



FACULTAD PADRE OSSÓ



Universidad de Oviedo

Mujeres, pobreza laboral y apoyo social

Un estudio de apoyo social con perspectiva de género

Cristina Rea
Rodríguez DNI:

TRABAJO FIN DE GRADO

Tutor: José Antonio Llosa Fernández

Convocatoria:

Noviembre

Enero

Mayo

Julio

(marque X lo que proceda)

Curso académico: 2022 / 2023

**GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL
UNIVERSIDAD DE OVIEDO**



FACULTAD PADRE OSSÓ



Universidad de Oviedo

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD DEL TRABAJO FIN DE GRADO ⁴

D^a. Cristina Rea Rodríguez, con DNI, nº , estudiante del Grado en Educación Social de la Facultad Padre Ossó (Centro Adscrito a la Universidad de Oviedo) del curso 2022-2023, como autora del TFG titulado:

Mujeres, pobreza laboral y apoyo social

Un estudio de apoyo social con perspectiva de género

DECLARO QUE: El trabajo que presento para su exposición y defensa es original y no he utilizado fuentes de información, sin mencionar de forma clara y estricta su origen, tanto en el cuerpo del texto como en la bibliografía. Asimismo, soy plenamente consciente de que el hecho de no respetar estos términos es objeto de sanciones universitarias y/o de otro orden.

En Oviedo, a 12 de junio de 2023

Firmado: Cristina Rea Rodríguez

⁴ Acuerdo de 5 de marzo de 2020, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo, por el que se aprueba el Reglamento sobre la asignatura Trabajo Fin de Grado en la Universidad de Oviedo, art. 8.3: “La memoria del TFG presentado deberá incluir, de forma obligatoria, una declaración del estudiante que asegure la originalidad de la obra y que se han citado debidamente las fuentes utilizadas. El tribunal que evalúa el trabajo podrá utilizar herramientas informáticas para detectar coincidencias”.

Mujeres, pobreza laboral y apoyo social

Un estudio de apoyo social con perspectiva de género

Woman, work poverty and social support.

A study of social support with a gender perspective

RESUMEN

El apoyo social desempeña un papel crucial en el bienestar y la salud mental de las personas. Se ha demostrado que contar con una red sólida de apoyo social contribuye a la capacidad de afrontamiento, la resiliencia y la calidad de vida. Sin embargo, las disparidades en el acceso y el desarrollo del apoyo social entre hombres y mujeres han sido ampliamente reconocidas, reflejando la existencia de desigualdades de género en este ámbito. En particular, las mujeres que se encuentran en situación de pobreza laboral pueden enfrentar desafíos adicionales para acceder a un apoyo social adecuado. La pobreza laboral puede limitar la capacidad de estas mujeres para establecer y mantener relaciones sociales significativas. Además, las barreras socioeconómicas y estructurales a las que se enfrentan pueden dificultar el acceso a recursos y servicios de apoyo social.

PALABRAS CLAVE: empleo, pobreza, empleo en pobreza, mujer, apoyo social, estrategias de afrontamiento.

ABSTRACT

Social support plays a crucial role in people's well-being and mental health. Having a strong social support network has been shown to contribute to coping, resilience and quality of life. However, disparities in access to and development of social support between men and women have been widely recognized, reflecting the existence of gender inequalities in this area. Women in-working poverty may face additional challenges in accessing adequate social support. Working poverty can limit these women's ability to establish and maintain meaningful social relationships. In addition, the socio-economic and structural barriers they face can hinder access to social support resources and services.

KEYWORDS: employment, poverty, in-work poverty, women, social support, coping strategies.

Índice

1. Introducción	6
1.1 Objetivos	7
2. Marco teórico	7
2.1 Contexto laboral en España	7
2.1.1 Precariedad laboral	11
2.1.2 Impacto de las Reformas Laborales en España	13
2.2 Mujeres, empleo y precariedad laboral	14
2.3 Exclusión social	16
2.3.1 Pobreza y/o exclusión social	18
2.4 Empleo en pobreza	19
2.4.1 Entender la pobreza bajo la perspectiva de género	21
2.5 Apoyo social y situación pobreza	25
2.6 Estrategias de afrontamiento frente al apoyo social	28
3. Método	29
3.1 Participantes	29
3.2 Procedimiento	29
3.3 Instrumento	30
3.4 Análisis de datos	32
4. Resultados	33
4.1 Diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al apoyo social	33
4.2 Diferencias entre grupos (género y empleo en pobreza) en cuanto al apoyo social	34
4.3 Modelo explicativo del apoyo social de mujeres en empleo en pobreza y mujeres que no presentan empleo en pobreza	35
5. Discusión	37
6. Conclusiones	40

6.1 Recomendaciones para las políticas de inclusión social e inclusión laboral activa.....	40
6.2 Importancia teórica en el ámbito de la Educación Social	42
6.3 Implicaciones interventivas para la Educación social	44
7. Referencias	46

1. Introducción

Las mujeres enfrentan una serie de desafíos en el mercado laboral, como la discriminación de género, la falta de igualdad salarial y la falta de oportunidades de crecimiento profesional. Además, muchas mujeres tienen que equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, lo que puede ser difícil sin un apoyo social adecuado.

El apoyo social puede desempeñar un papel importante en la capacidad de las mujeres trabajadoras para navegar estos desafíos. La disponibilidad de un sistema de apoyo sólido en el lugar de trabajo y en la vida personal puede ayudar a las mujeres a enfrentar el estrés laboral y familiar, lo que a su vez contribuye a mejorar su bienestar y rendimiento laboral.

Sin embargo, no todas las mujeres tienen acceso al apoyo social que necesitan. La investigación muestra que las barreras culturales y estructurales pueden dificultar la búsqueda y el acceso al apoyo social para las mujeres (ONU MUJERES, 2022) Además, la discriminación de género puede limitar las oportunidades de crecimiento y la capacidad de las mujeres para acceder al apoyo social en el lugar de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

A lo largo de este Trabajo de Fin de Grado se desarrollará una investigación empírica, la cual explicará las condiciones sociales y laborales de las mujeres trabajadoras relacionándolas con el apoyo social y las estrategias de afrontamiento.

1.1 Objetivos

A continuación, se presenta el objetivo general y los objetivos específicos del Trabajo de Fin de Grado.

Objetivo general:

Analizar la situación y factores que influyen en el apoyo social en mujeres en situación de pobreza laboral a través de un enfoque de análisis de género.

Objetivos específicos:

1. Establecer una comparación entre hombres y mujeres respecto al apoyo social percibido.
2. Comparar la situación de pobreza laboral en los diferentes grupos de análisis situando el objeto de estudio en el apoyo social.
3. Determinar qué variables explican el apoyo social percibido de las mujeres en situación de pobreza laboral.
4. Analizar y determinar las implicaciones para la profesión de educación social de la situación de apoyo social y pobreza laboral en mujeres
5. Proporcionar recomendaciones para mejorar el apoyo social de las mujeres en situación de pobreza laboral y ayudar a abordar las barreras que enfrentan en su búsqueda de apoyo.

2. Marco teórico

2.1 Contexto laboral en España

El mercado laboral español ha experimentado cambios significativos en los últimos años, con desafíos y oportunidades que han influido en el empleo y las condiciones laborales. Este análisis es esencial para comprender la situación actual y los desafíos a los que se enfrenta. Para poder entender y analizar el mercado laboral español, es necesario confrontar los datos y cifras con niveles más altos como los de toda Europa.

El mercado laboral europeo es una realidad diversa y compleja que varía entre los diferentes países de la Unión Europea. Según datos de Eurostat, la tasa de desempleo promedio en la zona euro fue del 7,6% en febrero de 2023 (Eurostat, 2023). Sin embargo, existen diferencias significativas entre los países miembros de la UE, con tasas de desempleo que oscilan desde menos del 4% en países como Alemania y Países Bajos, hasta más del 15% en países como España y Grecia (Eurostat, 2023).

Además de la tasa de desempleo, otros indicadores laborales también presentan variaciones en toda Europa. Por ejemplo, la proporción de empleo temporal varía considerablemente. Según Eurostat, en 2021, la proporción de empleados con contratos temporales en la UE osciló entre menos del 10% en países como Luxemburgo y Malta, hasta más del 50% en países como España y Polonia (Eurostat, 2021). La tasa de riesgo de pobreza en el empleo de las personas con contratos temporales de España en 2021 se encontraba en un 21,6%, situando a España en cuarta posición por debajo de Luxemburgo, Turquía y Bulgaria (Tabla 1).

Tabla 1

Tasa de riesgo de pobreza en el trabajo por tipo de contrato: temporal

País	2021
Bulgaria	34,7
Türkiye	26,9
Luxembourg	23,8
Spain	21,6
Italy	21,5
Cyprus	18,9

Nota. Fuente (Eurostat, 2020). Elaboración propia.

En términos de salarios también hay diferencias significativas en toda Europa. Según datos de Eurofound, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, el salario mínimo mensual bruto varía ampliamente entre los países de la UE, desde menos de 500 euros en países como Bulgaria y Rumania, hasta más de 2.000 euros en países como

Luxemburgo y Países Bajos (Christina et al., 2022). En el caso de España, el salario mínimo bruto correspondo a 1.080 euros (Real Decreto, 2023).

Otro indicador importante en el mercado laboral europeo es la movilidad laboral, es decir, la capacidad de las personas para moverse y trabajar en otros países de la UE (European Commission, 2020). Según datos de la Comisión Europea, en 2020, aproximadamente el 3,8% de la población de la UE vivía en otro país de la UE y trabajaba allí, aunque la movilidad laboral varía entre los países miembros, con tasas más altas en países como Luxemburgo y Bélgica, y tasas más bajas en países como Grecia y Rumania (European Commission, 2020).

Es importante tener en cuenta que estas diferencias en el mercado laboral europeo pueden estar influenciadas por diversos factores, como la estructura económica, el sistema de bienestar, las políticas laborales y las condiciones socioeconómicas de cada país (Eurofound, 2017). Además, las dinámicas laborales también pueden estar sujetas a cambios y evoluciones a lo largo del tiempo. Por lo tanto, cabe resaltar la importancia de enlazar a España en este contexto para obtener una visión fundada a la hora de analizar los propios datos del país.

Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) de España, el mercado laboral español ha enfrentado desafíos importantes en términos de desempleo y empleo temporal en los últimos años. La tasa de desempleo en España ha sido históricamente alta, con una variabilidad estacional y estructural en diferentes sectores económicos (Eurostat, 2021). En este caso, el sector servicios es el más afectado en relación a la tasa de desempleo y seguido del sector de la construcción (SEPE, 2023).

