales, subsidio de mayores de 52 años y otros (principalmente, renta activa de inserción).

3. Construcción de un índice de baja ocupabilidad

El análisis presentado en el apartado anterior ha sugerido que no todos los parados registrados tienen la misma probabilidad de salir del paro y encontrar empleo o de permanecer en la situación de parado registrado. Más concretamente, se ha visto que hay tres variables que guardan una relación clara con la probabilidad de encontrar empleo, algunas de las cuales pueden considerarse relacionadas con algún tipo de indicio por parte de los demandantes en cuanto a lo que se considera su “disponibilidad”, es decir, su disposición a aceptar un posible empleo que le pueda surgir. Naturalmente, la “ocupabilidad”, es decir, las posibilidades de encontrar un empleo, no sólo dependen de la actitud de los trabajadores sino también de otros factores que no dependen directamente de ellos.

Las tres variables mencionadas son las siguientes:

- la antigüedad de la demanda: uno de los problemas más conocidos en cuanto al problema del desempleo es el del paro de larga duración, es decir, las crecientes dificultades que tienen los parados para acceder a un empleo a medida que pasa el tiempo que llevan en su situación; no se puede decir que la duración de la demanda sea una variable que denote una “actitud” por parte de la persona, aunque podría pensarse que una persona que lleve más de un año inscrito en un servicio público de empleo sin haber sido capaz de encontrar ni siquiera un trabajo de corta duración seguramente no tiene una gran disposición para trabajar; sin embargo, dado que no se puede demostrar que así sea, ni siquiera recurriendo a la información sobre los servicios recibidos de los SPE (ofertas de empleo, servicios de orientación, cursos, etc.), no parece aceptable considerar que la antigüedad en la duración de la demanda es una variable que indique una baja disponibilidad, aunque sí lo es, sin duda, de una baja ocupabilidad.

- el ámbito de búsqueda: todos los demandantes de empleo pueden indicar si desean que las ofertas de empleo que reciban estén circunscritas a determinados territorios; en los modelos anteriores se ha visto que esta variable es muy significativa a la hora de encontrar empleo y que cuanto más restringido es el ámbito de búsqueda menor es la probabilidad de encontrar empleo; a partir de estos resultados, el segundo indicador de poca ocupabilidad se puede definir de dos maneras:
- como la mención del municipio en el que se reside como único ámbito de búsqueda, que es la variable que más discrimina en cuanto a la probabilidad de salida (el 19 por ciento de los parados se encuentra en esta situación);
 - como el municipio o la entidad supramunicipal próxima al municipio de residencia (áreas metropolitanas o comarcas) como ámbito de búsqueda (el 52 por ciento de los parados se encuentra en esta situación);
- la tercera de las variables consideradas es el número de ocupaciones que los demandantes solicitan cuando se inscriben en los servicios públicos de empleo; esta variable ha resultado muy significativa como determinante de la probabilidad de encontrar empleo ya que dicha probabilidad aumenta significativamente a medida que aumenta el número de ocupaciones mencionadas; debe señalarse que esta variable, aunque claramente significativa en los modelos econométricos, es la que menores diferencia de probabilidad genera a medida que disminuye el número de ocupaciones mencionadas; en relación con esta variable, se pueden tomar como indicio de baja ocupabilidad:
- la mención de una o dos ocupaciones solamente (el 48 por ciento de los parados se encuentra en esta situación)
 - la mención de hasta 3 ocupaciones (el 64 por ciento de los parados se encuentra en esta situación).

Otra variable que ha resultado muy relevante en los modelos econométricos es la relativa a la percepción de prestaciones por desempleo, en especial en lo relativo de los beneficiarios del subsidio especial para mayores de 52 años y los beneficiarios de la Renta Activa de Inserción. De hecho, la diferencia es tan grande que estos dos grupos podrían considerarse como grupos específicos dentro de las categorías de ocupabilidad, sin darle ningún calificativo específico pero sí como colectivos diferenciados, de tal forma que los índices de ocupabilidad mencionados en los párrafos anteriores se aplicarían a los demás demandantes o parados.

