

Universidad de Oviedo
Facultad de Formación del Profesorado y Educación

EMPLEABILIDAD Y FUTURO LABORAL DE
LA JUVENTUD DE LAS CUENCAS
MINERAS ASTURIANAS

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN PEDAGOGÍA

Raquel Jiménez López

Tutora: María Teresa García Pérez

Junio 2021



PRESENTACIÓN TRABAJO FIN DE GRADO

Titulación: *Grado en Pedagogía*

Título en castellano: Empleabilidad y futuro laboral de la juventud de las cuencas mineras asturianas.

Título en inglés: Youth of Asturian mining areas' employability and future employment.

Alumno/a: Raquel Jiménez López

Tutor/a: María Teresa García Pérez

Resumen:

En la actualidad la juventud se ha convertido en un colectivo con grandes dificultades para el acceso al mercado de trabajo, y en el que deben centrarse muchas de las políticas activas de empleo. Generando expectativas negativas tanto para su futuro personal como profesional. El presente informe pretende reflejar una investigación educativa con el fin de observar el nivel de conocimiento de la juventud de las cuencas mineras asturianas sobre la empleabilidad y la búsqueda de empleo y así, poder otorgar una visión general de la situación que acontece a este ámbito de estudio.

Palabras clave: empleo, empleo de jóvenes, desempleo, oportunidades de empleo.

Fdo.: Raquel Jiménez López

EL/LA ALUMNO/A

INDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	1
2.	MARCO TEÓRICO	2
2.1	La juventud y su preparación para el futuro.	2
2.2	Las nuevas formas de organización en el trabajo.	3
2.3	Las teorías explicativas de la inserción laboral.	5
2.4	El Marco Nacional de Cualificaciones.	7
2.5	La empleabilidad.	9
2.5.1.	La pedagogía en la orientación profesional con el fin de mejorar la empleabilidad.....	11
2.6	El mercado laboral en Asturias. Tasas de inserción laboral de la juventud en Asturias. El desempleo juvenil.	13
3.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
3.1	Objetivos.....	15
3.2	Metodología.....	15
3.3	Cronograma: difusión y recogida de datos	17
4.	PERFIL DE LOS PARTICIPANTES	18
5.	RESULTADOS	19
5.1	Actividad en búsqueda de empleo	19
5.2	Tiempo dedicado a la búsqueda de empleo	20
5.3	Preparación para la búsqueda de empleo.....	20
5.4	Preparación frente a una entrevista.....	21
5.5	Experiencia laboral	21
5.6	Lugar de residencia para el acceso al empleo.....	22
5.7	Importancia de la formación.....	22
5.8	Localización de ofertas de empleo	23
5.9	Conocimiento de portales de búsqueda de empleo.....	23
5.10	Realización Currículum Vitae	24
5.11	Realización de diferentes currículums adaptados a la oferta de trabajo.....	25
5.12	Conocimiento de recursos	25
5.13	Conocimiento de becas, planes y programas de empleo y formación en Asturias	26
5.14	Contacto con oficinas de empleo.....	27

5.15	Conocimiento de modos de acceso al empleo	28
5.16	Conocimiento de centro de empresas y servicios que realizan	28
5.17	Conocimiento de profesiones demandadas en la zona	29
5.18	Competencias demandadas por las empresas	29
5.19	Valores necesarios para el empleo	30
5.20	Sentimientos o expectativas para el futuro laboral	30
5.21.	Formación para la empleabilidad o búsqueda de empleo	31
5.22	Formación recibida e impresiones	31
6.	PROPUESTA FORMATIVA PARA FUTURAS LÍNEAS DE ACCIÓN.....	32
7.	CONLCLUSIONES	34
8.	REFERENCIAS	37
9.	ANEXOS	41
	Anexo 1. Difusión del cuestionario	41
	Anexo 2.Perfil de los participantes.....	42
	Anexo 3. Cuestionario	45
	Anexo 4. Estadísticos SPSS. T de Student	46

1. INTRODUCCIÓN

En la juventud no es la visión catastrofista del futuro la que imposibilita el acceder un empleo y obtener oportunidades, si no que el impedimento de acceder a estos es la que genera una visión catastrofista del futuro. Pero ¿realmente conoce la juventud aquellos recursos que se les ofrecen o los conceptos básicos sobre la búsqueda de empleo?

En el siguiente informe se desarrolla un Trabajo Fin de Grado (TFG) del Grado de Pedagogía del curso 2020-2021. En él, se podrá encontrar una investigación educativa de tipo mixto, cuantitativo y cualitativo, llevada a cabo con el objetivo de analizar el conocimiento de la juventud de las cuencas mineras asturianas con respecto a la empleabilidad, desarrollo personal y de su visión del futuro laboral. Esta investigación se estructura en: marco teórico, el diseño y desarrollo de la investigación y, por último, el conjunto de conclusiones obtenidas.

Dentro del marco teórico, tomaremos como punto de partida la juventud su preparación para el futuro y las nuevas formas de organización empresarial. Seguidamente, las diferentes teorías explicativas de la inserción laboral. Proseguimos con el Marco Nacional de Cualificaciones, la exposición del concepto de empleabilidad. Y punto a destacar, la pedagogía en la orientación profesional con el fin de mejorar la empleabilidad, finalmente atendiendo el mercado laboral en Asturias.

Tras este marco teórico se encuentra el proceso de investigación que se ha llevado a cabo. En este se detallan los objetivos que se persiguen, la metodología empleada para su elaboración, así como el cronograma de trabajo y difusión que se ha llevado a cabo.

A continuación, el perfil de las personas participantes y que forman parte de esta investigación y los resultados obtenidos en la investigación realizada.

Finalmente, este informe cuenta con la exposición de las conclusiones obtenidas en la investigación, las referencias bibliográficas en las que se han basado la elaboración del documento y los anexos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 La juventud y su preparación para el futuro

Joven, es un concepto ambiguo que ha sufrido diferentes transformaciones a lo largo del tiempo. El más adecuado para definir joven es el utilizado por Blanch (Espluga, Lemkow, Baltierrez y Kieselbach, 2004), este considera que joven son aquellas personas que comprenden entre los 16 y los 30 años.

La integración en la vida social adulta se identifica con actividad económica remunerada, residencia familiar distinta al domicilio de origen, cualificación profesional y relaciones fuera del entorno familiar. Y la manera de acceder a este modo de vida, es la inserción laboral.

Y si dejamos a un lado el carácter social del mundo laboral, la juventud, en la que me incluyo, nos venimos formando para ser parte de un mercado de producción en el que escasean los beneficios y las oportunidades.

Y a raíz de esto surgen diferentes interrogantes: ¿Se prepara a la juventud para las profesiones del futuro? ¿Cuáles son estas profesiones? ¿Estudiar un grado o Formación Profesional? ¿Qué habilidades y competencias demanda el mercado laboral?

Estos interrogantes no son nuevos, los llevamos viendo años y no conseguimos darles respuesta. ¿Estamos preparando realmente a la juventud para el futuro al que se enfrentan?

La edad de acceso al empleo se ha retrasado en seis años y la compra de la vivienda en dos (Garrido, 1995). Por lo que, a raíz de esto, la juventud ha ido alargando el proceso formativo debido a la escasez de empleo. Así, estamos en un momento de transición y de cambios. Época en la que desaparecen empleos, pero que a su vez nacen nuevas posibilidades.

¿Y cómo se prepara la juventud para el futuro? La primera decisión que se ha de tomar es a la hora de escoger su formación. Una vez han terminado la educación secundaria obligatoria, han de decidir si realizan bachillerato, formación profesional de grado medio y una vez superada alguna de estas opciones podrían continuar con formación profesional de grado superior, o un grado universitario.

Más tarde habría más opciones formativas especializadas como máster y doctorado.

Y aunque se recomienda matricularse en la formación que sea vocacional o en las que nos sentimos más hábiles, lo cierto es que en base a los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), elegir una salida u otra dibuja una situación laboral en el horizonte muy distinta. El mercado de trabajo tiene saturación de profesionales en diferentes salidas.

Según el INE, la titulación que ofrece una menor tasa de paro es Ingeniería electrónica: 98 de cada cien universitarios que cursan esta carrera tienen trabajo. Una cifra muy similar a la de aquellos estudiantes que cursaron Medicina o Ingeniería en Automática y Aeronáutica. El top cinco de estos grados sin apenas desempleo lo cierran las también ingenierías en Naval y Oceánico e Informática (2021).

2.2 Las nuevas formas de organización en el trabajo

Se ha de mencionar la existencia de la precariedad laboral, que da lugar cuando el empleo no se ajusta a un empleo asalariado, de duración indefinida y a tiempo completo. Un empleo estable. Por lo que surge un empleo precario. Las diferentes consecuencias de esto son, las exclusiones que se realizan en el mercado laboral a disímiles colectivos y por otra parte las situaciones que atraviesan los sectores menos favorecidos induciendo a nuevos perfiles precarios. Esto genera una situación de inestabilidad en el empleo, insuficiencia en los ingresos, desprotección e inseguridades a nivel socio laboral. La juventud sufre este empleo precario que se desarrolla sobre todo en las primeras experiencias laborales, y qué para poder alcanzar un puesto de trabajo estable han de pasar por este modelo de empleos seguidos de procesos formativos (Santamaría, 2010).

La precariedad se materializa en muchos ámbitos, no sólo en las condiciones del empleo, también en las relaciones laborales, en la organización y en la gestión de las organizaciones y también en la división sexual del trabajo, en las trayectorias laborales, en las culturas del trabajo y en las subjetividades. La visibilidad e invisibilidad de rasgos precarios en cada uno de estos ámbitos está vinculada con su relevancia en cada momento histórico y en el actual, parece poco cuestionable su presencia en casi todos ellos, y sobre todo en las sociedades europeas occidentales, en las cuales la precariedad está adquiriendo una posición central en la cuestión social (Dörre 2009, cómo se citó en Santamaría 2018).

Debido a esto, podremos observar que actualmente sigue existiendo la necesidad de investigar en las diferentes apariencias de la desigualdad social y del trabajo. A su vez, la necesidad de atender a las precariedades que nacen debido al desarrollo tecnológico y la forma de producción y organización en el mercado laboral actual y las formas de acceso de la juventud se introduce en este.

Para poder hablar de las nuevas formas de organización del trabajo debemos tener en cuenta el factor de la globalización económica, que influirá en la economía, generando grandes mercados de libre acceso para las empresas facilitando los movimientos de grandes flujos de capitales.

Podemos definir la globalización económica como un cambio sustantivo en las normas que regulan los movimientos internacionales de los bienes económicos. Martin y

Schumann (1998) definen la globalización económica cómo, la liberación de las fuerzas del mercado mundial y la pérdida de poder económico de los Estados.

Debido a las exigencias que impone la globalización las diferentes organizaciones para poder adaptarse a los cambios necesitan actuar de manera rápida. El desarrollo de nuevas ideas y estrategias deberá de estar enfocado en la búsqueda de la respuesta a estas exigencias.

Los modelos de organización han de cambiar, adecuarse a las necesidades de la globalización y adaptarse a la flexibilidad del cambio, el trabajo en equipo y el intercambio de ideas. Rivas Tovar (2002) explica que los nuevos enfoques de organización buscan dominar la incertidumbre, promover la innovación, reducir costos, flexibilidad, tecnologías de información y de comunicación, crear un ambiente propicio para agilizar y darle la mayor rapidez a las respuestas y generar conocimiento de manera grupal.

Diferencias entre el modelo tradicional de organización y los nuevos enfoques de organización.

<u>CRITERIOS</u>	<u>MODELO TRADICIONAL</u>	<u>NUEVOS ENFOQUES</u>
<u>Administración estratégica</u>	Asumir una postura individual con el propósito de vencer al enemigo	Apoyar el desarrollo y la cooperación de los participantes en el sector
<u>Tipo de estructura</u>	Vertical y Rígida	Horizontal y flexible
<u>Desarrollo de estrategias</u>	A partir de experiencias del conocimiento empírico	Conocimiento existente y agregando la generación de nuevo conocimiento con el propósito de generar innovación
<u>Formas de trabajar</u>	De manera individual	De manera colectiva y de grupo
<u>Tipo de negociación</u>	Ganar-Perder	Ganar - Ganar
<u>Tipo de capacidad</u>	Sistema rígido que sigue un modelo mecanicista sin compartir conocimiento	Generar una sinergia de aprendizaje colectivo con el objetivo de compartir conocimiento (know-know)
<u>Tipo de ventajas</u>	Ventaja comparativa	Ventaja Comparativa
<u>Tipo de ambiente</u>	Estable sin presentar drásticos cambios	Ambiente complejo y presenta continuamente cambios impredecibles
<u>Búsqueda de soluciones</u>	De manera individual	De manera conjunta e integrada
<u>Generación de las ideas</u>	De manera propia	De manera grupal utilizando el dialogo como técnica para el desarrollo de nuevas ideas
<u>Generación del conocimiento</u>	De manera propia y celosa de compartir dicho conocimiento	El conocimiento es enriquecido a través de la socialización y las experiencias
<u>Enfoque a desarrollar el tipo de tarea</u>	One Best Way (la mejor manera de hacer)	One Best Knowledge (un solo conocimiento es enriquecido de distintas opiniones y visiones)
<u>Tipo de comprensión</u>	Recita al pie de la letra sin desarrollar nuevo razonamiento	Reflexión y flexibilidad
<u>Tiempo de respuesta</u>	Considerable	De manera inmediata
<u>Enfoque de la producción</u>	Producción masiva	Producción por segmento de mercado
<u>Etapas históricas</u>	Modernidad	Postmodernidad (considerando los cambios marcados por la globalización entre los que destaca la eliminación de las barreras comerciales y el intercambio de conocimiento a través de la tecnología y los medios de comunicación)

Tabla I: elaboración propia a partir de Vega Osuna, L.A. Alvarado Altamirano, S. Benítez, L.A. (2016)

2.3 Las teorías explicativas de la inserción laboral

La inserción laboral está marcada por una serie de características: cualificación profesional, residencia distinta al domicilio familiar de origen, entorno relacional diferente al de origen y actividad económica remunerada. Una vez conseguidas podremos decir que formamos parte de la vida adulta, relacionada con independencia económica y social. Pero la inserción en el mundo laboral es muy complicada de englobar en una sola perspectiva teórica, por lo que para poder comprenderla debemos partir desde los planteamientos neoclásicos hasta los actuales modelos integrales. Estas teorías explicativas de la inserción laboral según Francisco Miguel Martínez Rodríguez (2009) son:

El modelo neoclásico

Los recursos humanos del mercado laboral vienen determinados de la oferta y la demanda, el salario y el nivel alcanzado en el empleo se obtendrá de esta. No se tiene en cuenta el capital humano, el salario de los trabajadores depende de la oferta y la demanda, es decir, cuando la oferta supera a la demanda se ofrecen sueldos más bajos y se incrementan los niveles de formación requeridos.

El Taylorismo

Cuando la oferta supera a la demanda, se ofrecen salarios más bajos e incrementan los niveles de formación. Este modelo considera al trabajo como una mercancía y se olvida de su carácter social, siendo necesario distinguir entre fuerza de trabajo y trabajo. Los trabajadores venden su fuerza de trabajo a través de un contrato, pero los empleadores no compran trabajo, sino fuerza de trabajo que es capaz de realizar una vasta gama de actividades productivas debido a que el hombre posee comprensión que ha sido desarrollada social y culturalmente.

La Teoría del Capital Humano

Esta teoría considera la educación cómo una inversión, con el objetivo de obtener recompensas y beneficios en el futuro. La educación acrecienta la productividad y las oportunidades y repercute en los salarios y categorías profesionales tanto a nivel individual como social. Por lo que los ingresos que se obtienen vienen determinados por la educación, mejor educación condicionaría una mejor calidad de vida. Se manifiesta una sociedad meritocrática, proporcionada por el sistema educativo (títulos) y la experiencia profesional (prácticas en empresas), entre otros.