Otro indicador relevante de la precariedad laboral en España es la tasa de parcialidad involuntaria. Según datos de la EPA del cuarto trimestre de 2022, la tasa de parcialidad involuntaria fue del 53,4% (Eurostat, 2021), lo que significa que cerca de un 54% de los empleados a tiempo parcial en España preferirían trabajar a tiempo completo, pero no pueden encontrar empleo a tiempo completo.

Por otro lado, el mercado laboral español también se caracteriza por la concentración de empleo en sectores específicos, como el sector servicios, especialmente el turismo, que ha experimentado desafíos debido a la pandemia de COVID-19 (OCDE, 2021) . La tasa de empleo en España ha experimentado una tendencia ascendente en los últimos años. Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 2022, la tasa de empleo fue del 50,85%, lo que supone un aumento del +1,42% respecto al mismo trimestre del año anterior (Eurostat, 2022). Sin embargo, el nivel de empleo sigue siendo inferior al registrado antes de la crisis económica de 2008 (Eurostat, 2021).

A la hora de definir las características más relevantes del mercado laboral se debe tener en cuenta tres principales casuísticas: la terciarización, la desregularización y la dualidad (Arnal et al., 2013). Por un lado, la dualidad del mercado laboral se refiere a la existencia de dos segmentos diferenciados: uno formado por empleos permanentes y con protección laboral, y otro compuesto por empleos temporales y precarios. En España, esta dualidad se ha manifestado en la coexistencia de trabajadores con contrato indefinido y trabajadores con contrato temporal, siendo estos últimos más vulnerables a la inestabilidad laboral y a la falta de protección social (Dolado et al., 2021). La dualidad laboral ha sido objeto de debate en cuanto a su impacto en la calidad del empleo, la productividad y la desigualdad en el mercado de trabajo español. Por otro lado, la desregulación del mercado laboral se refiere a los cambios en las normas y regulaciones laborales que han llevado a una reducción de la protección y seguridad laboral. En España, la desregulación laboral ha sido promovida como una medida para flexibilizar el mercado de trabajo y promover la competitividad empresarial. Sin embargo, ha generado preocupación en términos de precariedad laboral y una disminución de los derechos de los trabajadores (Estévez-Abe, 2016). Finalmente, la terciarización refiere el aumento del empleo en el sector de servicios en detrimento de otros sectores, como la industria o la agricultura. En España, se ha observado un incremento del empleo en el sector servicios en las últimas décadas, lo cual ha generado cambios en la composición del mercado laboral y en la naturaleza de los empleos, conllevando un aumento de la temporalidad y la precariedad (García-Montalvo & Reynal, 2020).

Según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MTES), en 2021 el sector servicios empleó al 74,4% de los trabajadores y trabajadoras, mientras que el sector industrial únicamente al 13,3% y el sector de la construcción al 6,7% (MTES, 2021).

"La tasa de desempleo en España ha sido un tema de preocupación constante en los últimos años, superando el promedio de la Unión Europea" (Eurostat, 2021, p. 5). Ha experimentado variaciones en los últimos años, siendo afectada por factores económicos, políticos y sociales. Durante la crisis económica que comenzó en 2008, España experimentó un aumento significativo en su tasa de desempleo, alcanzando niveles históricamente altos (Eurostat, 2021). Aunque desde entonces ha habido una disminución gradual, la tasa de desempleo en España sigue siendo elevada en comparación con otros países de la UE. La pandemia de COVID-19 también ha sido un hecho relevante para que esta tasa se haya visto afectada. Según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021), la crisis sanitaria y las medidas de confinamiento implementadas en 2020 tuvieron un impacto negativo en el empleo. Afectó especialmente en sectores como el turismo, la hostelería y el comercio, lo que contribuyó a un aumento en la tasa de desempleo (MTES, 2021).

2.1.1 Precariedad laboral

La definición más común de empleo precario se encuentra en el trabajo de Rodgers y Rodgers (1989). Estos autores caracterizan el empleo precario en varias dimensiones, incluidos los salarios de trabajo; la intensidad del trabajo; la presencia de un sindicato o la protección legal; la estabilidad laboral, y el acceso a beneficios personales o familiares. Trabajos más recientes han considerado el empleo precario como un continuo que va desde la precariedad alta a la precariedad baja, dependiendo del trabajo asalariado y la protección regulatoria en todos los estados, incluidos los puestos permanentes y temporales de tiempo completo y tiempo parcial (Cranford et al., 2004). En consecuencia, las situaciones laborales menos lucrativas, sin estabilidad y beneficios, se consideran altamente precarias para los empleados.

Para (Vosko, 2011) “el empleo precario puede definirse como aquel caracterizado por su incertidumbre, bajo salario y beneficios sociales limitados” (p. 2). Por su parte, Rodgers (1989) delimita cuatro dimensiones que caracterizan al trabajo precario: “inestabilidad, baja protección, incertidumbre y vulnerabilidad económica o social” (pp. 401-437).

Uno de los indicadores clave de la precariedad laboral es la tasa de temporalidad en el empleo. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) en su Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 2022, la tasa de temporalidad en España fue del 26,8% (INE, 2023), lo que significa que más de uno de cada cuatro trabajadores tenía un contrato de trabajo temporal.

La precariedad laboral también se manifiesta en formas de empleo atípicas (OIT, 2016), como el trabajo autónomo dependiente o “falso autónomo”. Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 2022, en España había más de 3,2 millones de trabajadores autónomos, pero se estima que una proporción significativa de ellos se encuentran en situaciones de dependencia económica de un único cliente o empresa (INE, 2023), lo que los hace vulnerables a la explotación laboral y la falta de protección social.

La precariedad laboral en España también está relacionada con la falta de acceso a prestaciones y protección social. Según datos de la EPA del cuarto trimestre de 2022, el 26,4% de los trabajadores en España no tenía contrato de trabajo (INE, 2022), lo que supone una falta de protección legal y acceso a prestaciones como la seguridad social, el subsidio por desempleo y la atención sanitaria.

Uno de los aspectos más destacados en este contexto es el impacto de las reformas laborales en la tasa de empleo temporal y otros indicadores de precariedad laboral. Las reformas laborales, que son cambios en las políticas y regulaciones laborales de un país, pueden tener un impacto significativo en la dinámica del empleo y en las condiciones laborales de los trabajadores.

2.1.2 Impacto de las Reformas Laborales en España

La reforma laboral llevada a cabo en España en 2012, mediante la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, ha tenido un impacto significativo en el panorama laboral del país, ya que ha sido objeto de análisis dados sus efectos tanto positivos como negativos (Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, 2012).

En primer lugar, se ha flexibilizado el despido, estableciendo un nuevo sistema de indemnización con una escala que varía según la antigüedad del trabajador y facilitando los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, 2012). Esto ha llevado a una mayor flexibilidad en los procesos de despido y a una reducción de los costos para las empresas en caso de despidos.

En segundo lugar, se ha fomentado la contratación temporal mediante la introducción de incentivos, lo que ha llevado a un aumento de los contratos temporales en comparación con los contratos indefinidos. Se han establecido medidas como la reducción de los costos de despido para los contratos temporales y la posibilidad de encadenar contratos temporales por un período máximo de 24 meses (Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, 2012). Dando lugar a una mayor precarización del empleo y una menor estabilidad laboral para los trabajadores, normalizando el empleo a través de Empresas de Trabajo Temporal.

También ha debilitado la capacidad de negociación de los trabajadores y trabajadoras, disminuyendo las condiciones laborales en algunos casos, modificando la negociación colectiva, permitiendo la prevalencia de los convenios de empresa sobre los convenios sectoriales y facilitando la modificación de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras (Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, 2012).

Por otro lado, la Reforma Laboral de 2022, según el Boletín Oficial del Estado [BOE], ha generado la:

“Modernización del Estatuto de los Trabajadores que plasme las bases de un nuevo contrato social que permita hacer compatible la estabilidad en el empleo con las necesidades de una economía en plena evolución marcada por las transiciones ecológica y digital” (Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, 2012, p. 2).

Se han implementado medidas para fomentar la contratación indefinida, como la reducción de las cotizaciones sociales para los contratos indefinidos de nuevos empleados y la creación de incentivos para la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos. También se han establecido medidas para mejorar la formación y la cualificación de los trabajadores, mediante la implementación de planes de formación específicos y la promoción de la formación profesional dual. Por último, se han impulsado medidas para fortalecer la negociación colectiva y la igualdad de género en el ámbito laboral.

Asimismo, un estudio realizado por la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA) en 2022 indica que, aunque la Reforma Laboral de 2022 ha introducido medidas para promover la estabilidad en el empleo, la temporalidad sigue siendo un problema importante en el mercado laboral español (FEDEA, 2023). El estudio señala que el empleo temporal se mantiene como la principal forma de contratación en España, lo que indica que la precariedad laboral no ha sido abordada de manera efectiva o completa.

A pesar de la Reforma Laboral llevada a cabo en España en 2022, la precariedad laboral se mantiene la problemática importante en el país. Las medidas implementadas aún no han logrado abordar de manera efectiva la temporalidad en el empleo y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.

2.2 Mujeres, empleo y precariedad laboral

Analizando la precariedad laboral bajo una perspectiva de género, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las mujeres son más propensas que los hombres a trabajar en empleos informales, temporales y mal remunerados, lo que las expone a mayores niveles de precariedad laboral (OIT, 2018). A su vez, en el informe de la Comisión Europea de 2020 se refleja que las

mujeres en Europa enfrentan una brecha salarial de género del 16%, lo que significa que ganan, en promedio, 16 euros menos por cada 100 que los hombres por la misma labor. Esta brecha salarial contribuye a la precariedad laboral entre las mujeres, ya que tienen menos ingresos y menos seguridad económica (Comisión Europea, 2020).

Las mujeres en países en desarrollo enfrentan una mayor precariedad laboral debido a la falta de protección social y a las barreras para acceder a empleos formales y bien remunerados. Esto incluye la falta de licencia por maternidad, la discriminación de género en el lugar de trabajo y la carga desproporcionada de responsabilidades de cuidado no remuneradas, lo que limita sus oportunidades laborales y las expone a mayores niveles de vulnerabilidad económica (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

En cuanto a los países que denominamos desarrollados, las mujeres también presentan una alta precariedad laboral, con bajos salarios, largas jornadas laborales, falta de protección social y exposición a abusos y discriminación en el lugar de trabajo. Además, muchas trabajadoras del hogar enfrentan condiciones laborales informales y no tienen acceso a beneficios laborales básicos, como licencia por enfermedad o vacaciones remuneradas (Vaca, 2019)

El principal indicador de las diferencias laborales entre hombres y mujeres es la brecha laboral de género, la cual es definida por el Instituto de la Mujer como la medida estadística que da cuenta de la distancia de mujeres y hombres con respecto a un mismo indicador (Girón & Correa, 2016).