4. Construcción de un índice de ocupabilidad, diciembre de 2005

Una vez definidas las tres variables que pueden considerarse, siquiera parcialmente, como indicios de poca disponibilidad, se puede definir un indicador de poca ocupabilidad. Para ello, existen varias opciones dependiendo de los límites que se establezcan para los umbrales de las variables consideradas. Se han realizado varias pruebas, y se ha decidido que las opciones que parecen las mejores de cara a la construcción del índice buscado, son las siguientes:

- antigüedad en la demanda: 12 meses o más
- ámbito de búsqueda: municipal o supramunicipal
- número de ocupaciones demandadas: menos de tres.

A los demandantes que no cumplen ninguna de estas condiciones, se les ha atribuido una puntuación de SEIS en el índice de ocupabilidad. Por cada una de las condiciones que cumplen se les quita un punto, de tal forma que el índice puede tomar valores comprendidos entre TRES y SEIS. El valor DOS se ha reservado a los beneficiarios del subsidio para mayores de 52 años y el valor UNO para los beneficiarios de la Renta Activa de Inserción. Estos dos colectivos, junto con los que tienen el valor de TRES en el índice de ocupabilidad, pueden considerarse los parados

que tienen una OCUPABILIDAD MUY BAJA. Los otros grupos pueden calificarse de ocupabilidad BAJA, MEDIA y ALTA.

El cuadro 2 presenta la clasificación de los parados referida a los datos de diciembre de 2005.

Cuadro 2. Clasificación de los parados registrados en diciembre de 2005 según el índice de ocupabilidad propuesto

Condiciones de "ocupabilidad" (0=no la cumple; -1= sí la cumple)			Número de personas	Tasa de salida, diciembre 05-enero 06 (%)	Distribución porcentual	Agregaciones	
Cond. 1 (antig > 1 año)	Cond. 2 (ámbito= muni/ supramun)	Cond. 3 (nº de ocupac. <3)					
0	0	0	406.307	14,20	19,32	19,32	Ocupabilidad alta (6)
-1	0	0	150.071	4,03	7,14	36,27	Ocupabilidad media (5)
0	-1	0	340.559	11,76	16,19		
0	0	-1	272.090	13,28	12,94		
-1	-1	0	123.082	3,09	5,85	29,74	Ocupabilidad baja (4)
-1	0	-1	97.632	3,35	4,64		
0	-1	-1	404.595	10,79	19,24		
-1	-1	-1	142.684	2,68	6,78	14,67	Ocupabilidad muy baja (3) y colectivos específicos
Beneficiarios del subsidio para mayores de 52 años			105.589	1,51	5,02		
Beneficiarios de la renta activa de inserción			60.327	1,26	2,87		
Total			2.102.936	9,36	100,00	100,00	Total

Por otra parte, el cuadro 3 generaliza el cálculo a todos los demandantes de empleo, desagregando en función del colectivo específico definido por la variable de exclusión.

FACTORES DE OCUPABILIDAD

Son factores que influyen sobre las posibilidades del sujeto para encontrar un puesto de trabajo. Existen tres tipos de factores de ocupabilidad:

- **Factores estructurales de ocupabilidad.**
- **Factores competenciales de ocupabilidad**
- **Factores psicosociales de ocupabilidad.**

Factores Estructurales de Ocupabilidad.

Son aquellos que se refieren al estado del mercado laboral. Hacen referencia al número de empleos disponibles, a las tendencias del mercado, etc.

Normalmente nuestra capacidad de influir sobre ellos es nula, sin embargo es absolutamente imprescindible conocerlos.

Los factores estructurales de ocupabilidad pueden ser muy complejos si queremos disponer de una visión general del mercado laboral. Sin embargo si nos remitimos a nuestra ocupación, es mucho menos complejo.

Factores Competenciales de Ocupabilidad

Se refieren a la relación entre determinadas características personales del demandante y su influencia en el desempeño del Puesto de Trabajo (competencia profesional, idiomas, nivel cultural, etc.). Son características relacionadas directamente con sus capacidades profesionales.