La Teoría de la Competencia por los Puestos de Trabajo

Esta teoría se basa en la competición por los puestos de trabajo y no por salarios. Estos salarios dependen del puesto ocupado y no de la productividad, la formación será la encargada de abrir las puertas a estos puestos de trabajo, cuanto más nivel, mejores puestos.

Las Teorías del Filtro y de la Señalización

Se cree que una mejor formación no implica mayor productividad. No obstante, el sistema educativo actúa como un sistema de selección de los mejores y cataloga a las personas y determina al mercado de trabajo. La educación, por tanto, es el medio de introducirse al mercado laboral y de alcanzar salarios apropiados.

Las Teorías de la Correspondencia

Estas teorías parten de una base marxista, el sistema educativo favorece a las condiciones sociales. Existe una relación entre lo que se forma en la escuela y la producción. Obediencia, sumisión entre otros. La enseñanza superior determina la inserción laboral.

El Informe Coleman

Determina que el rendimiento escolar está pautado por el origen social, la familia, el grupo de iguales y el ambiente espacial. Exponen el éxito escolar y laboral, y la responsabilidad no cae sólo en la persona.

Perspectiva Estructural del Mercado de Trabajo. La Teoría del Mercado Dual de Trabajo

Se le da valor a la relación del mercado de trabajo y el éxito de las personas, se cree que el mercado laboral está formado por dos puestos de trabajo, los bien remunerados y estables, en el que se encuentran profesionales y directivos. Y los mal remunerados e inestables con estatus más bajo y sin posibilidades de ascenso o muy bajas.

Las Teorías de base individual o Teorías Cognitivas

En estas teorías es el propio sujeto el que realiza su inserción en el mercado laboral. Interviene tanto el individuo como sus relaciones sociales. Los modelos cognitivos tratan al sujeto como el resultado de sus interacciones con su entorno, los recursos internos de la persona tienen mayor importancia que su socialización. Pasan por una serie de fases para alcanzar las diferentes cualidades que les permita integrarse en el mercado laboral: búsqueda, formación, rotación interna/externa. En las teorías cognitivas existen diferentes modelos y teorías que examinan el proceso de inserción laboral y amparan un punto de vista psicosocial que manifiesta la inserción laboral.

Una vez conocidas estas teorías podemos observar la concordancia entre el empleo y la formación, este sirve como punto de partida para la introducción al mercado laboral de la juventud. Partiendo de una individualidad de la persona frente al mercado laboral hasta la importancia de su socialización dentro de la sociedad como parte de la inserción laboral.

Observamos que el mercado laboral es un conjunto de factores tanto individuales como externos y que la formación por sí misma no asegura una inserción en este.

2.4 El Marco Nacional de Cualificaciones

Como se menciona en el apartado anterior la inserción laboral está marcada por una serie de características entre ellas, la cualificación profesional, primero debemos conocer este concepto y que se estipula dentro de él. Se define el concepto de cualificación como el conjunto de los estándares de competencia¹ con relevancia para el empleo. Estas se pueden obtener a través de formación y la experiencia laboral. (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional).

Según el INCUAL, (Instituto Nacional de las Cualificaciones), este conjunto de estándares de competencias son los conocimientos y las capacidades que permiten responder a las diferentes ocupaciones y puestos de trabajo del mercado laboral. Estas se regulan en el BOE en forma de Real Decreto. Es la referencia en el sistema integrado de formación profesional, para realizar la elaboración de los certificados de profesionalidad y los títulos de FP y la acreditación de competencias obtenidas por experiencia laboral. (2021).

Estas se identifican a través de un código único, con un número único, al que se añade el acrónimo de la familia profesional a la que se asocia y su nivel 1, 2 o 3. Las familias profesionales recogen las cualificaciones vigentes y se estructuran en veintiséis familias, estas están establecidas en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre:



Imagen I: elaboración propia a través de los datos de Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Dentro de las familias profesionales, existen diferentes niveles de cualificación profesional, estos se establecen dependiendo de la competencia profesional que se demanda a través de las actividades realizadas bajo los criterios de: conocimientos,

¹ Competencia: conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. INCUAL. (2021).

iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad. Estos niveles se definen en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, CNCP. Estos niveles como expone el INCUAL (2021), son tres en los títulos de formación profesional:

- Nivel 1, se corresponde con FP Básica: Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas para aplicar limitados.
- Nivel 2, se corresponde con FP de Grado Medio: Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.
- Nivel 3, se corresponde con el FP de Grado Superior: Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma. Comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

Según la red de información educativa en Europa, Eurydice, el Marco Nacional de Cualificaciones de España (MECU) es una estructura de organización de las cualificaciones por niveles que comprende desde los aprendizajes más primordiales a los de mayor complejidad. El conjunto de títulos, diplomas, certificados que comprende el aprendizaje a lo largo de la vida, es decir, desde la enseñanza general y de adultos, la educación y formación profesional, y la educación superior.

Contiene las cualificaciones obtenidas fuera del sistema educativo mediante formación en el trabajo, actividad laboral, colaboración con ONGs, etc. Y cualificaciones obtenidas en el sistema educativo.

El marco planteado tiene ocho niveles y los descriptores de nivel, determinados en términos de conocimientos, destrezas y competencias, están infundidos en los descriptores de nivel del Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje a lo largo de la Vida (EQF, según su designación en inglés, i.e. European Qualifications Framework) pero acondicionados al nacional.

Estas cualificaciones son:

Obtenidas fuera del sistema educativo:

Certificados de profesionalidad	Los certificados de profesionalidad son cualificaciones con carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y son expedidos por la Administración laboral (tanto por el Ministerio de Trabajo e Inmigración como por las administraciones laborales de las Comunidades Autónomas).
Carnés profesionales	El carné profesional o certificado profesional habilitado es un documento que acredita tener conocimientos teórico-prácticos suficientes para realizar actividades concretas dentro de una profesión.

Obtenidas dentro del sistema educativo:

Sistema educativo	<p><u>Enseñanza Secundaria Obligatoria:</u> Certificado de los años de la Educación Secundaria Obligatoria que se han cursado y del nivel de adquisición de las competencias básicas, Certificado de Profesionalidad, Certificado de que se han superado los módulos obligatorios de un Programa de Cualificación Profesional Inicial, Certificado del Programa de Cualificación Profesional Inicial, Título de Graduado en Educación Secundaria.</p> <p><u>Enseñanza Secundaria no Obligatoria:</u> Título de Bachiller, Título de Técnico, Certificado de Competencias Básicas Adquiridas, Certificado de módulos Superados de un Ciclo de Formación Profesional de Grado Medio, Certificado de Profesionalidad.</p> <p><u>Enseñanza Superior:</u> Título de Técnico Superior, Certificado de Competencias Básicas Adquiridas, Certificado de Módulos Superados de un Ciclo de Formación Profesional de Grado Superior, Título de Graduado, Título de Máster, Título de Especialista Universitario, Título de Experto Universitario y Título de Doctor.</p> <p><u>Enseñanzas de Régimen Especial no universitarias:</u> Título Profesional de Música o de Danza, Título de Técnico de Artes Plásticas y Diseño/Técnico Deportivo, Título de Técnico Superior de Artes Plástica y Diseño/ Deportivo, Certificado de idiomas (Nivel Básico, Intermedio o Avanzado).</p> <p><u>Enseñanzas de Régimen Especial universitarias:</u> Título de Graduado en Enseñanzas Artísticas (Música, Danza, Arte Dramático, Artes Plásticas, Diseño, Conservación y Restauración de Bienes Culturales), Título de Máster en Enseñanzas Artísticas, Título de Doctor en Enseñanzas Artísticas.</p>
-------------------	--

Tabla II: elaboración propia a partir del Marco Español de Cualificaciones, Ministerio de Educación y Formación Profesional - Gobierno de España

2.5 La empleabilidad

Según los diferentes paradigmas anteriormente planteados se sitúa la visión competencial en un punto central tanto del mercado laboral como de la educación.

Pero ¿qué se entiende cómo empleabilidad? Para poder comprender este concepto analizaremos su origen léxico. La palabra empleabilidad en lengua castellana no existe si no que emana del inglés: “Employability”. Esta palabra, formada a partir de “employ” conocida como empleo y “hability”, habilidad.

La empleabilidad entonces es el capital formativo del trabajador. No se tiene en cuenta el sexo, la nacionalidad, la clase social de pertenencia o las propias deficiencias del sistema productivo y formativo. (Moreno Mínguez, A. 2015) Se relaciona con el desarrollo de competencias que son apreciadas en el mercado de trabajo. Se dan por válidas una serie de competencias que favorecen la inserción en el mercado laboral para los individuos y mantener el empleo a lo largo del tiempo. Por lo que, estas competencias profesionales son necesarias para el desarrollo del concepto de

empleabilidad. Saber cuáles las más valoradas y que potencian la empleabilidad de quienes las ostentan (Manjón, J. V. G. López, M. D. C. P. 2008).

Por lo que podemos definir la empleabilidad cómo:

“La empleabilidad es un nexo entre el mundo educativo y el mundo laboral que permite potenciar a ambos, pues una institución educativa que se preocupe por la empleabilidad de sus estudiantes está obligada a adecuar permanentemente la formación que ofrece y mejorar su calidad, mientras que una empresa que sepa reconocer la empleabilidad de sus trabajadores está valorando objetivamente la formación recibida por estos y contribuyendo al desarrollo económico del conjunto de su sociedad.” (Rodríguez Cuba, J. 2009)

Para poder hablar de empleabilidad primero debemos de hablar de competencias, estas se clasifican según Delgado García, Ana M. ^a en tres clases:

- Las académicas, o relativas a conocimientos teóricos (acquisition of a body of knowledge) (saber).
- Las disciplinares, o conjunto de conocimientos prácticos requeridos para cada sector profesional (hacer).
- Las de ámbito profesional, que incluyen tanto habilidades de comunicación e indagación, como know how aplicadas al ejercicio de una profesión concreta (saber hacer).(2005).

Las características que se consideran para evaluar la empleabilidad, según Rodríguez Martínez son fundamentalmente cuatro, las competencias como las citadas anteriormente, la formación y conocimientos, prestando un interés especial en las TIC y los idiomas. La disponibilidad y la flexibilidad ante la búsqueda de empleo o mejora profesional. Y, por último, las herramientas y recursos que se utilizan para buscar trabajo o mejorar el que ya se tiene. (2012).

La empleabilidad no es algo que se tiene, si no algo que se desarrolla y que podemos entrenar, por lo que existen diferentes claves que ayudarán a enfocar una búsqueda de empleo más ordenada y coordinada, completa y motivada y así mejorar la empleabilidad. (Peridis, 2015)

Estas claves son 10:

1. Autoconfianza. Conocer los puntos fuertes, ser consciente de las actitudes y aptitudes, y también de los propios límites.
2. Aprendizaje continuo. Adaptabilidad al cambio tanto profesional como técnico.
3. Comunicación. Ser capaz de contar de manera clara y precisa la información que queremos transmitir.
4. Flexibilidad. Adaptarse a la sociedad y a las necesidades de las personas para adecuarse a los perfiles solicitados por las empresas.
5. Toma de decisiones. Ser capaz de identificar problemas u oportunidades y actuar en consecuencia.

6. Gestión del tiempo. Poner en práctica planes de acción, establecimiento de prioridades y organización por objetivos.
7. Proactividad y emprendimiento. Buscar alternativas y soluciones hacia los problemas.
8. Redes de cooperación. Hay otras personas buscando empleo, crear red entre todas las personas es clave para mejorar tus ofertas de empleo.
9. Competencias digitales. Uso de herramientas digitales y uso de redes sociales es una clave al orden del día para obtener un empleo.
10. Trabajo en equipo. Compartir recursos y conocimientos, saber delegar y sobre todo saber tomar decisiones en equipo para superar las dificultades que puedan surgir.

2.5.1. La pedagogía en la orientación profesional con el fin de mejorar la empleabilidad

Aunque se utilizan imparcialmente los conceptos de orientación laboral y orientación profesional, se debe explicar conceptualmente que el primero suele utilizarse para representar a cualquier proceso de orientación relacionada con el trabajo, cuando la ayuda va más allá de la mera búsqueda de un empleo, y se amplía al desarrollo de la carrera, es más preciso y correcto utilizar el término orientación profesional. (Sánchez 2004, como se citó en Rodríguez, 2012).

La orientación profesional está ligada a la pedagogía, esta forma una prioridad para la motivación hacia el futuro y el desempeño profesional. Y para poder aplicarla se debe conocer a los individuos, sus características y particularidades, para que asista al desarrollo de habilidades profesionales. (Mestre et al 2018).

Para poder lograr esta motivación hacia el futuro y el desempeño profesional, se le ha de dar valor a la formación a lo largo de la trayectoria educativa en competencias transversales que ayudan al desarrollo y mejora de la empleabilidad.

La empleabilidad se define como el conjunto de los factores que se relacionan entre el contexto y el individuo, influyendo en su posición en el mercado laboral (Spinosa, 2005). Pero en la empleabilidad también se ha de tener en cuenta la posición de las organizaciones y las demandas laborales del mercado de trabajo en las que el individuo ha de conocer para poder tenerlas en cuenta a la hora de ingresar, permanecer y mantenerse dentro del mundo laboral.

“La empleabilidad requiere entonces de unas competencias que le permitan al individuo mantenerse en el escenario laboral” (Gómez Vélez, M.A. 2012).

El concepto de competencia tiene múltiples aspectos que le dan significado, por lo que se han de diferenciar diferentes tipos de competencias y así categorizarlas y establecer la complementariedad entre estas. (Ortiz, V. et al. 2011). Según Rodríguez Martínez diferenciaremos 3 tipos de competencias (2012):

Competencias básicas

Estas se obtienen como resultado de la educación básica. Se representan las habilidades para la lectura, escritura, comunicación oral, matemáticas básicas.

Competencias genéricas o transversales

Se refieren a los comportamientos laborales que se realizan en diferentes actividades, son el conjunto de las habilidades que son comunes en la mayoría de las profesiones que tienen como objetivo la ejecución profesional eficaz. Dentro de ellas podemos incluirlas obtenidas bajo una base científica, tecnológica o hacer referencia a rasgos de personalidad o a actitudes. Son transferibles, se aplican en cualquier ámbito en el que exista una producción ya sea la familia, la comunidad o la empresa. Son observables por lo que se pueden medir y evaluar y comprobar que la persona tiene la competencia.

Competencias específicas

Se relacionan de manera directa con las ocupaciones profesionales, no son aplicables a otros ámbitos debido a sus características tanto tecnológicas como teóricas. Como por ejemplo la operación con maquinaria o la atención de pacientes en el ámbito sanitario.

¿Y cómo mejoran la empleabilidad? Según Van-der y Gómez (2006), si se valora lo que requieren las empresas en sus ofertas de empleo, recibe mayor importancia los idiomas, la experiencia profesional, informática e Internet, los estudios de postgrado, la facilidad para la adaptación. Por lo que relacionamos la empleabilidad con el desarrollo de las competencias que son apreciadas en el mercado de trabajo.

Existen diferentes competencias que mejoraran las posibilidades en el mercado de trabajo y son claves dentro del concepto de empleabilidad:

Competencias transversales para la mejora de la empleabilidad

- Capacidad de análisis
- Competencia organizativa y de planificación
- Competencia de aprendizaje
- Capacidad de adaptación
- Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
- Capacidad para tomar decisiones
- Preocupación por la calidad
- Capacidad para resolver problemas
- Capacidad para trabajar en equipo
- Capacidad para comunicarse
- Capacidad de autoconocimiento
- Competencia para mantener una actitud positiva
- Capacidad para tomar la iniciativa
- Capacidad para tener empatía
- Competencia proactiva de los egresados
- Competencia para ser asertivo

Imagen II: elaboración propia a través de Rodríguez Martínez, A. (2012).

Todas estas competencias forman parte de la empleabilidad, se definen como saberes y habilidades transversales, es decir, necesarias en todo tipo de empleo. (Gómez Vélez, M.A. 2012). Estas aluden a los beneficios que se logran al obtener un empleo y que contienen la capacidad de aprendizaje y adaptabilidad. El trabajar estas competencias a lo largo de los procesos formativos de las personas, aporta y da significación a la mejora de la empleabilidad.