Como se muestra en el Índice Global de la Brecha de Género, España tiene una brecha de género del 78.8%, lo que coloca al país en el puesto número 17 (Fernández, 2023). El índice de la brecha de género evalúa la distribución de recursos y oportunidades entre hombres y mujeres en 155 naciones, y mide el grado de desigualdad de género en diversos ámbitos: como la participación económica y laboral calificada, la política, el acceso a la educación y la esperanza de vida.

Por lo tanto, las brechas salariales de género miden las diferencias entre las remuneraciones salariales percibidas por hombres y mujeres (Anghel & Conde, 2023).

La discriminación salarial es una de las principales razones por las que la brecha laboral de género se considera una forma de exclusión social para las mujeres. Ellas suelen enfrentar una discriminación sistemática en la remuneración por su trabajo, lo que resulta en salarios más bajos en promedio en comparación con los hombres. Esta disparidad salarial afecta la capacidad para acceder a recursos económicos y oportunidades, lo que puede limitar su independencia financiera y perpetuar la desigualdad de género en la sociedad.

2.3 Exclusión social

La exclusión social se refiere a un proceso mediante el cual individuos o grupos son marginados o quedan al margen de los beneficios y oportunidades que ofrece la sociedad, debido a diversas barreras económicas, sociales o culturales (De la Fuente & Sánchez, 2023). La exclusión social puede manifestarse en la falta de acceso a recursos básicos como empleo, vivienda, educación, servicios de salud y participación en la vida social y política (Subirats et al., 2005).

Cada vez se reconoce más la necesidad de abordar la exclusión social como un fenómeno complejo que va más allá de la pobreza económica, incluyendo la falta de acceso a oportunidades, la discriminación y la marginación social (Vela-Jiménez & Sianes, 2021). En la actualidad, la exclusión social sigue siendo un desafío importante en la sociedad contemporánea, damnificando a diversos grupos vulnerables como personas en situación de pobreza severa. En España, en 2021, esta situación afectaba a 4,8 millones de personas (EAPN, 2022). Colectivos migrantes, personas mayores, minorías étnicas o razones de género, entre otros.

La exclusión social tiene consecuencias negativas en la salud y el bienestar de las personas, así como en la cohesión social y el desarrollo sostenible de las comunidades (Gao et al., 2021). Además, la exclusión social

puede perpetuar las desigualdades sociales y económicas, contribuyendo a la reproducción de la marginación y la pobreza (Morales, 2021).

Actualmente, la exclusión social es un fenómeno complejo que persiste y baña la sociedad, afectando a diversos grupos vulnerables y teniendo consecuencias negativas transversales. El modelo de inclusión/exclusión social que se describe en el artículo de Subirats et al. (2004), destaca que la exclusión social es el resultado de una serie de procesos que se interrelacionan entre sí. Se concentra en la falta de acceso a recursos económicos, sociales y culturales, la discriminación y la marginación social. Por el contrario, la inclusión social se refiere a la integración plena y efectiva de todas las personas en la sociedad, garantizando el acceso a recursos, servicios y oportunidades para su desarrollo integral (Subirats et al., 2004).

La exclusión social puede tener múltiples causas que interactúan entre sí, lo que hace que sea un fenómeno complejo y multifactorial. Algunas de estas causas pueden hacer referencia tanto a desigualdades económicas como a la propia discriminación o los prejuicios. La desigualdad económica y social es una de las principales causas de la exclusión social. Las personas que enfrentan bajos ingresos, falta de empleo o empleo precario, incapacidad de acceso a servicios básicos como la vivienda, la educación y la atención médica, son más propensas a experimentar exclusión social (Costanza et al., 2018). La escasez de recursos económicos limita la participación en la sociedad, reduce las oportunidades y dificulta el acceso a derechos y servicios, lo que tiende a generar un círculo vicioso de exclusión social y pobreza (Subirats et al., 2005).

La discriminación por motivos de género, raza, religión, orientación sexual u otras características personales o sociales, también contribuye a la exclusión social de las personas que pertenecen a estos grupos (Carbonell et al., 2007). Los prejuicios y estereotipos negativos hacia ciertos grupos de personas consiguen limitar su participación plena en la sociedad, generar barreras para el acceso a empleo, vivienda, servicios y oportunidades, así como aumentar su vulnerabilidad.

La pobreza y la exclusión social son temas importantes en España, al igual que en muchos otros países de la Unión Europea. Según datos históricos de Eurostat (Oficina de Estadísticas de la Unión Europea), la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social en España ha sido tradicionalmente alta en comparación con otros países de la UE en los últimos años (Eurostat, 2020).

De acuerdo con datos de Eurostat para el año 2021, la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social en España se situaba en torno al 27,8% de la población, situando a España, posicionada detrás de Rumanía, como el segundo país de Europa con la tasa más alta de riesgo de pobreza y/o exclusión social (Eurostat, 2022).

2.3.1 Pobreza y/o exclusión social

Encontrarse en situación de pobreza y/o exclusión social es una situación multidimensional, la cual va relacionada con tres subindicadores como son la tasa de riesgo de pobreza, la carencia material severa de bienes y los hogares con baja intensidad laboral.

Según la Estrategia Europea 2020, pueden definirse las personas en riesgo de pobreza después de transferencias sociales como aquellas “personas cuyos ingresos por unidad de consumo son inferiores al 60% de la mediana de la renta media del país en el que viven” (European Anti Poverty Network, 2019, p.9). Corresponde con la proporción de la población que se encuentra por debajo del umbral de pobreza, incluso después de haber recibido transferencias sociales, que son programas o beneficios económicos proporcionados por el gobierno o por organizaciones sociales para ayudar a las personas en situación de vulnerabilidad económica.

La Unión Europea propuso el indicador AROPE (*At risk of poverty and/or exclusion*) para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos de inclusión social propuestos en la Estrategia EU2020 y que hace referencia al porcentaje de población que se encuentra en riesgo de pobreza y/o exclusión social. El indicador combina elementos de renta, posibilidades de consumo y empleo. Es decir, una persona está en situación AROPE si cumple al menos uno de los tres criterios siguientes:

1. Está en riesgo de pobreza.
2. Está en privación material severa (PMS).
3. Vive en un hogar con baja intensidad de empleo (BITH).

El indicador AROPE define de manera agrupada, entonces, a las personas que cumplen uno o más de los tres criterios mencionados y se expresa en porcentaje sobre el total de la población (EAPN, 2019).

mide riesgo de pobreza y exclusión en su conjunto y el segundo sólo riesgo de pobreza. Esta definición implica que las personas que están en situación de pobreza también están contabilizadas en el indicador AROPE, pero es posible que personas incluidas en este último no sean pobres (Llano, 2019).

El hecho de que el 21,7% de la población española, lo que equivale a casi 10 millones de personas (10.269.000), estén en riesgo de pobreza es una preocupación importante en términos de bienestar y calidad de vida de la población (Alguacil et al., 2022). El análisis de esta frase sugiere que la pobreza sigue siendo un problema relevante en España. El hecho de que más de una quinta parte de la población española esté en riesgo de caer en la pobreza es una señal de que existen desafíos y desigualdades en el acceso a recursos económicos y oportunidades en el país. Es importante destacar que la pobreza no solo implica la falta de ingresos suficientes para cubrir las necesidades básicas, sino que también puede tener un impacto significativo en la salud, la educación, la vivienda y otros aspectos fundamentales de la vida de las personas (Ríos-Rodríguez et al., 2022).

2.4 Empleo en pobreza

La pobreza laboral supone una situación de incertidumbre laboral, con independencia de que la relación formal con la empresa sea indefinida o temporal (Llosa et al., 2022). En muchas ocasiones, incluso trabajando, las personas no logran salir de los umbrales de riesgo de pobreza marcados por organismos internacionales.

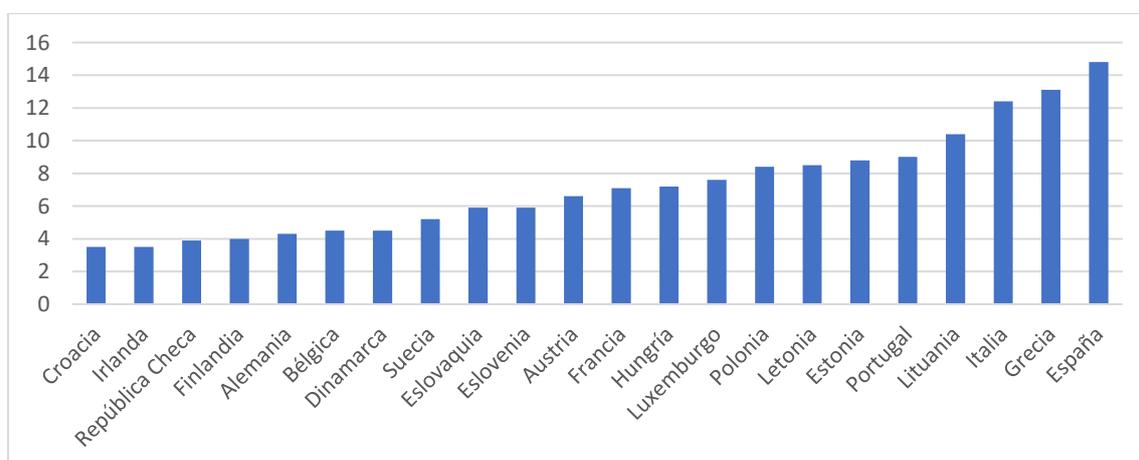
Comúnmente, el empleo en pobreza ha sido ejercido por lo que se conoce como *working poor* o *in-work poverty*, pero en la literatura española se conoce como trabajadores o trabajadoras pobres (Aragón et al., 2012).

Una vez conocida la nomenclatura, cabe resaltar que los trabajadores y trabajadoras pobres hacen referencia a aquellas personas que, incluso encontrándose en situación activa laboralmente, no logran salir de los umbrales de riesgo de pobreza. También se denominan mujeres y hombres en situación de pobreza laboral.

Según los datos proporcionados por Eurostat, la tasa de trabajadores pobres en Europa (EU-28) ha experimentado un aumento constante en los últimos años. En 2007, la tasa era del 8,3%, pero en los datos más recientes disponibles, correspondientes a 2018, ha aumentado hasta alcanzar el 9,6%. Este incremento es aún más notable en países como Rumanía, con una tasa del 15% de trabajadores pobres en 2018, y en España, con un 13%. Italia y Grecia también presentan cifras significativas, con tasas del 12,3% y 10,9% respectivamente (Eurostat, 2020). Además, este problema se acentúa en los perfiles más vulnerables, como los jóvenes, ya que la media europea (EU-28) de trabajadores pobres entre 18 y 24 años alcanza el 12,2% (Llosa et al., 2020) (Figura 1).