Algunos factores competenciales de ocupabilidad son:

Formación de base.

Nivel cultural.

Cualificación profesional.

Experiencia laboral.

Otros según la ocupación: idioma, informática, vehículo propio, buena presencia, etc.

Factores Psicosociales de Ocupabilidad

Son factores relacionados directamente con las posibilidades del demandante de encontrar empleo independientemente de sus capacidades profesionales. De estos factores generalmente el desempleado no tiene conciencia y no organiza respuestas adecuadas cuando actúa de manera negativa en la ocupabilidad.

Sin embargo lo más importante es que dichos factores son susceptibles de ser cambiados.

A continuación mostramos **una tabla** donde aparecen los distintos factores psicosociales de ocupabilidad y los comportamientos ligados a ellos tanto en las personas que encuentran trabajo como en las que no lo encuentran.

FACTORES PSICOSOCIALES DE OCUPABILIDAD

Factor de ocupabilidad	No encuentran trabajo	Encuentran trabajo
<i>Valores y valencias laborales</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Aquellos que por su socialización coloca el empleo como valor central. 	<ul style="list-style-type: none"> • Piensa que con un empleo es más fácil establecer relaciones, sentirse alguien o disfrutar de un ambiente familiar agradable. • Cree que el empleo ayuda a organizar la vida, a tener independencia económica, a realizar proyectos, etc.
<i>Atribución a las causas del desempleo.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Causas externas: • Crisis económica. • Política del Gobierno. • Renovación tecnológica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Causas internas: • Limitada experiencia laboral. • Falta de formación. • Poco esfuerzo en buscar trabajo. • Escasa formación sobre el mercado laboral.
<i>Disponibilidad para el empleo.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ponen dificultades para asumir responsabilidades. • Están poco dispuestos a moverse. • Ponen limitaciones de horario. • Tienen exigencias económicas superiores a lo que es más frecuente en cada ocupación 	<ul style="list-style-type: none"> • Acepta una abanico amplio de tipos de trabajo y en condiciones contractuales diversas. • Están dispuestos a trabajar en horarios y lugares poco cómodos. • Puede asumir salarios bajos y responsabilidades altas.
<i>Autoimagen personal y profesional</i>	<ul style="list-style-type: none"> • No se valoran como profesionales o como personas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Expone que está dispuesto a esforzarse y posee capacidad de iniciativa y decisión. • Valora su carácter personal, su capacidad de

		<p>trato, su presencia física, su autonomía personal o la manera de presentarse.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se considera un profesional competente.
<i>Estilo de búsqueda de empleo</i>	<ul style="list-style-type: none"> • En el periodo de desempleo manifiestan una situación psicosocial pasiva o inmovilista. 	<ul style="list-style-type: none"> • Visitan directamente empresas • Buscan u ofrecen información en el mercado laboral • Organizan su tiempo en agendas de búsqueda de empleo sin crear angustias. • Mientras buscan trabajo producen arreglos en sus viviendas, ayudan a sus amigos en alguna actividad, aunque sean no remuneradas, estudian o mantienen contactos con profesionales de su propio ramo.
<i>Madurez Ocupacional</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Memoriza más que entender lo que estudia. • Cree que dominar una profesión implica no tener que adaptarse a nuevos cambios. • Considera que nunca tendrá que cambiar de profesión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sabe qué son las Nuevas Tecnologías y cuáles le afectan en su profesión. • Considera la posibilidad de ejercer profesiones distintas a la suya. • Está convencido que el éxito profesional depende de su esfuerzo personal.
<i>Habilidades demostradas en la búsqueda de empleo</i>	<ul style="list-style-type: none"> • No han desarrollado habilidades en la búsqueda de empleo. • Tienen poca experiencia en procesos de selección. • Se dejan guiar por una primera intuición. 	<ul style="list-style-type: none"> • Saben cómo presentarse. • Saben redactar un currículum. • Son capaces de demostrar lo que saben hacer.