La educación debe alcanzar una formación de calidad que forme las relaciones entre la sociedad, la tecnología, el mercado del trabajo y la ciencia (Tejeda Díaz, R. 2016). Y se establecen parámetros dentro de la educación en forma de competencias adquiridas por parte de los estudiantes, esto va a obligar a rediseñar los sistemas de evaluación del aprendizaje (Rodríguez Martínez, A. 2012).

2.6 El mercado laboral en Asturias. Tasas de inserción laboral de la juventud en Asturias. El desempleo juvenil

La Encuesta de Población Activa (EPA) define el concepto de personas desempleadas cómo, aquellas personas de 16 años o más que han estado sin trabajo, con disponibilidad para trabajar y que están en búsqueda activa de empleo. O aquellas personas que ya han encontrado un empleo y están a la espera de incorporarse a este.

Según los datos obtenidos en la Encuesta de Población Activa (EPA) en el cuarto trimestre de 2020 el número de ocupados aumenta en 167.400 personas en el cuarto trimestre de 2020 respecto al trimestre anterior (un 0,87%) y se sitúa en 19.344.300 en España.

En el Principado de Asturias la tasa de paro aumentó respecto al mismo trimestre del año anterior, con un total del 37,49% de paro en los menores de 25 años y un 13,60% en las personas entre 25 y 54 años.

La cifra total de personas apuntadas al paro según el Ministerio de Trabajo y Economía Social a febrero de 2021 en Asturias es 85.781.

Y cómo es correlativo a los datos anteriores, la tasa de empleo decreció respecto a los datos del mismo trimestre del año pasado, teniendo un total de 16,18% en los menores de 25 años, y un 72,17% en las personas comprendidas entre los 25 y los 54 años.

Se considera que una persona está en búsqueda activa de empleo si cumple los siguientes requisitos: ha estado en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo, ha estado en contacto con una oficina privada de empleo con el fin de encontrar trabajo, ha enviado una candidatura directamente a empleadores, ha indagado a través de relaciones personales o sindicatos, se ha anunciado o respondido a ofertas de empleo, ha estudiado ofertas de empleo, ha participado en pruebas, concursos

o entrevistas en un proceso de selección y si ha realizado gestiones para obtener permisos licencias o recursos financieros. (Encuesta de Población Activa).

Los efectos de la crisis socio sanitaria del Covid – 19 se dejan ver en el incremento del paro, un 17,6% más, 12.841 personas. Pero esto ha surgido de manera diversa en los diferentes sectores.

El sector más afectado ha sido el sector servicios con un incremento del 1,58%. En agricultura y pesca un incremento del 0,25%. En construcción no se ha registrado ninguna variación. Las personas que anteriormente no tenían un empleo suben un 2,59% y el mejor parado ha sido el sector de la industria, que ha bajado 1,55%.

Debido a esta situación el número de personas en ERTE ²ha crecido, en el mes de febrero se registraron un total de 17.993 personas en situación de ERTE.

Según el informe realizado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en marzo de 2021:

En el cuarto trimestre de 2020 están parados, según la EPA, 1.073.900 jóvenes menores de 30 años, de los que 572.400 tenían de 16 a 24 años. En el último año el paro juvenil ha aumentado, en 109.600 entre los jóvenes menores de 25 años, un 23,7%, y 207.000 entre los jóvenes de hasta 29 años, un 23,9%. Este aumento del paro está vinculado al fuerte descenso experimentado por el empleo, se han perdido casi 300 mil empleos entre los jóvenes de hasta 29 años, a pesar de la caída de la población activa juvenil, de la que se han retirado 81.500 jóvenes de esa edad en el último año.

Otro de los datos más significativos de este informe es que a mayor nivel de estudios mayor tasa de empleo. El nivel de estudios que alcanza la juventud es relevante en la búsqueda de empleo, el nivel de formación que se logra es decisivo para poder encontrar un empleo. A niveles de cualificación más altos se muestra una tasa de empleo más alta y una tasa de paro más baja, mientras las cualificaciones más bajas muestran una tasa de empleo más limitada y una tasa de paro relevantemente más alta.

² ERTE: Expediente de Regulación Temporal de Empleo. Suspensión de contratos, el desempleo no computa hasta los tres meses desde la celebración de dicho acuerdo.

3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Objetivos

Objetivos Generales:

- Analizar el propio conocimiento de los y las jóvenes asturianos de las cuencas mineras con respecto a la empleabilidad, desarrollo personal y de su visión del futuro laboral.
- Favorecer la puesta en marcha de intervenciones para la mejora de la empleabilidad y el desarrollo personal de los y las jóvenes asturianos de las cuencas mineras.

Objetivos específicos:

- Comprobar el conocimiento que tienen los y las jóvenes asturianos de las cuencas mineras sobre los valores personales y las competencias profesionales para la mejora de la empleabilidad.
- Conocer la capacidad de los y las jóvenes asturianos de las cuencas mineras de la realización de la búsqueda de empleo, y diferentes formas de acceso al mercado laboral.
- Identificar el grado de conocimiento de los y las jóvenes asturianos de las cuencas mineras de los recursos, entidades y programas o proyectos de ayuda al acceso al empleo de su entorno.
- Favorecer la puesta en marcha de planes de ayuda a la mejora de la empleabilidad y desarrollo personal de los y las jóvenes asturianos de las cuencas mineras en base a sus necesidades.

3.2 Metodología

El estudio que se presenta en este apartado del trabajo fin de grado se pretende dar respuesta a los objetivos descritos anteriormente, tales como analizar el propio conocimiento de los y las jóvenes asturianos de las cuencas mineras con respecto a la empleabilidad, desarrollo personal y de su visión del futuro. Para dar respuesta, se va a utilizar una metodología de investigación a través de la recogida de datos mediante técnicas cuantitativas y cualitativas, facilitando así mayor entendimiento.

Se defiende la integración de ambos con el objetivo de conseguir la mayor calidad en la recopilación de datos. El proceso cuantitativo como el cualitativo son igual de válidos y forman diferentes aproximaciones al estudio de un fenómeno, en este caso la empleabilidad y el desarrollo personal. La metodología cuantitativa, se relaciona con la epistemología positivista, caracterizada por la objetividad, mientras que la cualitativa se relaciona a la epistemología interpretativa, que busca comprender el significado de la conducta del grupo social. (Alzás García et al 2016). Y aunque durante mucho tiempo

se negó que el modelo cuantitativo y el cualitativo eran imposibles de relacionar, aparece el “cruce de enfoques” (Lincoln y Guba, 2000) ofreciendo una opción más integral, llamada el enfoque mixto³ que es el que se utiliza en esta investigación.

Instrumento: el cuestionario.

Una vez planteado el objetivo y revisadas las diferentes teorías a las que se ha hecho alusión en el marco teórico, se desarrolla un instrumento, en este caso un cuestionario a través de Google Forms. El estudio cuantitativo se realizará mediante una metodología pre-test ya que debido a la temporalización y los criterios de rigor del trabajo de fin de grado es inviable la realización de otro. Al igual ocurre en la parte cualitativa, teniendo en cuenta el concepto de triangulación, y mantener así la credibilidad del estudio pasando dos veces el cuestionario, no es viable su realización. Se utilizará Google Forms, debido a la gratuidad y facilidad de difusión que permite esta aplicación que se incluye como parte del paquete gratuito de editores de documentos de Google. El cuestionario elaborado se divide en tres grandes bloques, estos bloques están compuestos por:

- Bloque de datos de la muestra: en este bloque se recogerán las variables de sexo, edad, estudios y lugar de residencia.
- Bloque cuantitativo: en él se realizan un total de 19 preguntas sobre empleabilidad, búsqueda de empleo y conocimiento de los recursos del entorno.
- Bloque cualitativo: en él se realizan un total de 12 preguntas basadas en los valores y las competencias para el empleo, dejando un espacio de reflexión.

En el diseño de estos bloques se ha tenido en cuenta las competencias citadas en el marco teórico que forman parte de la empleabilidad, y se definen como saberes y habilidades transversales, es decir necesarias para el empleo. (Gómez Vélez, M.A. 2012). Y los conocimientos necesarios para la búsqueda de empleo tales como la realización del currículum, el conocimiento de planes y programas de empleo, los recursos existentes como las oficinas del SEPEPA⁴, servicios de orientación e información de diferentes entidades o Garantía Juvenil.

³Enfoque mixto. Proceso de recolecta, análisis y vinculación con datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio para dar respuesta a un problema.(Alzás García et al 2016)

⁴ SEPEPA. Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias. Es un organismo autónomo con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar en el ejercicio de sus funciones, adscrito a la Consejería competente en materia de empleo, en la actualidad la “Consejería de Industria y Empleo”.

3.3 Cronograma: difusión y recogida de datos

Una vez realizado el cuestionario, se puso en marcha su difusión. Se siguió un cronograma establecido para la comunicación por redes sociales, email o aplicaciones de mensajería instantánea.

La difusión del cuestionario se realizó durante el mes de abril de 2021:



Imagen III: elaboración propia

El día 18 de abril se comienza la difusión a través de redes sociales, mensajería instantánea y correo electrónico.⁵

El 20 de abril, a través de la red social Facebook se establece comunicación con la Casa de Encuentro de las Mujeres de Mieres, ya que son un perfil muy activo en redes sociales y debido a su participación anterior en otros programas de empleo, como Jóvenes Moviéndose por el Empleo realizado en 2017 colaboran realizando una publicación en su muro compartiendo el cuestionario. A su vez, también muy activos en redes sociales, el periódico digital Cuencas Mineras News, interesados en la investigación que se realiza y con opciones de una entrevista tras la finalización de esta, publican en su muro también el cuestionario. Se destacan estas dos publicaciones ya que son perfiles con muchos seguidores en redes sociales, con 1783 personas la Casa de Encuentro de las Mujeres y 3480 personas Cuencas Mineras News que siguen sus perfiles.

El día 30 de abril y con un total de 245 respuestas se da por concluida la difusión del cuestionario.

⁵ Datos recogidos en el Anexo 1.

4. PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

La población general elegida para este trabajo fin de grado está compuesta por la juventud, en base al concepto definido en el marco teórico de persona joven utilizado por Blanch (Espluga, Lemkow, Baltierrez y Kieselbach, 2004), considerando a aquellas personas que comprenden entre los 16 y los 30 años. Pertenecientes a las cuencas mineras asturianas: Mieres, Lena, Aller, Ribera de Arriba, Morcín, Riosa, Langreo, San Martín del Rey Aurelio y Laviana. La muestra final está compuesta por 245 personas.⁶

Se observa un porcentaje mayoritario de mujeres que de hombres, obteniendo un reparto equitativo por edad con una ligera mayor representatividad entre los 22 y los 24 años.

El porcentaje de participación según el lugar de residencia también tiene un reparto equitativo, con un 54,3% las personas residentes en el Valle del Caudal y un 47,3% las personas residentes en el Valle del Nalón.

Con un 53% podemos observar que más de la mitad de las personas participantes son estudiantes, 36% trabajadoras y 11% están desempleadas o en búsqueda de empleo, de las cuales, la formación que están realizando o es la última cursada destaca el Grado Superior o Universidad con un 63,3%. Seguido de las personas formadas o en formación en un Máster.

Y por último podemos observar que debido a que la situación actual de las personas participantes el 53% eran estudiantes, en el porcentaje de participación por tipo de empleo actual o último desempeñado nos encontramos con el dato de 44,9% son personas que se encuentran estudiando, aunque también nos encontramos en formación a través de Beca al 3,30% y de contrato en prácticas al 4,50%. Entre las personas trabajadoras destacan las asalariadas temporales (obra y servicio, interino, eventual, etc.) con un 28,6%, seguido de las personas trabajadoras asalariadas fijas (contrato indefinido, funcionario, etc.) con un 13,5%.

Finalmente nos encontramos con un 6,9% de las personas que se encuentran sin contrato y 0% tanto de socios o cooperativistas y personas empleadoras.

⁶ Resultados del cuestionario recogidos en el Anexo 2.

5. RESULTADOS

Los datos que se recogen del cuestionario se trabajan en forma de los bloques enumerados anteriormente, el primero de ellos descrito en el perfil de los participantes, y a continuación los correlativos. Se ha mantenido la estructura que presenta el cuestionario para el análisis de los resultados, por lo tanto, en la primera parte la información cuantitativa y posteriormente la cualitativa.

En base al tratamiento de los datos la plataforma Google Forms registra de manera automática los resultados en una hoja de cálculo Excel, esto permite un registro directo de los datos, su tratamiento digital y ayuda a evitar errores en el mecanizado de los datos. Para el procesamiento y análisis de los datos, se utilizó el paquete estadístico IBM SPSS Statistics (versión 24) para Windows. El cuestionario mantiene una serie de ítems y dimensiones variadas para así consentir su análisis y verificar las realidades a analizar.⁷ En él se realiza la prueba T de Student para análisis de las diferencias de las variables de pertenencia al Valle del Nalón o Valle del Caudal, y la variable sexo con los diferentes ítems.⁸ Se utiliza la T de Student para observar si existen diferencias significativas entre las medias de los grupos.

5.1 Actividad en búsqueda de empleo

El primer paso fue conocer la actividad que dedican los participantes en la búsqueda activa de empleo. Con ello conocer si es la primera vez que están en búsqueda activa de empleo.

Para ello se les pide que respondan solamente si se encuentran en búsqueda activa de empleo. Se observa que solamente 85 personas de las 245 se encuentran en búsqueda activa de empleo de las cuáles el 32,9% de estas es la primera vez que busca empleo.

En la variable de lugar de residencia no se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Valle del Nalón-Valle del Caudal) para la subescala actividad en búsqueda de empleo ($t(1,620) = 0,003, p > .001$). En la variable de sexo no se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Mujer-Hombre) para la subescala actividad en búsqueda de empleo ($t(-1,451) = 0,41, p > .001$).

⁷ Cuestionario recogido en el Anexo 3.

⁸ Tablas estadísticas obtenidas por el programa SPSS recogidas en el Anexo 4.

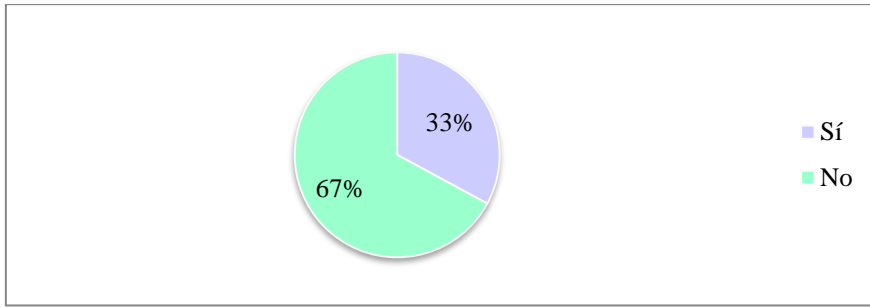


Figura I: elaboración propia

5.2 Tiempo dedicado a la búsqueda de empleo

La búsqueda activa de empleo es el principal método para introducirse en el mercado laboral, por ello se pregunta a las personas desempleadas cuál es el tiempo que dedican a realizar esta búsqueda. Se observa que los porcentajes están muy divididos, solamente el 31% de las personas desempleadas dedican al menos un momento al día para realizar la búsqueda de nuevas ofertas. El 12% de las personas desempleadas que solamente se interesan por las ofertas de empleo cuando se les informa de estas de manera externa.