Figura 1

Trabajadores y trabajadoras que viven en situación de pobreza



Nota. Fuente (OCDE, 2018). Fuente propia.

Las causas de la pobreza generalmente se encuentran relacionadas con la calidad del trabajo, siendo el principal factor para explicar el empleo en pobreza. Mientras que otros autores señalan que existe un aumento sustancial en las tasas de divorcio en Europa desde la década de 1960, con consecuencias económicas negativas para las mujeres y los niños, ya que sufren un mayor riesgo de pobreza (Meulders & O'Dorchai, 2013)

Bajo la influencia de la globalización y el individualismo, los trabajadores y trabajadoras con bajos ingresos enfrentan riesgos laborales precarios. La pobreza afecta a la población activa y sus hogares, y se ve influenciada por factores como el tamaño de la familia, el estado del hogar, la viudez, los bajos salarios y la discriminación salarial, especialmente para las mujeres (Liu, 2022).

Un aspecto muy importante es que cuando un empleo supone una situación de pobreza laboral pierde sus capacidades de protección, además de la función de apoyo social, y no da lugar a una situación de bienestar mejor a la del desempleo (Llosa et al., 2020)

Cabe resaltar la necesidad de mencionar las consecuencias que pueden derivar de la situación de pobreza. Salinas (2006) señala que una de las consecuencias de la pobreza es la insalubridad, pero otras muchas de ellas pueden ser cualquier forma de delincuencia, ya que “la pobreza misma presiona a muchas personas honestas a quebrar su honestidad ante la pobreza crítica” (Salinas, 2006, p.6).

Por lo tanto, al analizar el papel de las mujeres en la pobreza, es necesario mencionar que las consecuencias para ellas resultan diferentes ya que enfrentan mayores barreras en diversos campos y una mayor probabilidad de encontrarse en situación de pobreza.

2.4.1 Entender la pobreza bajo la perspectiva de género

A nivel mundial y regional se ha observado que las mujeres presentan mayor tendencia a ser pobres, fenómeno denominado feminización de la pobreza en los años 70.

En el año 2021 la tasa AROPE, la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social femenina alcanza al 26,7 % del total de mujeres, 1,1 puntos porcentuales más que el valor registrado el año anterior. En términos absolutos, hay algo más de 6 millones y medio de mujeres y 6,1 millones de hombres en riesgo de pobreza y/o exclusión social. En este apartado nos centraremos en la realidad de las mujeres en situación de pobreza laboral (Alguacil et al., 2022). La brecha salarial de género, la discriminación laboral basada en el género y la segregación ocupacional son algunos de los factores que contribuyen a que las mujeres sean más propensas a caer en la pobreza laboral.

Los datos respaldan la existencia de la precariedad laboral en España, evidenciada por altas tasas de temporalidad, parcialidad involuntaria, brecha salarial de género, empleo atípico y falta de acceso a prestaciones y protección social. Un mercado laboral como el caracterizado, progresivamente precarizado, no puede ser otra cosa que fuente de desigualdad, y, por ello, conviene asentar términos como el de precariedad existencial o vital (Colectivo Precarias a la Deriva, 2004). Por ello, cabe resaltar la situación de las mujeres con respecto a este fenómeno.

La segregación ocupacional corresponde la concentración desproporcionada de hombres o mujeres en ocupaciones específicas, basada en su género, lo que resulta en la falta de equidad en la distribución de los empleos entre los géneros. Esto implica que ciertas ocupaciones están dominadas por hombres, mientras que otras están dominadas por mujeres, lo que contribuye a la desigualdad de género en el ámbito laboral. Ibáñez et al. (2022) señalan que la asignación desigual de ocupaciones es una causa primordial de la falta de estabilidad laboral entre mujeres, puesto que suelen ser redirigidas a ámbitos como el servicio doméstico, la atención al cliente y el cuidado de personas, los cuales suelen presentar salarios bajos y precariedad en el empleo.

Las mujeres en situación de pobreza laboral constituyen un grupo vulnerable en el mercado laboral en España, enfrentando desafíos específicos en términos de precariedad laboral y dificultades económicas. Varios estudios y

datos respaldan la existencia de esta realidad, aportando información detallada al respecto:

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) en su Encuesta de Condiciones de Vida (2020), se evidencia que las mujeres tienen una mayor proporción de empleos temporales y a tiempo parcial involuntario en comparación con los hombres en España. Asimismo, el Observatorio de la Realidad Social (2019) ha realizado estudios que muestran cómo las mujeres están más expuestas a la precariedad laboral, con una mayor proporción de contratos temporales, bajos salarios y menor acceso a la seguridad social.

Un informe de Comisiones Obreras (CCOO, 2021) sobre la precariedad laboral en el empleo de las mujeres, destaca cómo las mujeres enfrentan brechas salariales de género, discriminación laboral y falta de oportunidades de ascenso, lo que puede contribuir a su situación de pobreza (CCOO, 2021). Además, el Plan Anual de Política de Empleo del Ministerio de Trabajo y Economía Social (Ministerio de Economía, 2020), reconoce la existencia de la precariedad laboral de las mujeres como un problema en el mercado laboral español

Tras examinar el mercado laboral español, se han identificado factores que generan inestabilidad en el empleo y que afectan a toda la población, pero especialmente a las mujeres, quienes se encuentran en una situación particularmente vulnerable (Cebrián & Moreno, 2018). Es importante entender que este contexto inseguridad de laboral está estrechamente relacionado con situaciones de exclusión social, ya que ambos conceptos están íntimamente ligados. Los efectos acumulativos de la brecha laboral de género a lo largo de la vida de una mujer pueden tener un impacto significativo en su seguridad económica y bienestar social, especialmente en etapas posteriores de la vida, como la jubilación. La falta de igualdad en el acceso a oportunidades laborales y económicas puede dejar a las mujeres en una posición de vulnerabilidad económica y social, lo que perpetúa la exclusión social y la desigualdad de género (Cebrián & Moreno, 2018).

El Observatorio de Igualdad de Género de la Fundación BBVA y el Instituto Valenciano de Investigaciones Economistas, IVIE, (2019) también han identificado desigualdades de género en el mercado laboral en España, señalando cómo las mujeres enfrentan obstáculos en su desarrollo profesional y salarial, lo que puede contribuir a su situación de pobreza o vulnerabilidad económica.

Estos estudios y datos respaldan la existencia de la precariedad laboral entre las mujeres en pobreza laboral en España, mostrando cómo enfrentan condiciones laborales precarias, salarios bajos, discriminación de género y dificultades en el acceso a la seguridad social.

El Informe Global de Salarios 2020-2021 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) examina los impactos de la crisis de la COVID-19 en los salarios y el empleo en todo el mundo. Destaca cómo las mujeres, especialmente las que trabajan en empleos mal remunerados y precarios, son más vulnerables a la pobreza laboral. También, que otro de los factores que contribuyen a la pobreza laboral de las mujeres es la discriminación por género (ILO, 2021).

La feminización de la pobreza ha sido objeto de estudio por parte de diversos investigadores y organismos internacionales. Según el Informe Mundial sobre Desigualdad de Género 2020 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), las mujeres enfrentan una mayor vulnerabilidad a la pobreza en comparación con los hombres debido a múltiples factores, como la discriminación de género, la brecha salarial, la carga desproporcionada de trabajo no remunerado y la falta de acceso a recursos y oportunidades económicas (PNDU, 2020).

La brecha salarial de género contribuye significativamente a la feminización de la pobreza (CEPAL, 2004). Según el informe del Instituto Nacional de Estadística de España, en 2020, la brecha salarial de género en España se situó en un 22,3%, lo que significa que las mujeres ganaban, en promedio, un 22,3% menos que los hombres (INE, 2021). Esta desigualdad salarial impacta negativamente en los ingresos y la capacidad económica de las mujeres, lo que aumenta su riesgo de caer en situación de pobreza.

Además, las mujeres enfrentan una carga desproporcionada de trabajo no remunerado, como las tareas domésticas y de cuidado de personas dependientes. Según la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística de España, en 2020, dedicaron en promedio 26,1 horas semanales a tareas domésticas y de cuidado no remuneradas, mientras que los hombres solo dedicaron 15,4 horas semanales (INE, 2021). Esta desigual distribución del trabajo no remunerado limita la capacidad de las mujeres para participar plenamente en el mercado laboral y generar ingresos, lo que contribuye a la feminización de la pobreza.

Otro factor importante para comprender la feminización de la pobreza es la discriminación de género en el acceso a recursos y oportunidades económicas. Las mujeres enfrentan barreras en el acceso a empleo de calidad, oportunidades de capacitación y promoción laboral, acceso a crédito y propiedad de tierras, entre otros recursos económicos. Estas barreras limitan su capacidad para generar ingresos y salir de la pobreza (OIT, 2019)

Es importante destacar que la feminización de la pobreza tiene un impacto negativo no solo en las mujeres, sino también en sus familias y comunidades en general (Espino, 2021). La pobreza femenina puede afectar la salud, la educación y el bienestar de las mujeres y sus hijos, perpetuando un ciclo de pobreza intergeneracional.

2.5 Apoyo social y situación pobreza

El apoyo social puede definirse como todos aquellos apoyos o provisiones, instrumentales y/o expresivos, reales o percibidos, aportados por la comunidad, redes sociales y amistades íntimas (Barrón, 1996). El apoyo social puede manifestarse de diversas formas. El apoyo emocional implica la expresión de afecto, escucha activa, empatía y consuelo por parte de los miembros de la red social (Vangelisti, 2009). El apoyo instrumental implica la provisión de ayuda material o financiera, como recursos económicos o asistencia con tareas concretas (Thoits, 2011). El apoyo informativo se refiere a la provisión de consejos, información u orientación (Cutrona, 1984). Por último, el apoyo social

de compañía implica la presencia física y participación en actividades sociales (Langford et al., 1997).

Estudios recientes han evidenciado que el apoyo social desempeña un papel crucial en el bienestar y la salud de las personas. Entre los beneficios físicos y mentales asociados con un sólido apoyo social, se incluyen una calidad del sueño mejorada (Vega et al., 2014); una menor prevalencia de enfermedades cardiovasculares (Rutledge et al., 2018); una recuperación más efectiva de enfermedades crónicas (Uchino, 2009) una mayor satisfacción con la vida (Lee & Ybarra, 2017); una mayor capacidad de afrontamiento al estrés (Rook, 2015), y una mejor adaptación a situaciones difíciles, como el duelo o la pérdida (Barrera, 1986).

El concepto de apoyo social se ha desarrollado en la literatura científica en diferentes formas. Dos de los enfoques más reconocidos son el apoyo social subjetivo y el apoyo social objetivo. Estos enfoques se diferencian en cómo se evalúa y se define el apoyo social. A continuación, se proporciona una redacción referenciada sobre ambos enfoques:

El apoyo social subjetivo refiere la percepción que tiene una persona sobre el apoyo social que recibe de su entorno. Es decir, cómo la persona percibe que su red social está disponible para proporcionarle apoyo en momentos de necesidad. Esta percepción subjetiva del apoyo social puede influir en la forma en que la persona interpreta y afronta situaciones estresantes o difíciles en su vida. El apoyo social subjetivo se evalúa mediante la percepción y la interpretación que la persona tiene sobre el apoyo que recibe, y no necesariamente se refiere a la cantidad o calidad objetiva del apoyo que se le brinda (Barrón, 1996).

Por otro lado, el apoyo social objetivo hace alusión a la presencia concreta y objetivable de personas o recursos sociales en la vida de una persona que pueden brindarle apoyo en momentos de necesidad. Este enfoque se basa en la identificación y evaluación de los recursos sociales tangibles y observables que están disponibles para una persona, como la presencia de amigos, familiares, grupos comunitarios u otras formas de ayuda concreta y tangible.

Ambos enfoques, apoyo social subjetivo y apoyo social objetivo, son importantes en la comprensión del papel del apoyo social en la vida de las personas. No obstante, este trabajo de investigación se centra en el análisis del apoyo social subjetivo o percibido.

Según la teoría del apoyo social, el apoyo social percibido es un constructo subjetivo que refleja la evaluación que hace la persona de la cantidad y calidad del apoyo social que recibe (Cohen & Wills, 1985).

Es importante tener en cuenta que el apoyo social puede tener efectos diferentes en diferentes personas y contextos. La calidad y cantidad del apoyo social, así como la percepción del apoyo recibido, pueden variar según la cultura, el género, la edad, el nivel socioeconómico y otros factores (Thoits, 2011).

Hay evidencia que sugiere que el apoyo social puede desempeñar un papel importante en la reducción de la pobreza y ayudar a las personas y las comunidades a hacer frente a los desafíos asociados con ella (Torres et al., 2021). La falta de apoyo social, por otro lado, puede conducir a un mayor estrés, aislamiento social y falta de acceso a los recursos, lo que a su vez puede exacerbar la pobreza (Teixeira & Oliveira, 2014).

Los estudios también han demostrado que el apoyo social puede ser particularmente importante para las personas que enfrentan factores estresantes relacionados con la pobreza, como la inestabilidad financiera, la discriminación y la estigmatización (Baumeister & Leary, 1995; Levy, 2018). El apoyo social puede provenir de una variedad de fuentes, incluidos familiares, amigos, organizaciones comunitarias y programas gubernamentales (Naciones Unidas, 2020).

El apoyo emocional y tangible puede ser un factor protector para las personas en situación de pobreza, al ayudarles a manejar mejor el estrés y las adversidades de la vida diaria (Barrera, 1986). Existe una relación entre apoyo social como medio para acceder a recursos y oportunidades económicas, como empleo o educación, que pueden contribuir a mejorar la situación económica de las personas (Cutrona, 1984).

Por otro lado, también se ha demostrado que la falta de apoyo social o el apoyo de baja calidad puede contribuir a la perpetuación de la pobreza, al limitar las posibilidades de las personas para acceder a recursos y oportunidades (Langford et al., 1997). Además, la situación de pobreza en sí misma puede impactar negativamente en las relaciones sociales y el acceso al apoyo social, generando un círculo vicioso difícil de superar (Thoits, 2011).

2.6 Estrategias de afrontamiento frente al apoyo social

Las estrategias de afrontamiento fueron definidas por Folkman & Lazarus, (1986) como “los esfuerzos cognitivos, emocionales y conductuales dirigidos a manejar las demandas internas y ambientales que ponen a prueba o exceden los recursos de las personas” (p. 164).

La estrategia de afrontamiento activo implica realizar acciones directas para modificar o minimizar el impacto de una situación crítica, regular las emociones y reinterpretar positivamente el suceso, valorándolo de tal manera que resulte menos desagradable. Por otro lado, la estrategia de afrontamiento pasivo se refiere a conductas de evasión, expresión del estado emocional y valoración de la situación a través de pensamientos de deseo o negación de la realidad, lo cual implica un descompromiso con la situación problemática (Ribas et al., 2007).

El estudio Apoyo social y estrategias de afrontamiento frente al envejecimiento, fue capaz de demostrar en sus resultados que la selección y uso de estrategias de afrontamiento se asoció significativamente con el nivel de apoyo social. Las mujeres mayores con mayores recursos sociales tendieron a usar estrategias de afrontamiento activas y adaptativas, principalmente cognitivas y emocionales, mientras que las mujeres con escaso apoyo social utilizaron estrategias pasivas y evitativas (Ribas et al., 2007).

3. Método

3.1 Participantes

Se ha realizado un muestreo de conveniencia por (Llosa et al., 2023) de 5.211 personas, siendo de ellas 2.399 (46%) hombres y 2.812 (54%) mujeres.

La edad media de los hombres sería de 33,61 años con una desviación de 15,16, mientras que la edad media de las mujeres de la muestra está en 33,78 años con una desviación de 14,72.

La muestra se compone de 786 (15,1%) trabajadores hombres no pobres (HNPL), 144 (2,8%) hombres empleados en situación de pobreza (HPL), 869 (16,7%) mujeres trabajadoras no pobres (MNPL) y 253 (4,9%) mujeres trabajadoras en situación de pobreza (MPL) (Tabla 2).

Tabla 2.

Datos muestra estudio

	Género	N	Edad Media (SD)
Total muestra	Hombres	2399	33,61 (15,16)
	Mujeres	2812	33,78 (14,72)
Personas en situación de pobreza laboral	HPL	144	33,27 (16,67)
	MPL	253	33,61 (12,86)
Personas fuera de la situación de pobreza laboral	MNPL	869	37,87 (15,02)
	HNPL	786	36,15 (14,04)

3.2 Procedimiento

Todas las personas que participaron en esta investigación dieron su consentimiento informado tras conocer los fines del estudio y la metodología utilizada. En todo momento se les garantizó su anonimato y la confidencialidad de los datos recabados. Para el análisis estadístico se utilizó el programa IBM SPSS Statistics en su versión 25.

Esta investigación se desarrolla con una fuente de datos secundarios (BBDD Workforall, Universidad de Oviedo), en la cual la estudiante que elabora

este TFG ha trabajado a través de la Beca de Investigación impulsada por la Facultad Padre Ossó, en colaboración con el equipo de investigación WorkForAll. WorkForAll es un equipo de investigación multidisciplinar coordinado desde la Universidad de Oviedo, que basa sus investigaciones en la situación social y sus problemáticas.

El cuestionario fue autoadministrado en línea, utilizando la plataforma de recolección de datos Survey Monkey. Se utilizaron encuestas con un sistema de cifrado adecuado para cumplir la legislación vigente de protección de datos (Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, 2018).

El proyecto de Workforall cuenta con el aval del comité de ética de la Facultad de Psicología de la Universidad de Oviedo, y se desarrolla de acuerdo con los principios de investigación con personas de la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial.

3.3 Instrumento

La batería de cuestionarios administrada incluye medidas de apoyo social percibido, estrategias de afrontamiento, satisfacción laboral y satisfacción con la vida, terminando con un bloque de datos sociodemográficos.

- Escala MOS de Apoyo social percibido: este cuestionario analiza el apoyo social percibido a través de 19 ítems Likert-5 puntos, y 2 preguntas abiertas que mide el número de familiares y amigos que las personas encuestadas consideran figuras de apoyo. Además de una puntuación total, extrae 3 subescalas para medir el Apoyo social instrumental, Apoyo social emocional y Apoyo social afectivo. Algunos ítems de ejemplo de esta escala son “¿con qué frecuencia alguien está disponible si necesitas que te lleven a una cita médica?” o “¿con qué frecuencia alguien te da información útil para ayudarte a tomar decisiones importantes?”. La herramienta fue desarrollada originalmente por Sherbourne y Stewart (1991), y adaptada a la población española por Revilla et al. (2005). En su adaptación española obtuvo buenos índices de fiabilidad, obtenido

valores alfa cercanos a 1 (consistencia máxima), que permite establecer que la escala es adecuada para su uso en población española.

- Estrategias de afrontamiento: el Inventario de estrategias de afrontamiento CSI de Tobin et al. (Tobin et al., 1984) es un test de autoinforme de 72 ítems diseñado para evaluar pensamientos y comportamientos de afrontamiento en respuesta a un estresor específico. La versión española ha sido validada por Cano García et al. (2007), e incluye 40 ítems en una escala Likert-5 puntos. Esta escala permite medir 8 estrategias de afrontamiento, de las cuales se han empleado en esta investigación: pensamiento desiderativo con preguntas como “deseé que la situación nunca hubiera empezado” o “imaginé que las cosas podrían ser diferentes” ($\alpha = 0,78$); autocrítica, con ítems como “me critiqué por lo ocurrido” o “fue error mío así que tenía que sufrir las consecuencias” ($\alpha = 0,94$); evitación de problemas, “traté de olvidar por completo el asunto”, “no dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado” ($\alpha = 0,72$), y retirada social, “evité estar con gente” o “no dejé que nadie supiera como me sentía” ($\alpha = 0,81$).
- Satisfacción con la vida: Esta variable se mide a través de una escala diseñada *ad hoc*, compuesta de 16 ítems de Working Conditions Survey 2010 recogidos por Eurofound. Se trata de ítems Likert-5 puntos, con un $\alpha = 0,827$ para la muestra estudiada.
- Satisfacción laboral: medida con un cuestionario *ad hoc* que analiza la satisfacción laboral de las personas a través de una serie de ítems del panel de datos Working Conditions Survey 2010 recogidos por Eurofound. Son ítems Likert-5 puntos, tales como “cuando logro mis metas en el trabajo, me siento satisfecho”, con un $\alpha = 0,824$ para la muestra estudiada. Este cuestionario se aplica replicando el proceso seguido en la adaptación española de la Escala de Incertidumbre Laboral JIS-8 (Llosa et al., 2020).
- Cuestionario sociodemográfico: esta información se recogió a través de un formulario *ad hoc*, en el cual se incluían ítems de género, edad o situación laboral (empleado/a, empleado/ por

cuenta propia, estudiante, jubilado/a, desempleado/a, y otros). Posteriormente, se incluyeron una serie de preguntas como “¿cuál es tu salario mensual?” o “¿has tenido algún cambio contractual?”. También se preguntó sobre la composición familiar y la situación laboral de esta para poder determinar la situación de pobreza, y definir así las características de la muestra.

3.4 Análisis de datos

En primer lugar, se llevó a cabo un análisis de frecuencias para comprender las características de la muestra. Se estudiaron variables relacionadas con la situación demográfica, como el género y la edad, junto con aquellas relacionadas con la situación laboral y la situación de empleo en pobreza.