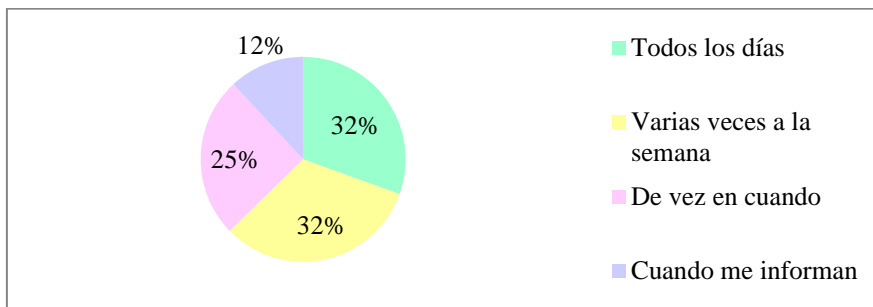


Figura II: elaboración propia

5.3 Preparación para la búsqueda de empleo

Cómo observamos en la siguiente figura, únicamente el 11% se siente totalmente preparado para la búsqueda de empleo. Encontrando el porcentaje más amplio en una situación neutral. También cabe destacar que un 10,6% se sitúa en que no está nada preparado, siendo este porcentaje muy similar a las personas que lo están totalmente.

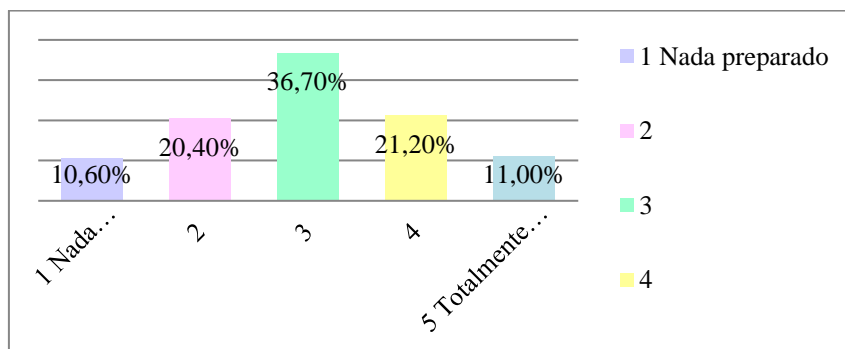


Figura III: elaboración propia

5.4 Preparación frente a una entrevista

La entrevista es la fase final de la búsqueda de empleo, ya hemos pasado por el proceso de búsqueda y ahora es momento de enfrentarse al de selección. El patrón de los porcentajes de nada y totalmente preparado se repite con porcentajes muy similares al de la búsqueda de empleo, con un 12,20% que no se encuentran nada preparados y 11,40% que se encuentran totalmente preparados. Estos conceptos están ligados ya que la entrevista es parte del proceso para obtener un empleo.

También se observa que el porcentaje más alto es de nuevo el neutral con un 29%, pero a diferencia con la búsqueda de empleo, un 26,9% se encuentra en la segunda posición por lo que no se ven preparados para enfrentarse a una entrevista.

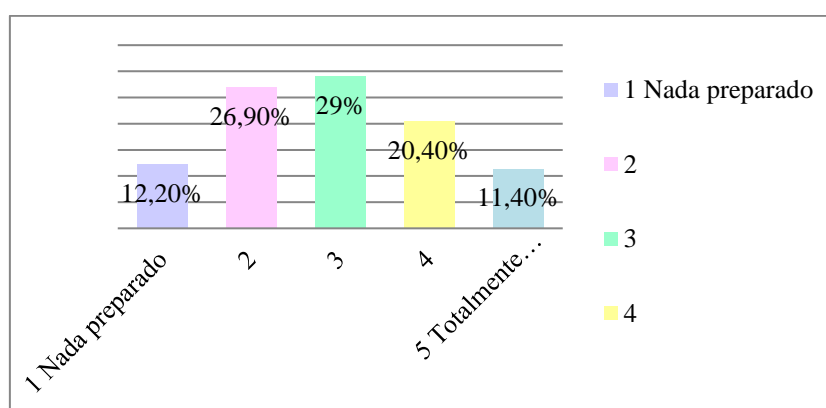


Figura IV: elaboración propia

5.5 Experiencia laboral

En el perfil de los participantes se observa que un 53% son estudiantes, un 36% trabajadores y un 11% desempleados. Estos datos tienen un gran contraste con los de la experiencia laboral, se les pregunta a los participantes si su experiencia laboral está ligada a sus estudios, las respuestas obtenidas son que un 51% de las personas ha tenido alguna experiencia laboral relacionada con sus estudios, un 24% no ha tenido una experiencia laboral relacionada con sus estudios y un 24% no ha tenido experiencia laboral.

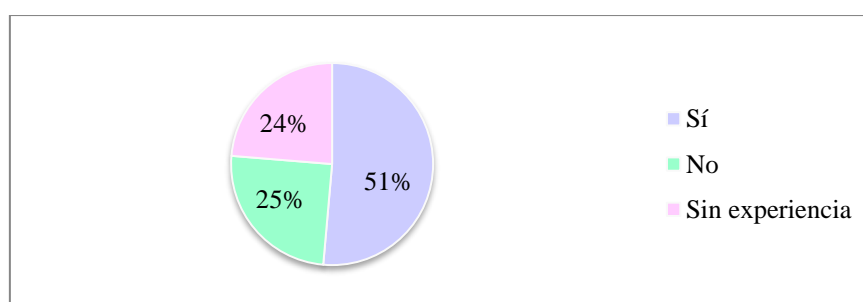


Figura V: elaboración propia

5.6 Lugar de residencia para el acceso al empleo

Ya que este trabajo fin de grado está basado en la experiencia de la juventud de las cuencas mineras se tiene en cuenta si las personas trabajadoras han tenido que cambiar su lugar de residencia para poder acceder a un empleo.

Teniendo en cuenta que un 24% no ha tenido experiencia laboral, se observa en la siguiente figura que un 71% no ha tenido que cambiar su residencia para poder obtener un empleo, el 12% sí ha tenido que cambiar su residencia, pero fuera de las cuencas mineras, otro 12% ha tenido que cambiar su residencia fuera de Asturias, un 3% ha tenido que irse del país y finalmente, un 2% ha cambiado de residencia, pero dentro de las cuencas mineras.

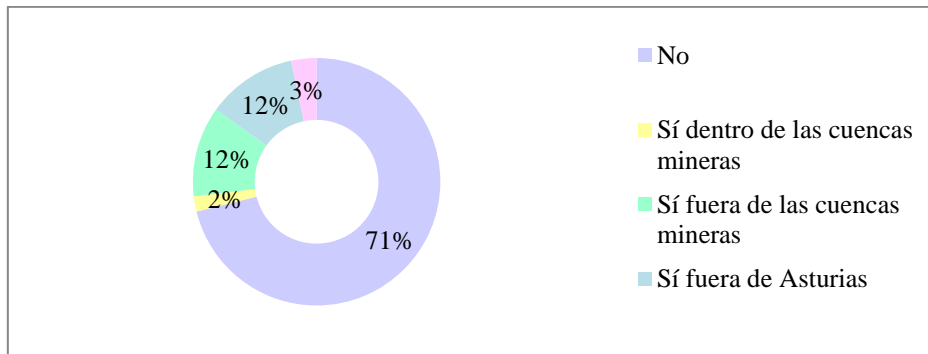


Figura VI: elaboración propia

5.7 Importancia de la formación

La formación nos permite acceder al mercado laboral, pero no solo esto, también nos permite mejorar y crecer, especializarnos e incluso reorientar nuestra formación hacia otro sector. Como se recoge en el marco teórico, tiene peso el concepto de cualificación, esta permitirá a la persona, decidir y adaptarse a las diferentes necesidades y cambios que surgen en el mercado laboral cada día más globalizado y con mayor competitividad.

La juventud lo tiene claro, y un 95% opina que la formación es una parte muy relevante para obtener un empleo y mantenerlo en el tiempo.

En la variable de lugar de residencia se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Valle del Nalón-Valle del Caudal) para la subescala importancia de la formación ($t(2,270) = 0,000, p < .001$). En la variable de sexo no se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Mujer-Hombre) para la subescala importancia en la formación ($t(1,065) = 0,35, p > .001$).

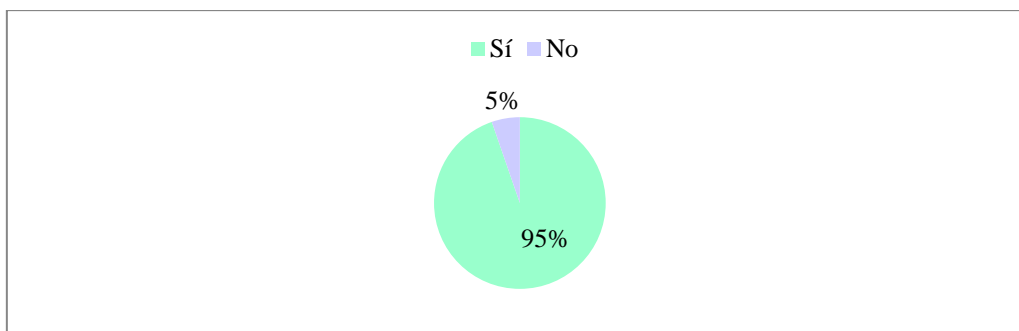


Figura VII: elaboración propia

5.8 Localización de ofertas de empleo

En las primeras cuestiones se analiza si la juventud se siente preparada para realizar la búsqueda de empleo. Y solamente un 11% se siente totalmente preparado frente a la búsqueda de empleo. Esto se relaciona con los siguientes ítems, dónde se les presenta una serie de afirmaciones dónde deben posicionarse entre sí o no, en aspectos básicos de la búsqueda de empleo y la empleabilidad.

En el primero de ellos se les pregunta si saben dónde y cómo localizar ofertas de empleo, un 62% sabe dónde realizarlo.

En la variable de lugar de residencia no se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Valle del Nalón-Valle del Caudal) para la subescala localización de las ofertas de empleo ($t(1,310) = 0,010, p >.001$). En la variable de sexo no se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Mujer-Hombre) para la subescala localización de las ofertas de empleo ($t(-1,312) = 0,005, p >.001$).

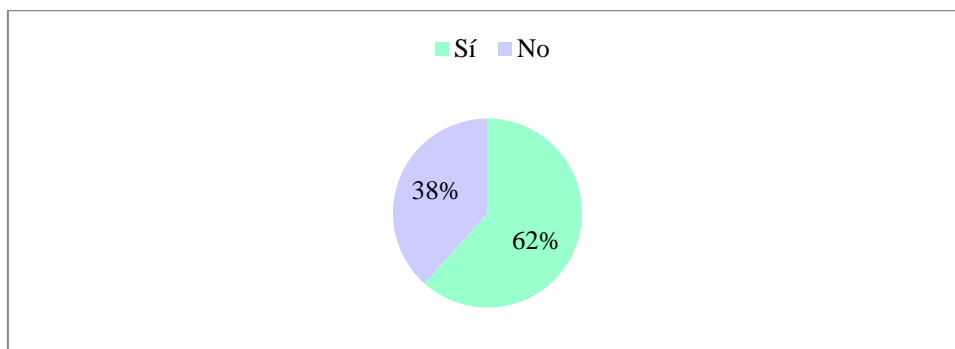


Figura VIII: elaboración propia

5.9 Conocimiento de portales de búsqueda de empleo

Internet es una gran fuente de información de las empresas, y sus ofertas de empleo. Estas pueden posicionar los currículums en la red a través de los portales de empleo. Los portales de empleo reúnen las diferentes ofertas que ofrecen las empresas para cubrir las vacantes que estas ofrecen, en base a la oferta y la demanda del mercado laboral.

La mayoría de los portales de empleo son gratuitos, aunque ofrecen servicios de pago, y ofrecen a los usuarios la búsqueda de ofertas mediante filtros en los que se puede

especificar el tipo de puesto. Además de poder establecer contacto con la empresa y que esta establezca contacto con los candidatos.

La juventud de las cuencas mineras conoce estos portales de empleo ya que un 84 % afirma conocer LinkedIn, JobToday, Infojobs, etc.

En la variable de lugar de residencia no se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Valle del Nalón-Valle del Caudal) para la subescala conocimiento de portales de búsqueda de empleo ($t(0,838) = 0,92, p >.001$). En la variable de sexo no se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Mujer-Hombre) para la subescala conocimiento de portales de empleo ($t(0,222) = 0,659, p >.001$).

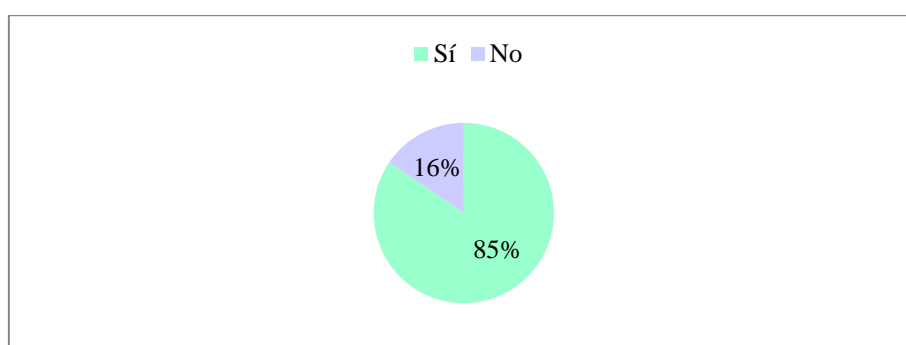


Figura IX: elaboración propia

5.10 Realización Currículum Vitae

Se les pregunta a los participantes si tienen claro cómo deben realizar su currículum para que este refleje todo su potencial, los datos reflejan que el 57% de la juventud de las cuencas mineras no sabe cómo realizarlo. El currículum es la primera imagen que se da a los empleadores del perfil profesional en la búsqueda de empleo. Un buen currículum permite aumentar las posibilidades de obtener un empleo. Este resalta los puntos fuertes de la persona demandante de empleo y su recorrido tanto académico como laboral, e incluso de su personalidad.

En la variable de lugar de residencia no se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Valle del Nalón-Valle del Caudal) para la subescala realización del currículum ($t(0,915) = 0,105, p >.001$). En la variable de sexo no se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Mujer-Hombre) para la subescala realización del currículum ($t(0,168) = 0,731, p >.001$).

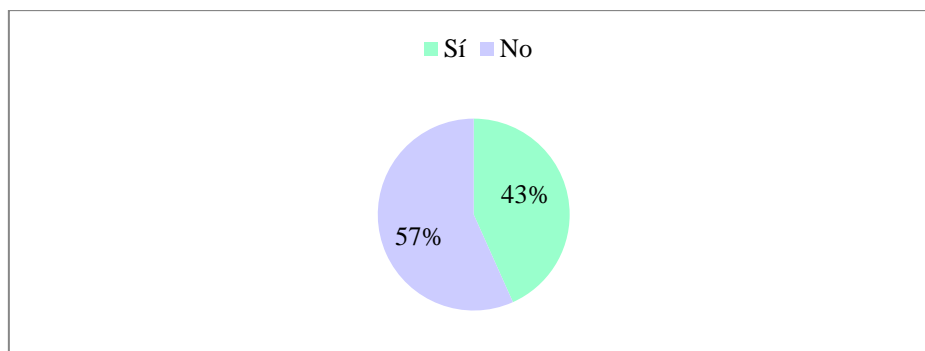


Figura XI: elaboración propia

5.11 Realización de diferentes currículums adaptados a la oferta de trabajo

Cómo se cita anteriormente, el currículum es la primera imagen que se ofrece por ello adaptar esta imagen a la oferta de trabajo mejora las posibilidades de ser una de las personas seleccionadas y resultar más interesante para la empresa. Esto se puede realizar adaptando cada currículum dependiendo de la oferta y de la empresa que realiza la vacante de empleo, un 62% de la juventud de las cuencas mineras no realiza estas adaptaciones en su currículum.

En la variable de lugar de residencia se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Valle del Nalón-Valle del Caudal) para la subescala realización de diferentes currículums ($t(2,114) = 0,000, p < .001$). En la variable de sexo no se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Mujer-Hombre) para la subescala realización de diferentes currículums ($t(0,292) = 0,550, p > .001$).