Seguidamente, se realizó una comparación respecto a la puntuación total de apoyo social entre hombres y mujeres a través de la prueba T-Student (NC = 95%), estableciendo el apoyo social como variable dependiente en el análisis.

A tenor de los resultados, se trató de analizar de manera más específica la pobreza laboral en esta relación, generando 4 grupos: mujeres y hombres en situación de pobreza laboral y no, respectivamente. Se llevó a cabo un análisis de comparación de medias, siendo de nuevo la variable dependiente el apoyo social. Se evaluó el supuesto de homogeneidad de varianza con el estadístico de contraste F de Levene (NC = 95%). Para analizar las diferencias entre los grupos se utilizó el estadístico robusto Brown-Forsythe, y se llevó a cabo una prueba *post hoc* de contraste de medias utilizando la prueba Games Howell (NC = 95%) para determinar los grupos en los que se encontraron diferencias significativas.

Por último, para responder a los objetivos de investigación, se centra el análisis en el caso de las mujeres. Se propusieron dos modelos de regresión lineal (NC = 95%) donde la variable dependiente, de distribución continua, vuelve a ser el apoyo social, y el hecho de tener hijos/as menores a cargo, la satisfacción laboral, la satisfacción con la vida, y las estrategias de afrontamiento autocrítica, evitación de problemas, retirada social y pensamiento desiderativo, se incluyeron

como variables independientes. El mismo modelo se replica en los dos grupos, para comprobar diferencias en las variables que explican el apoyo social en el caso de las mujeres en pobreza laboral y en aquellas que no lo están.

4. Resultados

A continuación, se presentan los resultados hallados ordenados de acuerdo con los objetivos.

4.1 Diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al apoyo social

Partiendo de la variable de apoyo social, se observa que existe una diferencia estadísticamente significativa entre hombres y mujeres ($p < ,01$).

Al analizar la diferencia entre hombres y mujeres respecto al apoyo social, se utilizó la prueba T-Student (NC 95%), con la cual se hallaron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en cuanto a la puntuación de apoyo social ($t = -5,70$, $p < ,01$). El género mostró diferencias estadísticamente significativas en el apoyo social total, donde la puntuación de las mujeres ($M = 79,97$; $DT = 14,72$) fue mayor que la de los hombres ($M = 77,60$; $DT = 15,16$) (Tabla 3).

Por lo tanto, con un Nivel de Confianza del 95%, se puede afirmar que el grupo de mujeres presenta una mayor puntuación de apoyo social frente al grupo de los hombres.

Tabla 3

Prueba t para muestras independientes de Apoyo social (MOS) y género.

	Mujeres (N= 2812)	Hombres (N= 2399)	t	gl	p
	\bar{X} (DT)	\bar{X} (DT)			
MOS Total	79,97 (14,72)	77,60 (15,16)	-5,701	5209	,000

4.2 Diferencias entre grupos (género y empleo en pobreza) en cuanto al apoyo social

Al establecer una comparativa entre los cuatro grupos, mujeres y hombres en situación de pobreza laboral y no, respectivamente, existe una diferencia significativa entre el apoyo social y el género. Como no se asumieron varianzas iguales (F Levene = 4,226; $p < ,05$), se utilizó el estadístico Games-Howell en el análisis *post hoc*. El análisis *post hoc* mostró que el grupo de mujeres en situación de pobreza laboral ($M = 75,37$; $SD = 16,76$) obtuvo una puntuación más baja en apoyo social que el grupo de mujeres que no presentan esta situación ($M = 76,66$; $SD = 15,02$) ($F = 10,65$, $p < ,00$) (Tabla 4). A su vez, los hombres en situación de pobreza laboral ($M = 74,67$; $SD = 16,67$) tuvieron una puntuación menor en apoyo social que los hombres que no se encuentran en esa situación ($M = 80,01$; $SD = 14,04$) ($F = 10,65$; $p < ,00$).

Con estos datos, podemos concluir que se asumen diferencias estadísticamente significativas entre ciertos grupos ($NC = 95\%$). Entre los hombres en situación de pobreza y los que no se encuentran en esta situación, sí se hallan diferencias. Sin embargo, entre los hombres que no se encuentran en pobreza laboral y las mujeres que tampoco se encuentran en esta situación, esta diferencia desaparece.

Tabla 4

Comparación de apoyo social entre grupos

	MPL (N= 253)	MNPL (N= 869)	HPL (N= 144)	HNPL (N= 786)	F	Sig.
	\bar{X} (DT)	\bar{X} (DT)	\bar{X} (DT)	\bar{X} (DT)		
Puntuación	75,37	76,66	74,67	80,01	10,65	,000
Total MOS	(16,76)	(15,02)	(16,67)	(14,04)		

Nota. MPL= Mujeres en situación de pobreza laboral; MNPL= Mujeres que no se encuentran en situación de pobreza laboral; HPL= hombres en situación de pobreza laboral; HNPL= hombres que no se encuentran en situación de pobreza laboral.

4.3 Modelo explicativo del apoyo social de mujeres en empleo en pobreza y mujeres que no presentan empleo en pobreza

Por último, con ánimo de comprender el desarrollo de apoyo social percibido en mujeres en situación de pobreza laboral y no, se puso a prueba el modelo explicativo teorizado por medio de dos análisis de regresión lineal. Ya se detectó que entre estos dos grupos existen diferencias sobre la manifestación de apoyo social, siendo las mujeres en situación de pobreza laboral las que presentan menor apoyo social. Sin embargo, siendo el apoyo social percibido un factor de protección para el bienestar, especialmente en situaciones de pobreza y/o precariedad, se ha determinado cuáles han sido las variables independientes del modelo que han tenido una mayor influencia en cuanto a la puntuación de apoyo social de las participantes de la muestra.

En primer lugar, se calculó un modelo de regresión lineal para predecir la presencia del apoyo social sobre las mujeres que no se encuentran en situación de pobreza laboral en función de diferentes variables. En este caso el modelo diseñado explica un 28,9% ($R^2 = ,289$) de la varianza de apoyo social percibido en base a las variables independientes determinadas.

A continuación, también se calculó un modelo de regresión lineal para predecir el efecto del apoyo social sobre las mujeres en situación de pobreza laboral en función de diferentes variables. A través de este modelo, puede afirmarse que el 24,4% ($R^2 = ,244$) del apoyo social puede ser explicado por las variables escogidas. En ambos casos, la R^2 refiere una buena calidad en cuanto a la capacidad explicativa de los dos modelos.

Las variables independientes que explicaron la puntuación de apoyo social entre las mujeres fueron: hijos/as menores a cargo ($\beta_{std} = ,14$; $p = <,01$; IC= 95%), satisfacción laboral ($\beta_{std} = -,9$; $p = <,01$; IC= 95%), satisfacción con la vida ($\beta_{std} = ,26$; $p = <,01$; IC= 95%), autocrítica ($\beta_{std} = -,03$; $p = <,01$; IC= 95%), evitación de problemas ($\beta_{std} = ,05$; $p = <,01$; IC= 95%), retirada social ($\beta_{std} = -,25$; $p = <,01$; IC= 95%) y pensamiento desiderativo ($\beta_{std} = ,09$; $p = <,01$; IC= 95%) (Tabla 5).

Cabe resaltar que las variables hijos/as menores a cargo y retirada social son las significativas para el estudio del apoyo social en los dos grupos de mujeres, con un parámetro beta mayor ($\beta_{std} = ,12$; $p = <,01$ en el caso de las mujeres en situación de pobreza laboral; $\beta_{std} = ,14$; $p = <,01$ en el segundo grupo).

Sin embargo, la variable autocrítica y la satisfacción con la vida explican la puntuación de apoyo social en mujeres que no se encuentran en situación de pobreza laboral ($\beta_{std} = -,03$; $p = <,01$ en el caso de la autocrítica; $\beta_{std} = ,26$; $p = <,01$ en la variable satisfacción con la vida). Ocurre lo contrario en las mujeres en situación de pobreza, ya que pierde poder explicativo ($\beta_{std} = -0,1$; $p = <,94$ en el caso de la autocrítica; $\beta_{std} = ,35$; $p = <,0,58$ en la segunda variable, la satisfacción con la vida).

Otra variable significativa corresponde con tener hijos/as o no, tanto en el caso de las mujeres en situación de pobreza laboral ($\beta_{std} = ,12$; $p = <,01$), como en las mujeres que no presentan esta situación ($\beta_{std} = 0,14$; $p = <,01$), ya que se demuestra que es una variable que explica los niveles de apoyo social para ambos grupos.

Concluyendo, tanto la satisfacción laboral ($\beta_{std} = ,04$; $p = <,05$ en el caso de las mujeres en situación de pobreza laboral; $\beta_{std} = -,9$; $p = <,01$ en el caso del otro grupo), la evitación de problemas ($\beta_{std} = ,10$; $p = <,11$ en el caso de las mujeres en situación de pobreza laboral; $\beta_{std} = ,05$; $p = <,0,58$ en el caso de las mujeres que no se encuentran en esta situación), la retirada social ($\beta_{std} = -,29$; $p = <,01$ en el caso de las mujeres en situación de pobreza laboral; $\beta_{std} = -,25$; $p = <,0,58$ en el caso del otro grupo) y el pensamiento desiderativo ($\beta_{std} = ,09$; $p = <,15$ en el caso de las mujeres en situación de pobreza laboral; $\beta_{std} = ,09$; $p = <,01$ en el caso de las mujeres que no se encuentran en esta situación), son variables que explican la puntuación del apoyo social.

Tabla 5*Resultados del análisis de regresión lineal de variables asociadas al apoyo social.*

	MNPL		MPL	
	β std	p	β std	p
Hijos/as menores a cargo	,14	,00	,12	,00
Satisfacción laboral	-,9	,00	,04	,05
Satisfacción con la vida	,26	,01	,35	,58
Autocrítica	-,03	,45	-,01	,94
Evitación de problemas	,05	,10	,10	,11
Retirada social	-,25	,00	-,29	,00
Pensamiento desiderativo	,09	,00	,09	,15
R²	,289		,244	

Nota. MPL= Mujeres en situación de pobreza laboral; MNPL= Mujeres que no se encuentran en situación de pobreza laboral

5. Discusión

El propósito del presente estudio fue determinar la situación y los factores que influyen en el apoyo social en mujeres en situación de pobreza laboral. En general, se ha encontrado que las diferencias entre mujeres y hombres con respecto al desarrollo del apoyo social reflejan la desigualdad de género.

Se conceptualizó la pobreza laboral en términos de género, lo que dio lugar a una serie de diferencias. Los resultados confirmaron que sí existían diferencias en cuanto al apoyo social percibido entre hombres y mujeres. Cabe resaltar que los roles de género tradicionales asignan a las mujeres la responsabilidad principal de cuidar de los demás y mantener relaciones sociales fuertes. Esto puede llevar a que las mujeres sean más propensas a buscar y recibir apoyo social cuando lo necesitan (Monreal et al., 2019). Por ejemplo, las mujeres suelen ser socializadas para ser más comunicativas y expresivas emocionalmente, lo que facilita el establecimiento de conexiones sociales y la búsqueda de apoyo. Por otro lado, los hombres a menudo son socializados para

ser más independientes y autosuficientes, lo que puede dificultarles pedir ayuda o buscar apoyo social (Mendieta & Moran, 2022).

Además, las normas sociales y las expectativas de género pueden influir en cómo se percibe y se brinda apoyo social (González-Pasarín & Barnedo, 2023). Por ejemplo, se espera que los hombres sean fuertes y resistentes, lo que puede hacer que se sientan más presionados para resolver sus problemas por sí mismos. Esto puede llevar a que los hombres sean menos propensos a buscar apoyo o a expresar sus necesidades emocionales.

En los siguientes análisis se siguió reflejando que el apoyo social de las mujeres, además de ser mayor en puntuación, presentaba diferencias dependiendo del nivel de análisis. Al analizar el apoyo social de los dos grupos de mujeres, en aquellas que se encontraban en situación de pobreza laboral arrojó que la composición del apoyo social en este grupo resultaba más amplia.

En el caso de las mujeres que no se encuentran en situación de pobreza laboral, se dieron dos variables que no resultaban significativas: la autocrítica y la satisfacción con la vida. Estas dos variables están ligadas con la exclusión social (Llosa et al., 2022), por lo tanto, explica que no sean significativas para este grupo de análisis.

Las mujeres que tienen empleo y no están en situación de pobreza pueden tener niveles más altos de autoconfianza y autoestima (Martínez et al., 2019). Ello puede influir en una menor autocrítica, ya que se sienten seguras en sus habilidades y logros. Al tener empleo y una situación económica estable, es posible que se sientan más valoradas y reconocidas, lo que puede reducir la necesidad de evaluar críticamente sus acciones o logros.

Por otro lado, a ausencia de significación de la variable de satisfacción con la vida en mujeres trabajadoras que no se encuentran en situación de pobreza está influenciada por la estabilidad financiera. Tener cubiertas las necesidades básicas y no tener preocupaciones económicas contribuye a experimentar una mayor satisfacción con la vida (Elizalde et al., 2006).

Si atendemos a las condiciones o variables específicas que presentan diferencias entre los modelos obtenidos, encontramos las siguientes: hijos/as menores a cargo, satisfacción laboral, satisfacción con la vida, evitación de problemas, retirada social y pensamiento desiderativo, toman relevancia en el grupo de las mujeres en situación de pobreza laboral. Pero ocurre de manera diferente en las mujeres que no se encuentran en situación de pobreza laboral, ya que aquellas variables que resultan significativas son hijos/as menores a cargo, satisfacción laboral, evitación de problemas, retirada social y pensamiento desiderativo. Por lo tanto, cabe resaltar que estos dos grupos de mujeres difieren en las variables que explican su apoyo social en cuanto a la satisfacción de la vida y la evitación de problemas.

Las personas en situación de pobreza a menudo experimentan una tendencia al aislamiento y la exclusión social, lo que puede tener consecuencias negativas en su bienestar y calidad de vida, estando directamente relacionadas con el apoyo social percibido. Por otro lado, el pensamiento desiderativo también es un factor a tener en cuenta, ya que está relacionado tanto con la exclusión social como con la salud mental (Martínez et al., 2019).

La evitación de problemas tiene una mayor influencia entre las mujeres en pobreza laboral, lo cual tiene implicaciones significativas. Esta situación es problemática, ya que la literatura ha establecido que la evitación de problemas está asociada con problemas de salud mental, como la depresión, lo que puede generar problemas a largo plazo. Está relacionada con un mayor riesgo de desarrollar problemas de salud mental, como la depresión y la ansiedad. Al evitar enfrentar los problemas, las mujeres en pobreza laboral pueden experimentar una acumulación de estrés y dificultades emocionales, lo que aumenta su vulnerabilidad a los problemas de salud mental (Gancedo et al., 2020).

En definitiva, se observa que existen diferencias significativas en el apoyo social que reciben las mujeres en situación de pobreza laboral en comparación con aquellas que no presentan esta situación. En primer lugar, las mujeres en situación de pobreza laboral tienden a tener redes sociales más pequeñas y menos diversificadas, lo que se traduce en una menor cantidad de apoyo social disponible. Esto puede ser resultado de la falta de recursos económicos para

mantener contactos sociales, así como del tiempo limitado disponible para interactuar con otras personas.

En segundo lugar, las mujeres en situación de pobreza laboral suelen tener menos acceso a recursos y servicios de apoyo social, lo que limita su capacidad para mantener y desarrollar sus relaciones sociales. Esto puede contribuir a una mayor sensación de aislamiento y soledad, lo que afecta su bienestar emocional y su calidad de vida (ILO, 2021).

Por último, las mujeres en situación de pobreza laboral pueden experimentar un mayor estigma social debido a su situación económica, lo que puede afectar su autoestima y sus relaciones sociales (Benach, 2023). Esto puede hacer que sean más reacias a buscar apoyo social o a compartir sus problemas con otras personas, lo que puede agravar su situación.

Las mujeres tienen más probabilidades de estar expuestas al riesgo de pobreza cuando enfrentan la deconstrucción de la familia y la flexibilidad e inseguridad del mercado laboral. Basado en esto, la tendencia de género de la pobreza en el empleo se basa exactamente en el individualismo en el mercado laboral actual. La pobreza de género exige perspectivas específicas de las mujeres en la toma de decisiones políticas o dimensiones de género en el sistema de bienestar para hacer frente a la tendencia individualista en el mercado laboral (Liu, 2022).

6. Conclusiones

Los datos arrojados a través de este análisis presentan la situación de las mujeres en cuanto al apoyo social que perciben. En determinadas ocasiones se habla de la necesidad de combatir las demandas sociales relacionadas con la pobreza laboral, pero cabe resaltar que, según los datos aportados, la pobreza laboral afecta en mayor medida a las mujeres.

6.1 Recomendaciones para las políticas de inclusión social e inclusión laboral activa

Las políticas de inclusión social y laboral activa son esenciales para construir una sociedad más justa e igualitaria, en la que todas las personas

tengan acceso a las mismas oportunidades y recursos. Para lograr esto, es necesario abordar la exclusión social y laboral desde una perspectiva amplia y multidimensional, que incluya tanto el apoyo social como la Educación Social.

En primer lugar, se recomienda fomentar la educación inclusiva como una forma de garantizar que todas las personas tengan acceso a una educación de calidad que les permita desarrollar sus habilidades y capacidades (Murillo & Duk, 2018). Esto implica no solo garantizar el acceso a la educación, sino también promover un enfoque centrado en las necesidades de cada estudiante y fomentar la participación activa de todos.

Por otro lado, es importante fortalecer el apoyo social a través de políticas y programas que promuevan la igualdad de oportunidades y la inclusión social. Esto puede incluir medidas como la promoción del empleo inclusivo, como la inclusión de grupos vulnerables como parte de las empresas (Fundación Corona, 2018); la lucha contra la discriminación y la violencia, dando a conocer las barreras que enfrentan los grupos vulnerables en la inserción laboral (Fundación Corona, 2018); el acceso a servicios básicos de salud y bienestar, y la promoción de la participación ciudadana y comunitaria (Perestero et al., 2013). Es esencial que las mujeres tengan acceso a servicios de apoyo adecuados, como servicios de salud mental, asesoramiento y asistencia social.

En efecto, el trabajo grupal en mujeres ha demostrado ser efectivo para fomentar el empoderamiento y mejorar la salud mental. Estos espacios permiten a las mujeres conectarse entre sí, superar el aislamiento y participar en un entorno de escucha donde pueden compartir experiencias generando un apoyo entre ellas. En estos grupos, se pueden discutir percepciones, ideas y sentimientos, lo que brinda la oportunidad de sentirse comprendidas y tomar conciencia de su situación particular, además de la creación de redes de apoyo social (Migallón & Galvez, 1999).

En última instancia, los grupos de mujeres facilitan que las participantes se conviertan en agentes activos en su propio proceso de recuperación y promueven la participación activa en primera persona. Estos grupos fomentan la sororidad, es decir, la solidaridad y el apoyo entre mujeres, y también fomentan

la creación de vínculos significativos entre las participantes y apoyo social (Caballero et al., 2012). Es fundamental fomentar el desarrollo de redes de apoyo sólidas para las mujeres, tanto a nivel personal como profesional. Esto puede lograrse a través de programas de mentoría, grupos de apoyo y redes de contactos. Estas redes pueden brindar orientación, consejos y apoyo emocional, ayudando a las mujeres a enfrentar los desafíos y a avanzar en sus carreras.

En cuanto a la inclusión laboral activa, es fundamental adoptar políticas que promuevan el acceso al mercado laboral de personas en situación de exclusión. Esto puede incluir medidas como la formación y capacitación laboral, la promoción de empleos dignos y de calidad, y la eliminación de barreras y estereotipos en el ámbito laboral. Además, es importante fomentar el emprendimiento y la economía social como una forma de promover la inclusión laboral y la creación de empleos sostenibles y de calidad. Esto puede implicar el apoyo a la creación de cooperativas y empresas sociales, así como la promoción de políticas y programas que fomenten la inversión en proyectos sociales y medioambientales.

Finalmente, es necesario que se monitoreen y evalúen regularmente las políticas y programas implementados, para asegurarse de que estén produciendo resultados efectivos y puedan ser adaptados y mejorados continuamente. Con estas medidas, se puede trabajar hacia una inclusión social y laboral activa de las mujeres en situación de pobreza laboral, mejorando su calidad de vida y promoviendo la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

6.2 Importancia teórica en el ámbito de la Educación Social

El estudio sobre el apoyo social de las mujeres es de gran importancia para el campo de la Educación Social, ya que permite comprender cómo las relaciones y las interacciones sociales influyen en la salud mental y en el bienestar de las mujeres. El apoyo social puede tener un impacto significativo en la capacidad de las mujeres para hacer frente a situaciones estresantes, para superar obstáculos y para desarrollar resiliencia (Uriarte, 2005).

En el contexto de la pobreza laboral, el apoyo social puede ser especialmente importante, ya que las mujeres en esta situación a menudo enfrentan una serie de desafíos que pueden afectar su bienestar y su capacidad para encontrar y mantener un empleo remunerado. Por ejemplo, pueden enfrentar barreras de acceso a la educación, a la formación, al mercado laboral, y pueden experimentar altos niveles de estrés y ansiedad debido a la inestabilidad financiera y a las dificultades para afrontar pagos.