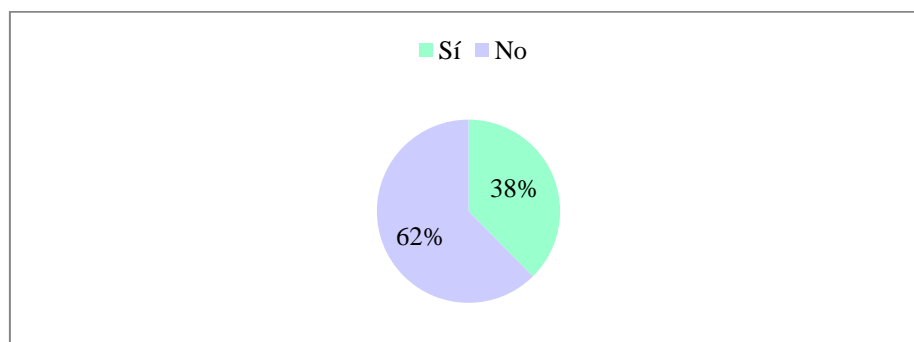


Figura XVII: elaboración propia

5.12 Conocimiento de recursos

¿Cómo obtener un empleo sin conocer los recursos de nuestro entorno y que nos pueden ayudar en la búsqueda de empleo? Un 60% no conoce estos recursos, cómo pueden ser: las oficinas del SEPEPA, los servicios de orientación e información de diferentes entidades, Garantía Juvenil, etc.

En la variable de lugar de residencia no se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Valle del Nalón-Valle del Caudal) para la subescala conocimiento de recursos ($t(1,750) = 0,003, p >.001$). En la variable de sexo se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Mujer-Hombre) para la subescala conocimiento de recursos ($t(2,436) = 0,000, p <.001$).

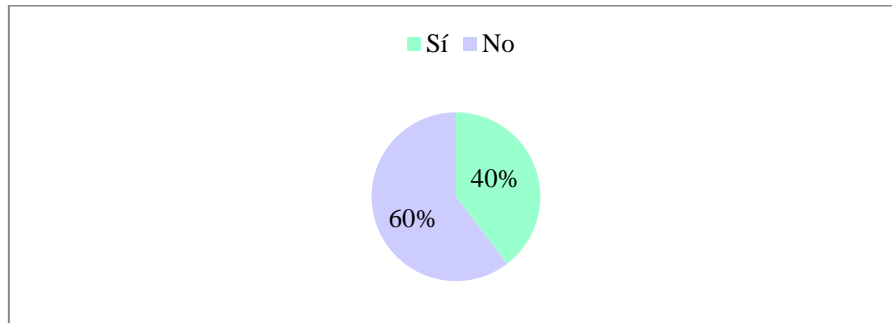


Figura XII: elaboración propia

5.13 Conocimiento de becas, planes y programas de empleo y formación en Asturias

Al igual que en la pregunta anterior, podemos observar que la juventud de las cuencas mineras no conoce las diferentes facilidades que pueden obtener en la búsqueda de empleo, ya sean recursos, servicios o incluso formación. Un 74% de la juventud no conoce las diferentes becas, planes y programas de empleo y formación que hay en Asturias de las cuáles pueden ser partícipes y mejorar su empleabilidad.

En la variable de lugar de residencia no se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Valle del Nalón-Valle del Caudal) para la subescala conocimiento de becas, planes y programas de empleo y formación ($t(0,869) = 0,083, p >.001$). En la variable de sexo no se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Mujer-Hombre) para la subescala conocimiento de becas, planes y programas de empleo y formación ($t(-0,238) = 0,638, p >.001$).

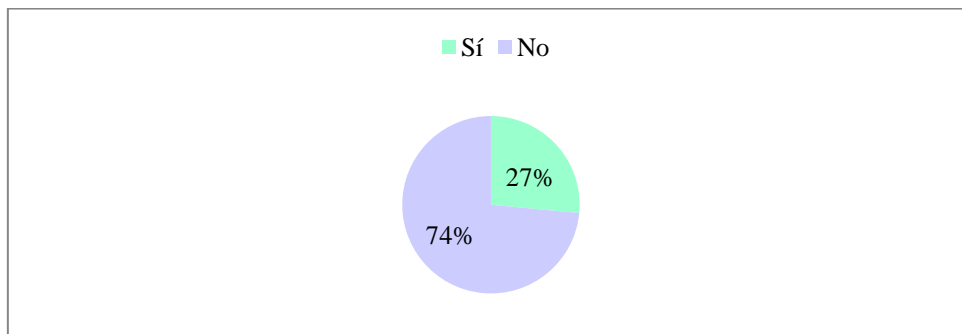


Figura XIII: elaboración propia

5.14 Contacto con oficinas de empleo

Para evaluar el interés de la juventud en obtener un empleo se les ha preguntado si han tenido contacto tanto con una oficina pública como con una oficina privada de empleo (oficinas de empleo, empresas especializadas en contratación). Aunque los datos son menos negativos en la institución pública, en ambos destaca el gran porcentaje de personas que no han tenido contacto con ninguna de ellas. Obteniendo la pública un 68% de personas que no han tenido contacto y la privada un 85%.

En la variable de lugar de residencia se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Valle del Nalón-Valle del Caudal) para la subescala contacto con una oficina pública de empleo ($t(0,950) = -0,031, p < .001$). Y en la variable de lugar de residencia también se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Valle del Nalón-Valle del Caudal) para la subescala contacto con una oficina privada de empleo ($t(0,292) = -0,5263, p > .001$). En la variable de sexo no se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Mujer-Hombre) para la subescala contacto con una oficina pública de empleo ($t(1,105) = 0,020, p > .001$). En la variable de sexo no se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Mujer-Hombre) para la subescala contacto con una oficina privada de empleo ($t(0,673) = 0,171, p > .001$).

Contacto con oficina pública de empleo

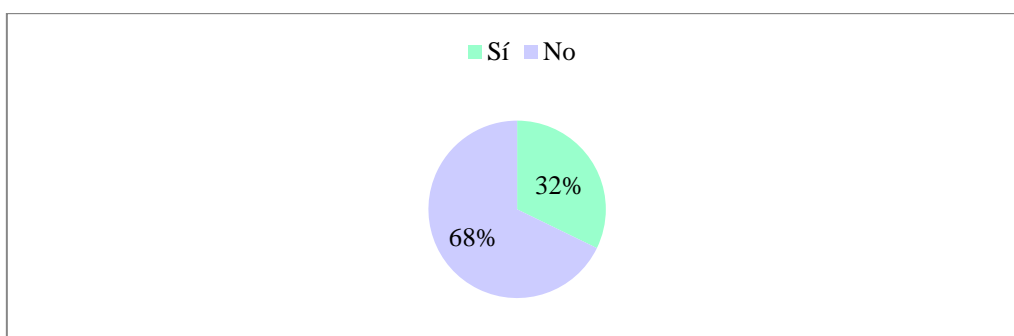


Figura XIV: elaboración propia

Contacto con oficina privada de empleo

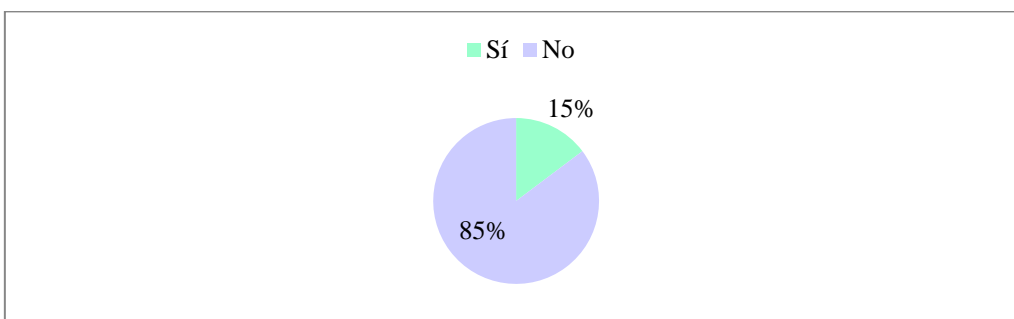


Figura XV: elaboración propia

5.15 Conocimiento de modos de acceso al empleo

No existe una única manera de acceder al mundo laboral, podemos acceder a un empleo por cuenta propia o por cuenta ajena, un 32,2% de la juventud de las cuencas mineras no conoce estos modos de acceso al empleo.

En la variable de lugar de residencia se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Valle del Nalón-Valle del Caudal) para la subescala conocimiento de modos de acceso al empleo ($t(0,308) = -0,516, p < .001$). En la variable de sexo no se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Mujer-Hombre) para la subescala conocimiento de modos de acceso al empleo ($t(-0,231) = 0,640, p > .001$).

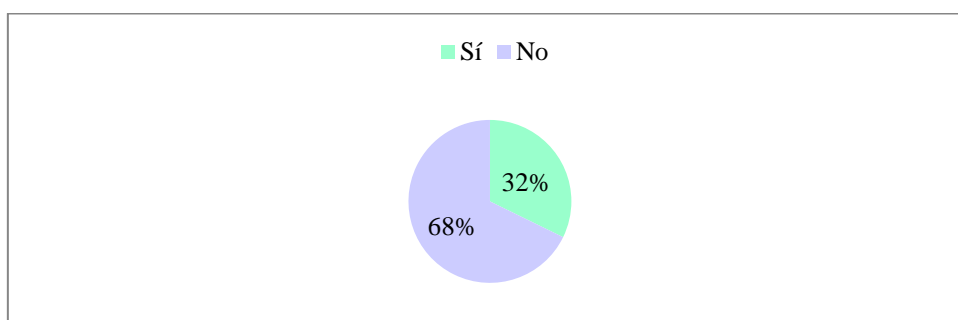


Figura XVI: elaboración propia

5.16 Conocimiento de centro de empresas y servicios que realizan

Los centros de empresas ofrecen servicios de orientación, apoyo para la creación y la consolidación de empresas. Incluso muchos de sus servicios son gratuitos. En las cuencas mineras se encuentran diferentes centros de empresas, la juventud no sabe qué servicios pueden aprovechar de estos, y dónde está localizado el más cercano a ellos ya que un 72% de la juventud de las cuencas no los conocen.

En la variable de lugar de residencia no se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Valle del Nalón-Valle del Caudal) para la subescala conocimiento de centros de empresas ($t(0,167) = 0,698, p > .001$). En la variable de sexo no se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Mujer-Hombre) para la subescala localización de las ofertas de empleo ($t(0,462) = 0,346, p > .001$).

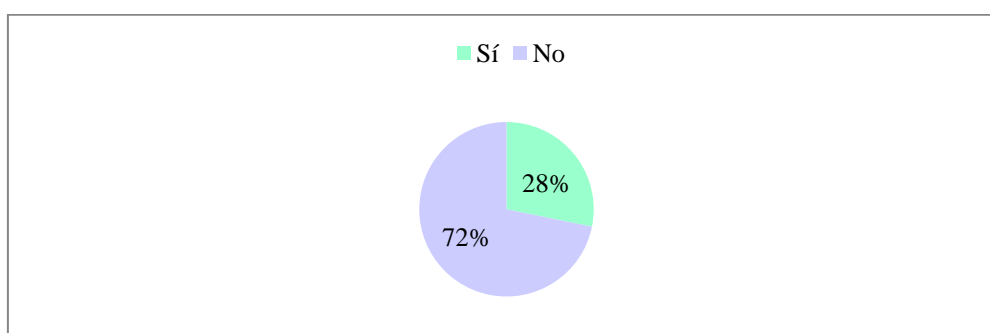


Figura XVII: elaboración propia

5.17 Conocimiento de profesiones demandadas en la zona

Otra de las maneras de optimizar la búsqueda de empleo es conocer las profesiones que demandan las empresas y el mercado laboral en la zona. Estos datos se pueden obtener cómo se cita en el marco teórico en la Encuesta de Población Activa (EPA). Un 67% reconoce no saber cuáles son estas profesiones que se demandan actualmente.

En la variable de lugar de residencia se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Valle del Nalón-Valle del Caudal) para la subescala conocimiento de profesiones demandadas en la zona ($t(-1,767) = 0,000, p < .001$). En la variable de sexo no se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Mujer-Hombre) para la subescala conocimiento de profesiones demandadas en la zona ($t(-0,640) = 0,224, p > .001$).

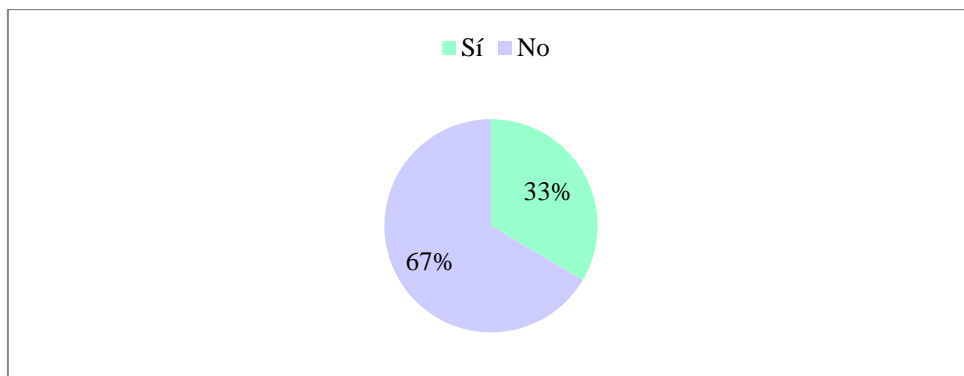


Figura XVIII: elaboración propia

5.18 Competencias demandadas por las empresas

Tras la realización de los ítems anteriores se les realiza una pregunta abierta en la que mostrar su opinión sobre las diferentes competencias que creen que están demandando las empresas a la hora de seleccionar a sus trabajadores. Se obtienen 125 respuestas en las que se ha filtrado las respuestas con la realización de una nube de palabras con las más repetidas. Las palabras de mayor tamaño son las que más veces han sido utilizadas. Algunas de estas palabras son: experiencia, trabajo, responsabilidad, formación, idioma, tecnología, disponibilidad.



Imagen IV: elaboración propia

5.19 Valores necesarios para el empleo

En la tabla que se muestra a continuación se encuentran diferentes valores de la empleabilidad. Se les ha preguntado a los participantes qué importancia creen que tienen estos para el empleo en una escala de Likert de 0 a 10, siendo 0 nada importante y 10 totalmente importante.

En la tabla se encuentran resaltados los valores más significativos. Los más valorados son la responsabilidad con un 72,7% que cree que es totalmente importante seguido del respeto que un 64,1% cree que es totalmente importante. El siguiente valor más destacado es la cooperación un 56,7% que también cree que es totalmente importante. A continuación, el conocimiento con un 44% pero esta vez con una puntuación de 9/10. Los siguientes valores todos situados en una puntuación de 10 totalmente importante en el siguiente orden: Empatía 41,6%, iniciativa 38,8%, dinamismo 35,1%, solidaridad 33,1%, honestidad 32,7%.

Valores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Honestidad	0%	1,2%	0,4%	2,4%	2,9%	5,7%	16,3%	20%	18,4%	32,7%
Respeto	0%	0%	0%	0,8%	0,8%	1,6%	4,5%	11%	17,1%	64,1%
Conocimiento	0%	0%	0,4%	0,4%	2,4%	6,5%	17,1%	23,3%	44%	31,8%
Solidaridad	1,6%	0,8%	1,2%	3,7%	3,7%	9,4%	11%	20%	15,5%	33,1%
Empatía	0,4%	0,8%	0,4%	1,6%	3,7%	8,2%	6,9%	19,2%	17,1%	41,6%
Cooperación	0%	0%	0%	0,4%	1,6%	0,8%	6,9%	12,2%	21,2%	56,7%
Responsabilidad	0%	0%	0%	0%	0,8%	0,4%	1,6%	7,3%	17,1%	72,7%
Iniciativa	0%	0%	1,2%	0,4%	1,2%	4,5%	14,7%	22,9%	16,3%	38,8%
Dinamismo	0%	0%	0,4%	1,2%	1,6%	4,1%	13,1%	21,2%	23,3%	35,1%

Tabla III: elaboración propia

5.20 Sentimientos o expectativas para el futuro laboral

Se realiza una pregunta abierta en la que mostrar su opinión sobre los sentimientos o las expectativas que tienen para su futuro laboral. Se obtienen 245 respuestas en las que se ha filtrado las respuestas con la realización de una nube de palabras con las más repetidas. Las palabras de mayor tamaño son las que más veces han sido utilizadas. Algunas de estas palabras son: trabajo, encontrar, incertidumbre, expectativa, trabajar, futuro, Asturias.



Imagen V: elaboración propia

5.21. Formación para la empleabilidad o búsqueda de empleo

Se les pregunta a los participantes si han recibido formación para la empleabilidad o la búsqueda de empleo. Un 77% no ha recibido formación en este ámbito.

En la variable de lugar de residencia no se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Valle del Nalón-Valle del Caudal) para la subescala formación para la empleabilidad o búsqueda de empleo ($t(-1,535) = 0,002$, $p > .001$). En la variable de sexo no se encuentran diferencias entre los diferentes grupos (Mujer-Hombre) para la subescala formación para la empleabilidad o búsqueda de empleo ($t(-0,768) = 0,137$, $p > .001$).

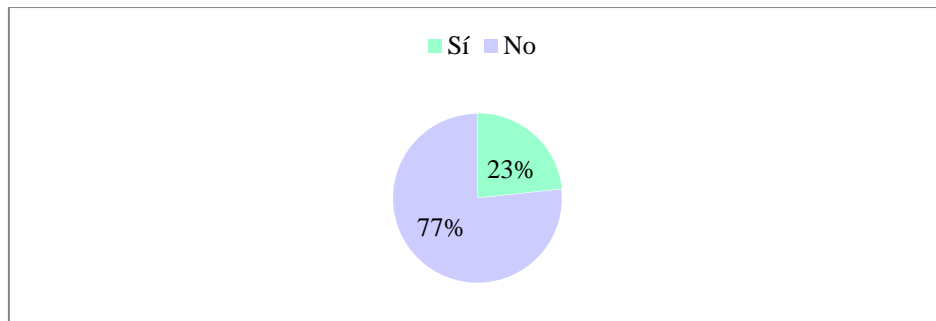


Figura XIX: elaboración propia

5.22 Formación recibida e impresiones

Finalmente, se realiza una pregunta abierta en la que deben responder si en la pregunta anterior han contestado de manera afirmativa: dónde han recibido la formación y cuáles fueron sus impresiones. Se obtienen 52 respuestas correspondientes al 23% de las personas que han recibido formación sobre la empleabilidad o la búsqueda de empleo. Se ha filtrado las respuestas mediante la realización de una nube de palabras con las más repetidas. Sobre dónde recibieron la formación. Las palabras de mayor tamaño son las que más veces han sido utilizadas. Algunas de estas palabras son: Universidad, curso, empleo, instituto, grado, trabajo, asignatura, búsqueda, formación.

- Mejorar las competencias transversales
- Aplicar técnicas para la búsqueda de empleo

MÉTODOLOGÍA

La metodología que se podría utilizar sería la mezcla de actividades por talleres y mentoring experiencial. Se podrían intercalar sesiones presenciales y online.

A lo largo del programa se irían realizando una evolución progresiva de los contenidos, con actividades transversales sobre la empleabilidad y creando talleres como, por ejemplo:

- La empleabilidad: qué es, importancia de la empleabilidad, mejora de la empleabilidad
- Autoconocimiento
- Competencias digitales
- ¿Qué hacer cuando acabamos de estudiar?
- Soft skills: escucha activa, el trabajo en equipo, la creatividad, la resiliencia o la capacidad de aprendizaje
- El mercado de trabajo en Asturias

Y mentoring experiencial. Se contaría con sesiones mediante la figura de un mentor o mentora que sería la persona encargada de transmitir mediante una relación de igual a igual los conocimientos, confianza, contactos, competencias y habilidades para la búsqueda de empleo como, por ejemplo:

- El currículum vitae, su estructura, tipos y cómo realizarlo
- Cartas de presentación
- Cómo enfrentarse a los procesos de selección
- Comunicación verbal y no verbal
- Recursos para la búsqueda de empleo
- Planificación de la búsqueda de empleo
- Estrategias de búsqueda de empleo

7. CONCLUSIONES

Los resultados que han sido anteriormente expuestos nos permiten dar respuesta a los objetivos que han sido tomados como punto de partida en la investigación. Tras analizar el conocimiento de la juventud de las cuencas mineras y como conclusión de este trabajo se puede concluir ~~en~~ que la juventud está desinformada en base a la empleabilidad, esto genera negatividad frente al futuro laboral y profesional. En esta investigación se cuenta con la participación de 245 personas jóvenes de las cuencas mineras asturianas cuyo rango de edad con mayor representatividad es el comprendido entre edades de 22 y 24 años, obteniendo un reparto equitativo por lugar de residencia (Valle del Nalón y Valle del Caudal) y por sexos con una mayor representatividad de las mujeres.

Se detecta que un más de la mitad, un 53,5% siguen estudiando, influido por la representatividad de la muestra que es mayor en los rangos de 22 a 24 años relacionado este dato con los estudios realizados, ya que un 63,3% estudia un Grado Superior o en la Universidad.

Frente a la búsqueda de empleo un 32,9% de las personas que se encuentran en búsqueda activa de empleo es la primera vez que la realizan, siendo un 30,5% las personas desempleadas que buscan empleo todos los días, 32,2% varias veces a la semana, un 25,4% de vez en cuando y un 11,9% cuándo le informan de alguna oferta. Este dato es bastante significativo ya que realizar una búsqueda diaria de empleo ofrece mayores posibilidades frente a otros candidatos.

Las personas desempleadas no dedican el tiempo necesario a la búsqueda de empleo, pero ¿saben realmente cómo realizarlo? ¿Está preparada la juventud para enfrentarse a la búsqueda de empleo? La respuesta es no, ya que solamente el 11% se siente totalmente preparado para la búsqueda de empleo. De manera que al igual ocurre con la preparación para realizar una entrevista ya que un 11,4% se encuentra totalmente preparado para enfrentarse a esta parte del proceso de selección. Se detecta que más de la mitad no ha tenido una experiencia laboral relacionada con sus estudios, por lo que, no es extraño que la juventud no se sienta preparada para un proceso de selección ya que los empleos a los que acceden no están ligados a su formación.

Cómo se cita en el marco teórico, la juventud se enfrenta a empleos precarios que se desarrollan sobre todo en las primeras experiencias laborales, (Santamaría, 2010). A pesar de ello, la formación está muy valorada por la juventud ya que un 95% opina que la formación es una parte muy notable para adquirir un empleo y mantenerlo en el tiempo. Otra de las cosas que se detectan es que un 71% no ha tenido que cambiar su residencia para poder obtener un empleo, el problema reside en que este empleo no está relacionado con la formación de la juventud.

Siguiendo con la búsqueda de empleo, más de la mitad sabe dónde localizar ofertas de empleo, y casi un 85% conoce los diferentes portales de búsqueda de empleo, las redes sociales tienen gran influencia en esto, ya que son las encargadas de darle difusión a estos portales de empleo, y muchas veces las propias redes sociales sirven para acceder a ofertas de empleo, darse a conocer o trabajar la marca personal.

En estos portales de empleo normalmente hay que realizar un currículum para poder crear nuestro perfil, y obviamente para presentarse a una oferta de trabajo, tener el currículum es el aspecto más básico en la búsqueda de empleo. ¿Sabe la juventud sacar todo el potencial a esta herramienta? El 57% de la juventud de las cuencas mineras no sabe cómo realizar su currículum y un 62% no adapta este a las ofertas de empleo teniendo un único currículum para todas las ofertas a las que se presentan.

Se detecta que la mayoría de la juventud no conoce los servicios de su entorno: el 60% no conoce los recursos que pueden ayudar en la búsqueda de empleo, tales como las oficinas del SEPEPA, los servicios de orientación e información de diferentes entidades, Garantía Juvenil, etc. El 73,5 % no conoce becas, planes y programas de empleo y formación que hay en Asturias. Y un 67% no ha estado en contacto con una oficina pública de empleo y un 85,3% no ha estado en contacto con una oficina privada como una oficina de empleo o una empresa especializada en contratación con el fin de encontrar trabajo. Un 72% no conoce qué es un centro de empresas, los servicios que realizan y dónde está localizado el más cercano.

Por lo que, la juventud no conoce los recursos que puede utilizar, no sabe enfrentarse a la búsqueda de empleo ni cómo sacar partido a su potencial.

Por otro lado, se detecta que un 67,8% si tiene claro los diferentes modos de acceso al empleo, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena, sin embargo, aunque conozcan estos modos no conocen el tipo de profesiones que demandan las empresas de las cuencas mineras en el mercado de trabajo, un 66,5% admite no saber cuáles son.

Si hablamos de empleabilidad debemos de hablar de competencias, en el análisis del ámbito cualitativo se detecta que las más valoradas por la juventud son: experiencia, trabajo, responsabilidad, formación, idioma, tecnología, disponibilidad. Coincidiendo con la clasificación de Delgado García, Ana M^a: Las académicas, o relativas a conocimientos teóricos, las disciplinares, y las de ámbito profesional. (2005).

Se detecta que los valores de la empleabilidad a los que la juventud les otorga mayor importancia para el empleo son la responsabilidad (72,7), respeto (64,1%), cooperación (56,7%). A continuación: empatía 41,6%, iniciativa 38,8%, dinamismo 35,1%, solidaridad 33,1%, honestidad 32,7%. El conocimiento tiene su mayor representatividad con menor puntuación (9/10) con un 44%.

También se detecta que la juventud tiene sentimientos o expectativas para su futuro laboral, la mayoría pretende encontrar trabajo, aunque pesa una sensación de

incertidumbre, y con malas expectativas, ya que se asocia el futuro laboral con emigrar de Asturias. Esta sensación es lógica ya que cómo se cita en el marco teórico existe aumento del paro está vinculado al fuerte descenso experimentado por el empleo, sumado a los efectos de la crisis socio sanitaria del Covid-19 con un incremento del paro, un 17,6% más en la juventud.

Se percibe que aproximadamente un 80% de la juventud no ha recibido formación sobre la empleabilidad o la búsqueda de empleo, este es un dato que revela los resultados recogidos anteriormente ya que la mayoría de ellos son negativos y de desconocimiento de los aspectos básicos que conforman estos conceptos. La empleabilidad no es algo que se tiene, si no algo que se desarrolla y que podemos entrenar (Peridis, 2015). Las personas que si han recibido formación ha sido realizada a través de la Universidad, cursos, en su propio empleo, centros educativos a través de alguna asignatura, o búsqueda realizada por la persona. Las impresiones recibidas de las personas que reciben estas formaciones son que estas son necesarias y que puestas en práctica dan resultados positivos y mejoran las competencias laborales. Según Van-der y Gómez (2006), se relaciona la empleabilidad con el desarrollo de las competencias que son apreciadas en el mercado de trabajo.

Finalmente se detecta que no existen diferencias significativas en la variable sexo (mujer/ hombre). Si se detectan en la variable lugar de residencia (Valle del Caudal / Valle del Nalón) en la importancia que se le da a la formación para acceder al mercado laboral, en la realización de diferentes currículums adaptados a las ofertas de trabajo, en el contacto con las oficinas de empleo ya sean privadas o públicas y en el conocimiento de los diferentes modos de acceso al empleo y las profesiones que se demandan en la zona.

Por ello cómo conclusión final de este trabajo, y tras las necesidades detectadas, se plantea cómo futura línea de acción un programa formativo para la juventud de las cuencas mineras basado en orientación profesional por competencias transversales para mejorar el nivel de empleabilidad.

8. REFERENCIAS

- Alzás García, T. Casa García, L.M. Luengo González, R. (2016). Revisión metodológica de la triangulación como estrategia de investigación. Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales. Congreso Iberoamericano de Investigación Cualitativa. Volumen 3639. <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2016/article/view/1009/985>
- Cuba, R. (2009). Índice de empleabilidad de los jóvenes. Serie Avances de Investigación, 32. https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/07/Avance_Investigacion_32.pdf
- Delgado García, A. M. ^a Borges Bravo, R. García Albero, J. Oliver Cuello, R. Salomón Sancho, L. (2005). Competencias y diseño de la evaluación continua y final en el Espacio Europeo de Educación Superior. Programa de estudios y análisis. Madrid. Dirección General de Universidades, MEC https://www.researchgate.net/publication/28230605_Espacio_Europeo_de_Educacion_Superior_competencias_profesionales_y_empleabilidad
- Dörre, K. 2009. La Precariedad ¿Centro de la cuestión social en el siglo XXI? Revista Actual Marx Intervenciones, 8 (La pesantez de la vida cotidiana): 79-108.
- Espluga, J. Lemkow, L. Baltierrez, J. Kiesselbach, T. (2004). Desempleo Juvenil, exclusión social y salud. Investigaciones, experiencias y acciones institucionales en España. Madrid: Icaria Editorial.S.A. <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/download/CUTS0404110045A/7606/>
- European Commission EACEA. Eurydice. Marco Nacional de Cualificaciones. España. (2021) https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-qualifications-framework-79_es
- Garrido, L. (1995). El acceso de los jóvenes a la vivienda y al trabajo. Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales, 25. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4039317>
- Gómez Vélez, A. (2012) La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. Institución Universitaria de Katharsis. ISSN 0124-7816, No. 13, pp. 63-83. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5527496.pdf>
- INE. (2021). Encuesta de población activa. EPA. Primer trimestre 2021. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

- INCUAL. (2021). El Catálogo (CNCP). La Cualificación Profesional. Instituto Nacional de las Cualificaciones. Ministerio de Educación y formación profesional. <https://incual.educacion.gob.es/las-cualificaciones>
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. BOE núm. 147, páginas 22437 a 22442 de 20/06/2002 <https://www.boe.es/eli/es/lo/2002/06/19/5/con>
- Lincoln, Y. Guba, E.G. (2000). Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences. Handbook of qualitative research. (pp163-188). EE.UU. <https://iu.instructure.com/courses/1540267/files/60211224/download?wrap=1>
- Manjón, J. V. G. López, M. D. C. P. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior: competencias profesionales y empleabilidad. Revista iberoamericana de educación, 46(9), 4. https://www.researchgate.net/profile/Juan-Garcia-Manjon/publication/28230605_Espacio_Europeo_de_Educacion_Superior_competencias_profesionales_y_empleabilidad/links/576a737b08aeb526b69ce782/Espacio-Europeo-de-Educacion-Superior-competencias-profesionales-y-empleabilidad.pdf
- Martin, H.P.; Shumann, H. (1998). La trampa de la globalización. El ataque contra la democracia y el bienestar. Madrid. <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/6920>
- Martínez Rodríguez, Francisco. (2009). El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. Universidad de Granada. Revista Complutense de Educación ISSN: 1130-2496 Vol. 20 Núm. 2 <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/download/RCED0909220455A/15343>
- Mertens, L. (1998). La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. https://www.researchgate.net/profile/Leonard_Mertens/publication/44823504_La_Gestion_por_competencia_laboral_en_la_empresa_y_la_formacion_profesional/links/02e7e536c14f1d3608000000.pdf
- Mestre Fernández, E. Lazo Díaz L.M. (2018). La orientación profesional pedagógica desde la clase en el proceso de formación inicial. Universidad de Sancti Spíritus José Martí Pérez. Cuba. ISSN: 1989-4155. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/05/orientacion-pedagogica.html>
- Ministerio de Educación y Formación Profesional de España. (2021). Marco Español de Cualificaciones. Gobierno de España. <https://www.educacionyfp.gob.es/mc/mecu/presentacion.html>

- Ministerio de Trabajo y Economía Social. Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Socio laboral. (2021). Informe Jóvenes y mercado de trabajo Marzo 2021. https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercadotrabajo/jovenes/index.htm
- Moreno Mínguez, Almudena. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España. Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. Universidad de Valladolid. Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales, ISSN-e 2226-4000, Vol. 11, N°. 1, 2015 págs. 3-20 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156077>
- Navío Gámez, A. (2005). Propuesta conceptual en torno a la competencia profesional. Universidad Autónoma de Barcelona. Revista de Educación, núm. 337, pp. 213-234. <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:6390894d-7bb6-47f5-947c-7415204c64bd/re33711-pdf.pdf>
- Ortiz, V. H. C., Prowesk, K. V. S., Rodríguez, A. F. U., Lesmes, C. N. L., & Ortiz, F. A. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. Psicología desde el Caribe, (28), 133-165. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21320758007.pdf>
- Peridis. (2015). Las 10 claves de la empleabilidad. Lanzaderas de empleo y emprendimiento solidario. <https://www.lanzaderasdeempleo.es/articulos/las-10-claves-de-la-empleabilidad>
- Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el texto refundido de Estatuto de los Trabajadores, (1995). BOE 75, 9654, 9688, I Disposiciones generales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7730>
- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. (2003). CNCP. BOE núm. 223, de 17/09/2003. Ministerio de la Presidencia. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-17588>
- Rivas Tovar, Luis Arturo (2002). Nuevas Formas de Organización. Estudios Gerenciales. https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/77
- Rodríguez Martínez, A. (2012). Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad. [Tesis Doctoral, Universidad de Zaragoza]. Repositorio institucional. <https://zaguan.unizar.es/record/9591/files/TESIS-2012-101.pdf>

- Sánchez Morales, P. (2020). Inserción laboral de los pedagogos en la empresa. Pedagogía Laboral y de las empresas. Universidad de Málaga.
- Sánchez Morales, P. Hay futuro en la empresa para los pedagogos. Blog E-Pedagogía. <http://epedagogia.es/hay-futuro-en-las-empresa-para-los-pedagogos-algunos-casos-reales/>
- Santamaría, E. (2018). Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha. ENCRUCIJADAS. Revista Crítica de Ciencias Sociales. Vol.15, 2018. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6467365>
- Santamaría, E. (2010). Buscarse la vida: trayectorias y experiencias de precariedad en el acceso al empleo de las personas jóvenes. Revista de estudios de juventud 89, 101-123. <http://www.injuve.es/observatorio/familia-pareja-e-igualdad-de-genero/no-89-discriminaciones-diversas-en-las-personas-jovenes>
- Spinosa, M.A.A. (2005). Del empleo a la empleabilidad, de la educación a la educabilidad. Mutaciones conceptuales e individualización de los conflictos sociales. <http://www.aset.org.ar/congresos/7/10003.pdf>
- Tejeda Díaz, R. (2016). Las competencias transversales, su pertinencia en la integralidad de la formación de profesionales. (ISSN-e 2224-2643, Vol. 7, Nº. Extra 6, 2016, págs. 199-228) <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6672964>
- Van-der Hofstadt, R. y Gómez gras, J. M^a. (2006). Competencias y habilidades profesionales para universitarios. Madrid. <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479787967.pdf>
- Vega Osuna, L. Alvarado Altamirano, S. Benítez Campaña, L. (2016). Revista Científica Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales, ISSN-e 1856-9773, Nº, págs. 31-45. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6577499>

9. ANEXOS

Anexo 1. Difusión del cuestionario

Redes sociales

Twitter	A través de la cuenta personal profesional y la interacción con las personas que compartían el tweet.
Facebook	A través de la cuenta personal
Instagram	A través de la cuenta personal
LinkedIn	A través de la cuenta personal profesional, interacción con las personas que compartían la publicación y la comunicación con profesionales en centros educativos de las cuencas mineras.

Tabla IV: elaboración propia.

Mensajería instantánea

Whatsapp	Difusión a grupos de iguales Difusión a grupos profesionales Difusión a grupos personales y contactos personales
----------	--

Tabla V: elaboración propia.

Correo electrónico.

Instituciones Cuenca del Caudal	
Mieres	I.E.S. Sánchez Lastra I.E.S. Bernaldo de Quirós I.E.S. El Batán I.E.S. Valle de Turón Colegio Concertado Santo Domingo de Guzmán Colegio Concertado Lastra Escuela de Idiomas Casa de la Música
Lena	I.E.S. Santa Cristina de Lena. Sagrada Familia-el Pilar.
Aller	Instituto de Enseñanza Secundaria Valle de Aller
Ribera de Arriba	C.P. Pablo Iglesias.

Tabla VI: elaboración propia.

Instituciones Cuenca del Nalón	
Langreo	La Salle-San Antonio I.E.S. La Quintana I.E.S. Jerónimo González IES Santa Bárbara IES Cuenca del Nalón Colegios concertados de «La Salle» Ciudad Tecnológica de Valnalón CISLAN Conservatorio Profesional de Música de la Mancomunidad Valle Del Nalón Centro de Formación Profesional Específica Narseo Vallina
San Martín del Rey Aurelio	IES Juan José Calvo Miguel IES Virgen de Covadonga
Laviana	IES Alto Nalón

Tabla VII: elaboración propia.

Anexo 2. Perfil de los participantes

Porcentaje de participación según el sexo:

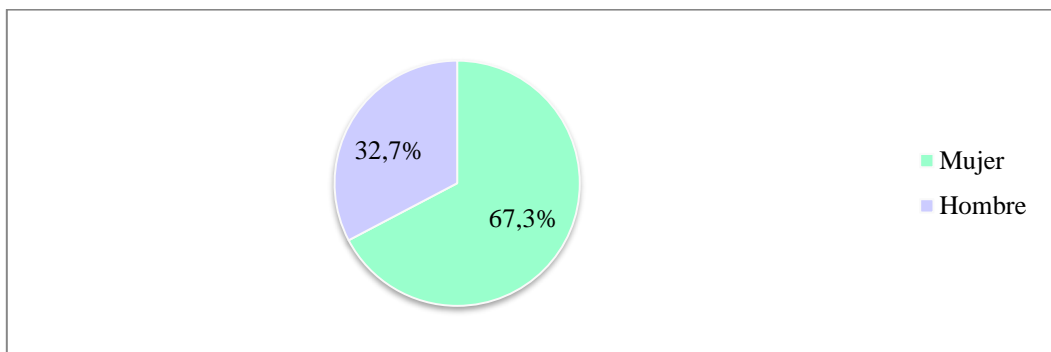


Figura XX: elaboración propia

Porcentaje de participación según la edad:

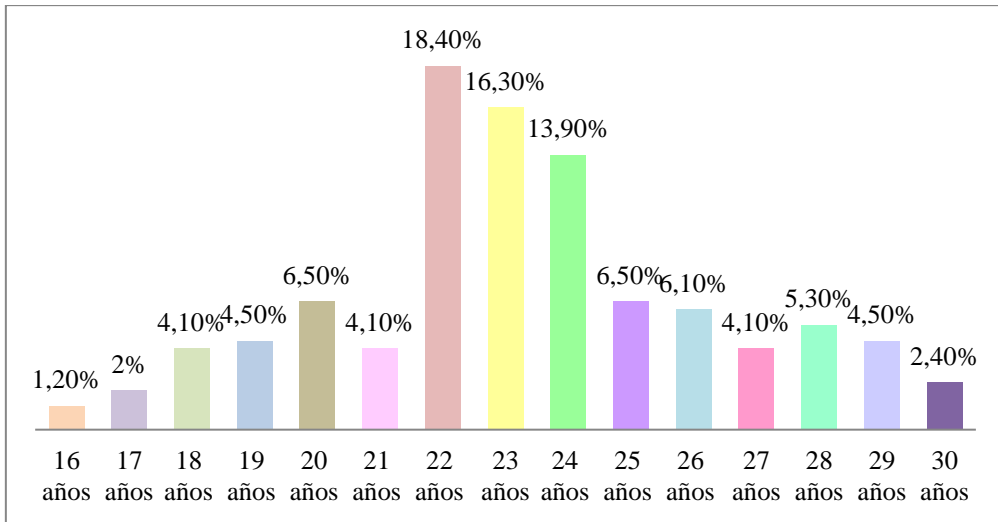


Figura XXI: elaboración propia

Porcentaje de participación según el lugar de residencia:

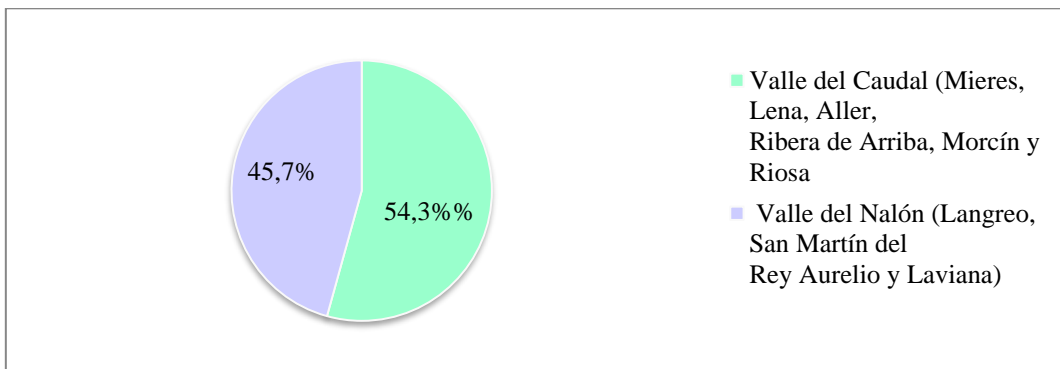


Figura XXII: elaboración propia

Porcentaje de participación según el tipo de situación actual:

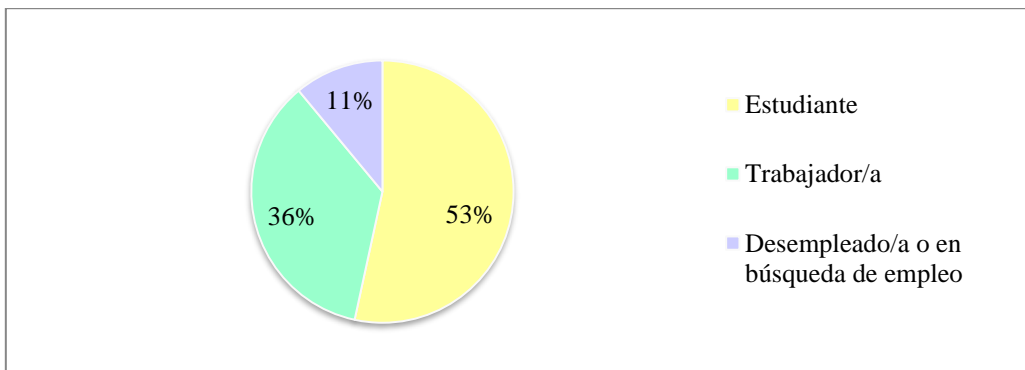


Figura XXIII: elaboración propia

Porcentaje de participación según los estudios cursados o en curso:

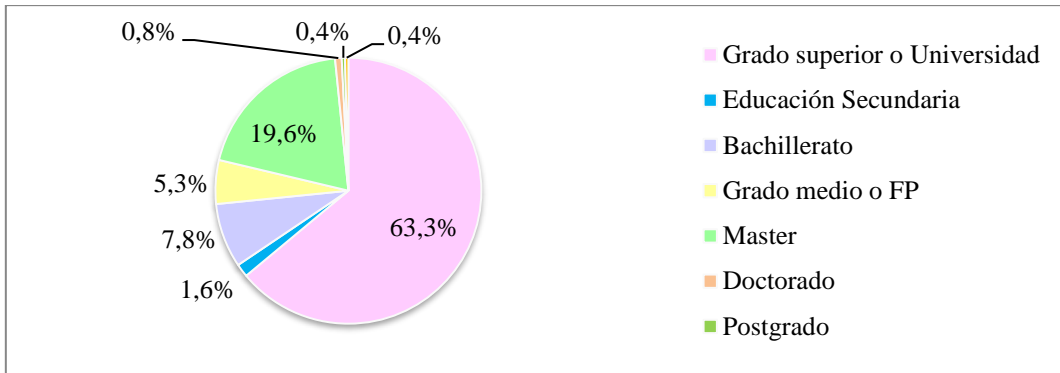


Figura XXIV: elaboración propia

Y por último, el porcentaje de participación por tipo de empleo actual o último desempeñado:

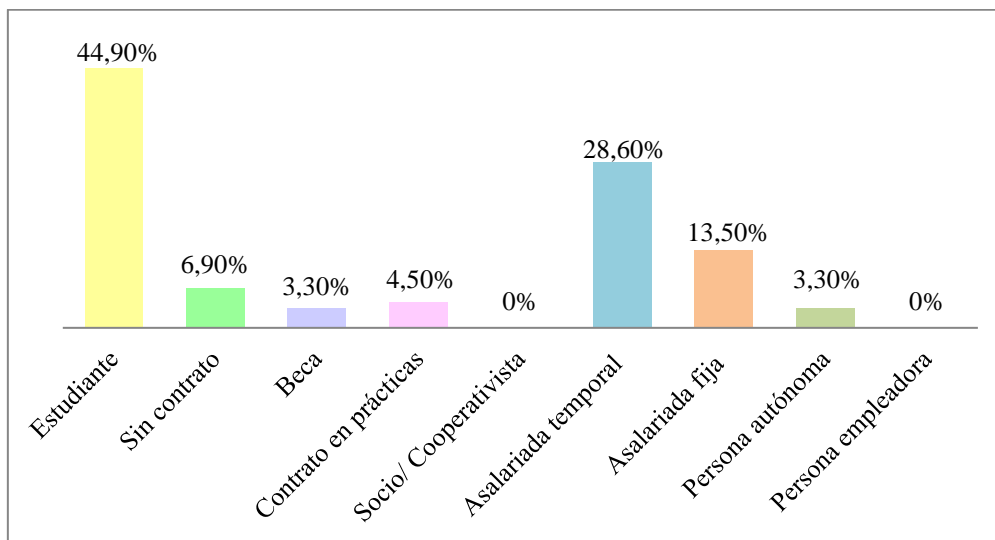


Figura XXV: elaboración propia

Anexo 3. Cuestionario

Dimensión	Indicador	Respuesta
Primera búsqueda de empleo	Sí/No	Respuesta dicotómica
Tiempo dedicado a la búsqueda de empleo	Todos los días Varias veces a la semana De vez en cuando Cuando me informan	Selección de opción
Preparación para la búsqueda de empleo	Nada preparado / Totalmente preparado	Escala de Likert con puntuaciones del 1 al 5
Preparación frente a una entrevista	Nada preparado / Totalmente preparado	Escala de Likert con puntuaciones del 1 al 5
Experiencia laboral	Sí/ No / No he tenido experiencia	Selección de opción
Lugar de residencia para el acceso al empleo	No Sí, dentro de las cuencas mineras Sí, fuera de las cuencas mineras pero dentro de Asturias Sí, fuera de Asturias Sí, a otro país	Selección de opción
Importancia de la formación	Sí/No	Respuesta dicotómica
Localización de ofertas de empleo	SÍ/ No	Respuesta dicotómica
Conocimiento de portales de búsqueda de empleo	Sí/No	Respuesta dicotómica
Realización Currículum Vitae	Sí/No	Respuesta dicotómica
Realización de diferentes currículums adaptados a la oferta de trabajo	Sí/No	Respuesta dicotómica
Conocimiento de recursos	Sí/No	Respuesta dicotómica
Conocimiento de becas, planes y programas de empleo y formación en Asturias	Sí//No	Respuesta dicotómica
Contacto con oficina pública de empleo	Sí/No	Respuesta dicotómica
Contacto con oficina privada de empleo	Sí/No	Respuesta dicotómica
Conocimiento de modos de acceso al empleo	Sí/No	Respuesta dicotómica
Conocimiento de centro de empresas y servicios que realizan	Sí/No	Respuesta dicotómica
Conocimiento de profesiones demandadas en la zona	Sí/No	Respuesta dicotómica
Competencias demandadas por las empresas	Pregunta abierta	
Valores necesarios para el empleo	Honestidad	Escala de Likert de 1 al 10
	Respeto	Escala de Likert de 1 al 10
	Conocimiento	Escala de Likert de 1 al 10
	Solidaridad	Escala de Likert de 1 al 10
	Empatía	Escala de Likert de 1 al 10
	Cooperación	Escala de Likert de 1 al 10
	Responsabilidad	Escala de Likert de 1 al 10
	Iniciativa	Escala de Likert de 1 al 10
	Dinamismo	Escala de Likert de 1 al 10
Sentimientos o expectativas para el futuro laboral	Respuesta abierta	
Formación para la empleabilidad o búsqueda de empleo	Sí/No	Respuesta dicotómica
Formación recibida e impresiones	Respuesta abierta	

Tabla VIII: elaboración propia

Anexo 4. Estadísticos SPPS. T de Student

Estadísticas de grupo					
	Lugar de residencia:	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
¿Ha recibido alguna vez formación sobre la empleabilidad o la búsqueda de empleo?	Valle del Nalón	112	1,19	,392	,037
	Valle del Caudal	133	1,27	,446	,039
¿Conoces qué profesiones están demandando las empresas, en el mercado de trabajo de su zona?	Valle del Nalón	112	1,28	,449	,042
	Valle del Caudal	133	1,38	,488	,042
Conozco qué es un centro de empresas, los servicios que realizan y dónde está localizado el más cerca1 a mí.	Valle del Nalón	112	1,30	,462	,044
	Valle del Caudal	133	1,26	,442	,038
Conozco los diferentes modos de acceso al empleo (empleo por cuenta propia, empleo por cuenta ajena).	Valle del Nalón	112	1,66	,476	,045
	Valle del Caudal	133	1,69	,464	,040
He estado en contacto con una oficina privada (oficina de empleo, empresa especializada en contratación, etc.) con el fin de encontrar trabajo.	Valle del Nalón	112	1,13	,342	,032
	Valle del Caudal	133	1,16	,366	,032
He estado en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo	Valle del Nalón	112	1,32	,469	,044
	Valle del Caudal	133	1,32	,470	,041
Conozco las diferentes becas, planes y programas de empleo y formación que hay en Asturias.	Valle del Nalón	112	1,27	,445	,042
	Valle del Caudal	133	1,26	,442	,038
Conozco los recursos	Valle del Nalón	112	1,46	,500	,047

existentes que me pueden ayudar en la búsqueda de empleo (oficinas del SEPEPA, servicios de orientación e información de diferentes entidades, Garantía Juvenil).	Valle del Caudal	133	1,35	,477	,041
He realizado diferentes currículums dependiendo del tipo de oferta de empleo a la que me voy a presentar	Valle del Nalón	112	1,45	,499	,047
	Valle del Caudal	133	1,32	,467	,040
Conozco los diferentes portales de búsqueda de empleo (Linkedin, JobToday, Infojobs, etc.)	Valle del Nalón	112	1,87	,342	,032
	Valle del Caudal	133	1,83	,380	,033
Creo que la formación es muy importante para conseguir y mantener un puesto de trabajo.	Valle del Nalón	112	1,98	,133	,013
	Valle del Caudal	133	1,92	,276	,024
Sé cómo y dónde localizar las ofertas de empleo	Valle del Nalón	112	1,66	,476	,045
	Valle del Caudal	133	1,58	,496	,043
Si estás en búsqueda activa de empleo: ¿es la primera vez que buscas empleo? (Responde solo si estás en búsqueda activa de empleo).	Valle del Nalón	41	1,41	,499	,078
	Valle del Caudal	44	1,25	,438	,066
Tengo muy claro cómo debo hacer el Currículum Vitae para que refleje todo mi potencial.	Valle del Nalón	112	1,46	,501	,047
	Valle del Caudal	133	1,41	,493	,043

Tabla IX: elaboración propia a través de los datos de SPSS

Estadísticas de grupo

	Sexo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Lugar de residencia:	Mujer	165	1,52	,501	,039
	Hombre	80	1,60	,493	,055
Si estás en búsqueda activa de empleo: ¿es la primera vez que buscas empleo? (Responde solo si estás en búsqueda activa de empleo).	Mujer	63	1,29	,455	,057
	Hombre	22	1,45	,510	,109
¿Cómo se siente a la hora de enfrentarse a una búsqueda de empleo? Siendo 1 Nada preparado y 5 Totalmente preparado.	Mujer	165	2,96	1,067	,083
	Hombre	80	3,14	1,260	,141
Creo que la formación es muy importante para conseguir y mantener un puesto de trabajo.	Mujer	165	1,96	,202	,016
	Hombre	80	1,93	,265	,030
Conozco los diferentes portales de búsqueda de empleo (Linkedin, JobToday, Infojobs, etc.)	Mujer	165	1,85	,360	,028
	Hombre	80	1,84	,371	,042
He realizado diferentes currículums dependiendo del tipo de oferta de empleo a la que me voy a presentar	Mujer	165	1,38	,487	,038
	Hombre	80	1,36	,484	,054
Tengo muy claro cómo debo hacer el Currículum Vitae para que refleje todo mi potencial.	Mujer	165	1,44	,497	,039
	Hombre	80	1,43	,497	,056
Conozco los recursos existentes que me pueden ayudar en la búsqueda de empleo (oficinas del SEPEPA, servicios de orientación e información de diferentes entidades, Garantía Juvenil).	Mujer	165	1,45	,499	,039
	Hombre	80	1,29	,455	,051
Conozco las diferentes becas,	Mujer	165	1,26	,440	,034

planes y programas de empleo y formación que hay en Asturias.	Hombre	80	1,28	,449	,050
He estado en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo	Mujer	165	1,35	,477	,037
	Hombre	80	1,28	,449	,050
He estado en contacto con una oficina privada (oficina de empleo, empresa especializada en contratación, etc.) con el fin de encontrar trabajo.	Mujer	165	1,16	,365	,028
	Hombre	80	1,13	,333	,037
Conozco los diferentes modos de acceso al empleo (empleo por cuenta propia, empleo por cuenta ajena).	Mujer	165	1,67	,471	,037
	Hombre	80	1,69	,466	,052
Conozco qué es un centro de empresas, los servicios que realizan y dónde está localizado el más cerca1 a mí.	Mujer	165	1,29	,456	,035
	Hombre	80	1,26	,443	,050
¿Conoces qué profesiones están demandando las empresas, en el mercado de trabajo de su zona?	Mujer	165	1,32	,468	,036
	Hombre	80	1,36	,484	,054
Sé cómo y dónde localizar las ofertas de empleo	Mujer	165	1,59	,494	,038
	Hombre	80	1,68	,471	,053
¿Ha recibido alguna vez formación sobre la empleabilidad o la búsqueda de empleo?	Mujer	165	1,22	,414	,032
	Hombre	80	1,26	,443	,050

Tabla X: elaboración propia a través de los datos de SPSS

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias					95% de intervalo de confianza de la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	Inferior	Superior
¿Ha recibido alguna vez formación sobre la empleabilidad o la búsqueda de empleo?	Se asumen varianzas iguales	9,848	,002	-1,536	243	,126	-,083	,054	-,190	,023
	No se asumen varianzas iguales			-1,553	242,537	,122	-,083	,054	-,189	,022
¿Conoces qué profesiones están demandando las empresas, en el mercado de trabajo de su zona?	Se asumen varianzas iguales	12,568	,000	-1,767	243	,079	-,107	,060	-,226	,012
	No se asumen varianzas iguales			-1,779	241,039	,076	-,107	,060	-,225	,011
Conozco qué es un centro de empresas, los servicios que realizan y dónde está localizado el más cerca ¹ a mí.	Se asumen varianzas iguales	1,919	,167	,698	243	,486	,040	,058	-,074	,154
	No se asumen varianzas iguales			,696	232,133	,487	,040	,058	-,074	,155
Conozco los diferentes modos de acceso a el empleo (empleo por cuenta propia, empleo por cuenta ajena).	Se asumen varianzas iguales	1,044	,308	-,516	243	,607	-,031	,060	-,150	,087
	No se asumen varianzas iguales			-,514	233,803	,607	-,031	,060	-,150	,088
He estado en contacto con una oficina privada (oficina de empleo, empresa especializada en contratación, etc.) con el fin de encontrar trabajo.	Se asumen varianzas iguales	1,117	,292	-,526	243	,599	-,024	,046	-,114	,066
	No se asumen varianzas iguales			-,529	240,342	,597	-,024	,045	-,113	,065
He estado en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo	Se asumen varianzas iguales	,004	,950	-,031	243	,975	-,002	,060	-,120	,117
	No se asumen varianzas iguales			-,031	236,020	,975	-,002	,060	-,120	,117
Conozco las diferentes becas, planes y programas de empleo y formación que hay en Asturias.	Se asumen varianzas iguales	,027	,869	,083	243	,934	,005	,057	-,107	,117
	No se asumen varianzas iguales			,083	235,446	,934	,005	,057	-,107	,117
Conozco los recursos existentes que me pueden ayudar en la búsqueda de empleo (oficinas del SEPEPA, servicios de orientación e información de diferentes entidades, Garantía Juvenil).	Se asumen varianzas iguales	9,086	,003	1,750	243	,081	,109	,063	-,014	,233
	No se asumen varianzas iguales			1,743	231,876	,083	,109	,063	-,014	,233

He realizado diferentes currículums dependiendo del tipo de oferta de empleo a la que me voy a presentar	Se asumen varianzas iguales	13,519	,000	2,114	243	,036	,131	,062	,009	,252
	No se asumen varianzas iguales			2,102	229,774	,037	,131	,062	,008	,253
Conozco los diferentes portales de búsqueda de empleo (LinkedIn, JobToday, Infojobs, etc.)	Se asumen varianzas iguales	2,860	,092	,838	243	,403	,039	,047	-,053	,131
	No se asumen varianzas iguales			,845	241,863	,399	,039	,046	-,052	,130
Creo que la formación es muy importante para conseguir y mantener un puesto de trabajo.	Se asumen varianzas iguales	22,707	,000	2,270	243	,024	,065	,029	,009	,121
	No se asumen varianzas iguales			2,396	196,859	,018	,065	,027	,011	,118
Sé cómo y dónde localizar las ofertas de empleo	Se asumen varianzas iguales	6,670	,010	1,310	243	,191	,082	,062	-,041	,205
	No se asumen varianzas iguales			1,315	238,862	,190	,082	,062	-,041	,204
Si estás en búsqueda activa de empleo: ¿es la primera vez que buscas empleo? (Responde solo si estás en búsqueda activa de empleo).	Se asumen varianzas iguales	9,130	,003	1,620	83	,109	,165	,102	-,038	,367
	No se asumen varianzas iguales			1,612	79,808	,111	,165	,102	-,039	,368
Tengo muy claro cómo debo hacer el Currículum Vitae para que refleje todo mi potencial.	Se asumen varianzas iguales	2,647	,105	,915	243	,361	,058	,064	-,067	,184
	No se asumen varianzas iguales			,914	234,633	,362	,058	,064	-,067	,184

Tabla XI: elaboración propia a través de los datos de SPSS

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias					95% de intervalo de confianza de la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	Inferior	Superior
Lugar de residencia:	Se asumen varianzas iguales	6,204	,013	-1,249	243	,213	-,085	,068	-,219	,049
	No se asumen varianzas iguales			-1,256	158,834	,211	-,085	,068	-,218	,049
Si estás en búsqueda activa de empleo: ¿es la primera vez que buscas empleo? (Responde solo si estás en búsqueda activa de empleo).	Se asumen varianzas iguales	4,326	,041	-1,451	83	,150	-,169	,116	-,400	,063
	No se asumen varianzas iguales			-1,374	33,461	,179	-,169	,123	-,419	,081
¿Cómo se siente a la hora de enfrentarse a una búsqueda de empleo? Siendo 1 Nada preparado y 5 Totalmente preparado.	Se asumen varianzas iguales	2,425	,121	-1,165	243	,245	-,180	,154	-,484	,124
	No se asumen varianzas iguales			-1,100	135,558	,273	-,180	,164	-,503	,144
Creo que la formación es muy importante para conseguir y mantener un puesto de trabajo.	Se asumen varianzas iguales	4,498	,035	1,065	243	,288	,033	,031	-,028	,093
	No se asumen varianzas iguales			,971	125,061	,333	,033	,034	-,034	,099
Conozco los diferentes portales de búsqueda de empleo (LinkedIn, JobToday, Infojobs, etc.)	Se asumen varianzas iguales	,195	,659	,222	243	,825	,011	,050	-,087	,109
	No se asumen varianzas iguales			,219	152,084	,827	,011	,050	-,088	,110
He realizado diferentes currículums dependiendo del tipo de oferta de empleo a la que me voy a presentar	Se asumen varianzas iguales	,357	,550	,292	243	,771	,019	,066	-,111	,150
	No se asumen varianzas iguales			,292	157,495	,770	,019	,066	-,111	,150
Tengo muy claro cómo debo hacer el Currículum Vitae para que refleje todo mi potencial.	Se asumen varianzas iguales	,118	,731	,168	243	,867	,011	,068	-,122	,145
	No se asumen varianzas iguales			,168	156,455	,867	,011	,068	-,123	,145
Conozco los recursos existentes	Se asumen varianzas iguales	27,880	,000	2,436	243	,016	,161	,066	,031	,291

que me pueden ayudar en la búsqueda de empleo (oficinas del SEPEPA, servicios de orientación e información de diferentes entidades, Garantía Juvenil).	No se asumen varianzas iguales			2,514	169,934	,013	,161	,064	,035	,287
Conozco las diferentes becas, planes y programas de empleo y formación que hay en Asturias.	Se asumen varianzas iguales	,222	,638	-,238	243	,812	-,014	,060	-,133	,105
	No se asumen varianzas iguales			-,237	153,640	,813	-,014	,061	-,135	,106
He estado en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo	Se asumen varianzas iguales	5,512	,020	1,105	243	,270	,070	,064	-,055	,196
	No se asumen varianzas iguales			1,128	165,152	,261	,070	,062	-,053	,194
He estado en contacto con una oficina privada (oficina de empleo, empresa especializada en contratación, etc.) con el fin de encontrar trabajo.	Se asumen varianzas iguales	1,882	,171	,673	243	,501	,033	,048	-,063	,128
	No se asumen varianzas iguales			,695	170,330	,488	,033	,047	-,060	,125
Conozco los diferentes modos de acceso a el empleo (empleo por cuenta propia, empleo por cuenta ajena).	Se asumen varianzas iguales	,220	,640	-,231	243	,817	-,015	,064	-,141	,111
	No se asumen varianzas iguales			-,232	157,731	,817	-,015	,064	-,141	,111
Conozco qué es un centro de empresas, los servicios que realizan y dónde está localizado el más cerca1 a mí.	Se asumen varianzas iguales	,892	,346	,462	243	,645	,028	,062	-,093	,150
	No se asumen varianzas iguales			,467	160,537	,641	,028	,061	-,092	,149
¿Conoces qué profesiones están demandando las empresas, en el mercado de trabajo de su zona?	Se asumen varianzas iguales	1,489	,224	-,640	243	,523	-,041	,064	-,168	,086
	No se asumen varianzas iguales			-,633	152,003	,528	-,041	,065	-,170	,088
Sé cómo y dónde localizar las ofertas de empleo	Se asumen varianzas iguales	8,115	,005	-1,314	243	,190	-,087	,066	-,218	,043
	No se asumen varianzas iguales			-1,336	163,169	,184	-,087	,065	-,216	,042
¿Ha recibido alguna vez formación sobre la empleabilidad o la búsqueda de empleo?	Se asumen varianzas iguales	2,231	,137	-,768	243	,443	-,044	,058	-,158	,069
	No se asumen varianzas iguales			-,750	147,494	,454	-,044	,059	-,161	,072

Tabla XII: elaboración propia a través de los datos de SPSS