El estudio del apoyo social de las mujeres en situación de pobreza laboral puede ayudar a los y las profesionales de la educación social a identificar las necesidades específicas de las mujeres y a desarrollar estrategias efectivas para abordarlas. Al comprender las redes de apoyo social a las que las mujeres pueden acceder, los educadores y educadoras sociales pueden trabajar con ellas para fomentar la construcción de relaciones positivas y de apoyo en su vida cotidiana. Además, el conocimiento de las barreras y obstáculos que las mujeres enfrentan para acceder a estas redes de apoyo social puede ayudar a diseñar programas y servicios más efectivos que respondan a sus necesidades específicas y comprender la importancia del género y de la diversidad en el contexto del apoyo social. Las mujeres a menudo tienen redes de apoyo social diferentes a las de los hombres, y pueden enfrentar obstáculos específicos en el acceso a estas redes de apoyo. Al comprender estas diferencias, los educadores y educadoras sociales pueden trabajar para crear entornos más inclusivos y sensibles al género que respondan a las necesidades específicas de las mujeres en situación de pobreza laboral.

En este proyecto se ha buscado difundir información sobre un tema en particular, y se sostiene firmemente que la Educación Social debe jugar un papel crucial en la solución de esta problemática, ya que los y las profesionales de esta área cuentan con las herramientas y la perspectiva adecuada para contribuir significativamente en mejorar la calidad de vida de las mujeres.

6.3 Implicaciones interventivas para la Educación social

La educación social desempeña un papel fundamental en la formación integral de las personas, fomentando su desarrollo personal, social y emocional. Sin embargo, en la actualidad nos encontramos en un entorno marcado por numerosos desafíos y problemáticas que afectan a la sociedad en su conjunto. Ante esta realidad, es necesario reflexionar sobre las implicaciones interventivas que la Educación social puede tener para abordar y mitigar dichas situaciones. Desde la promoción de la igualdad de oportunidades hasta la prevención de la exclusión social, la educación social se presenta como un recurso indispensable para construir una sociedad más justa e inclusiva.

La educación social como profesión tiene como uno de sus principales objetivos la promoción de la inclusión social y laboral de las personas en situación de vulnerabilidad y exclusión social. En este sentido, el trabajo del apoyo social y las estrategias de afrontamiento son fundamentales para lograr este objetivo.

En términos prácticos, trabajar el apoyo social implica ofrecer a las personas en situación de vulnerabilidad y exclusión social un acompañamiento y una atención personalizada que les permita superar las barreras que impiden su plena integración social y laboral.

Una de las formas más efectivas de fomentar el apoyo social es a través de la creación y facilitación de grupos de apoyo exclusivamente para mujeres. Estos grupos pueden abordar temas específicos como el empoderamiento, la autoestima, la violencia de género y la conciliación laboral y familiar. Proporcionar un espacio seguro y confidencial donde las mujeres puedan compartir experiencias, recibir apoyo emocional y encontrar soluciones conjuntas es fundamental.

Además de los grupos de apoyo, es importante ofrecer talleres y capacitaciones dirigidos a mujeres sobre diversos temas relevantes para su desarrollo personal y social. Al brindar a las mujeres herramientas y conocimientos para fortalecerse a sí mismas y a otras, estas actividades fomentarán la creación de redes de apoyo sólidas. La organización de eventos y

actividades comunitarias que promuevan la participación de las mujeres también es una estrategia efectiva.

La implementación de programas de mentoría es una buena iniciativa, ya que en ellos que mujeres con experiencia y conocimientos pueden brindar orientación y apoyo a otras mujeres que buscan desarrollarse personal y profesionalmente. Establecer relaciones de mentoría fomentará el crecimiento personal y la creación de redes de apoyo duraderas.

Por otro lado, trabajar las estrategias de afrontamiento implica ayudar a las personas a desarrollar habilidades y recursos para hacer frente a las dificultades y retos que pueden surgir en sus vidas. Por consiguiente, es importante ofrecer herramientas y técnicas específicas que permitan a las personas afrontar las situaciones adversas de manera efectiva.

Una de las principales implicaciones prácticas para la Educación Social es la necesidad de adaptar el trabajo a las necesidades y características de cada persona. Esto permitirá una mayor coordinación y cooperación entre diferentes profesionales y, por lo tanto, un trabajo más eficaz y eficiente en la consecución de los objetivos comunes.

7. Referencias

- Alguacil, A., Ariza, J., Llano, J. C., & Quiroga, D. (2022). *XII Informe: El Estado de la pobreza en España. Seguimiento de los indicadores de la Agenda UE 2030. 2015-2021*. EAPN España.
- Anghel, B., & Conde, I. (2023). *Brechas Salariales de Género Ajustadas en España: 2002-2018 (Estudio sobre la Economía Española)*. Fedea.
- Aragón, J., Cruces, J., De la Fuente, L., Martínez, A., & Otaegui, A. (2012). Trabajadores pobres y empobrecimiento en España. *Zerbitzuan*, 52(25), 119-128. <https://doi.org/10.5569/1134-7147.52.07>
- Arnal, M., Finkel, L., & Parra, P. (2013). Crisis, desempleo y pobreza: Análisis de trayectorias de vida y estrategias. *Cuadernos de relaciones laboral*, 2(31), 413-445. https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n2.43221
- Barrera, M. (1986). Distinctions between social support concepts, measures, and models. *American journal of community psychology*, 14(4), 413-445.
- Barrón, A. (1996). *Apoyo social. Aspectos teóricos y aplicaciones*. Siglo XXI.
- Benach, J. (2023). *Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Carbonell, M., Rodríguez, J., García, R., & Gutiérrez, R. (2007). *Discriminación, igualdad y diferencia política*. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

- CCOO. (2021). *La precariedad laboral en España. Una doble perspectiva*. Gabinete Económico de CCOO. Instituto de Economía Internacional de la Universidad de Alicante.
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama Social*, 27, 47-63.
- CEPAL. (2004). *Entender la pobreza desde la perspectiva de género*. Cepal.
- Christina, A.-P., Kostolny, J., & Vacas-Soriano, C. (2022). *Salarios mínimos en 2022: Revisión anual*. Eurofound.
- Cohen, S., & Wills, T. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin*, 98(2), 310-357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Colectivo Precarias a la Deriva. (2004). *A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina*. Traficantes de sueños.
- Costanza, R., Caniglia, B., Fioramonti, L., Lewis, H., Lovins, H., & Wilkinson, R. (2018). Toward a sustainable wellbeing economy. *The Solutions Journal*, 9(2), 5-11.
- Cranford, C. J., Vosko, L. F., & Zukewich, N. (2004). The Gender of Precarious Employment in Canada. *Relations Industrielles*, 58(3), 454-482. <https://doi.org/10.7202/007495ar>
- Cutrona, C. (1984). Social support and stress in the transition to parenthood. *Journal of abnormal psychology*, 96(4), 378-390. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.93.4.378>

- De la Fuente, I., & Sánchez, E. (2023). Discriminación, violencia y exclusión social. Una aproximación a la realidad de las personas en situación de sinhogarismo y exclusión residencial. *Itinerarios de Trabajo Social*, 3, 14-22. <https://doi.org/10.1344/its.i3.40360>
- Dolado, J., Felgueroso, F., & Jimeno, J. (2021). Past, present and future of the Spanish labour market: When the pandemic meets the megatrends. *Applied Economic Analysis*, 634(131), 764-797. <https://doi.org/10.1108/AEA-11-2020-0154>
- Elizalde, A., Martí, M. & Martínez, F. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona. *POLIS, Revista Latinoamericana*, 5(15).
- Espino, S. (2021). La feminización de la pobreza en España: Un enfoque desde la perspectiva de género. *International Journal for 21st century education*, 8(1), 37-46. <https://doi.org/10.21071/ij21ce.v8i1.13662>
- Estévez-Abe, M. (2016). Labor Markets, Public Policies and Gender Equality: The Varieties of Capitalism Perspective and Beyond. *Accessed*, 29(2), 232-251.
- Eurofound. (2017). *Developments in working life in Europe 2016: EurWORK annual review*. Eurofound,
- European Commission. (2020). *The European Labour Authority and rights-based labour mobility* [Data set]. European Commission.
- Eurostat. (2020). *Tasa de riesgo de pobreza en el trabajo por tipo de contrato: Temporal* [Data set]. Eurostat.
- Eurostat. (2021). *Archive: Empleo- estadísticas anuales* [Data set]. Eurostat

- Eurostat. (2023). *Solicitantes de empleo, por país (Europa, 2023)* [Data set].
EURES El portal europeo de la movilidad profesional.
- FEDEA. (2023). *Observatorio Trimestral del Mercado*. FEDEA.
- Fernández, R. (2023). *Índice Global de Brecha de Género España 2006-2022*.
Statista Research Department.
- Folkman, S., & Lazarus, R. (1986). Stress processes and depressive symptomatology. *Journal of abnormal psychology, 95*(2), 107-113.
<https://doi.org/10.1037/0021-843X.95.2.107>
- Fundación Corona. (2018). *Guía para la promoción de empleo inclusivo en las empresas*. Punto Aparte LTDA.
- Gancedo, Y., Marcos, V., & Montes, Á. (2020). *Relación entre salud mental y estrategias de afrontamiento*. Universidad de Santiago de Compostela (USC). *Unidad de psicología forense (UPF)*.
- Gao, C., Wang, D., Miao, X.-Y., Wang, Z.-J., & Chan, K. Q. (2021). Close-knit ties through thick and thin: Sharing social exclusion and acceptance. *Journal of Social Psychology, 51*(1), 197-221. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2729>
- García-Montalvo, J., & Reynal, M. (2020). *Distributional effects of COVID-19 on spending: A first look at the evidence from Spain*. Universitat Pompeu Fabra, Department of Economics and Business
- Girón, A., & Correa, E. (2016). Post-Crisis Gender Gaps: Women Workers and Employment Precariousness. *Journal of Economic Issues, 50*(2), 471-477.
<https://doi.org/10.1080/00213624.2016.1179049>

- González-Pasarín, L., & Barnedo, I. (2023). *Parentalidad positiva, acogimiento familiar y apoyo social: La experiencia de las familias biológicas y acogedoras*. IV Simpósio Internacional de Acolhimento Familiar (IV SIMAF), Universidad de Málaga.
- Ibáñez, M., García, E., & Aguado, E. (2022). Mujeres en mundos de hombres: Segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina. *Sociología del Trabajo*, 101, 329-343. <http://dx.doi.org/10.5209/stra.81673>
- ILO. (2021). *Global Wage Report 2020-2021: From the COVID-19 Crisis to a New Normal*. International Labour Organization.
- INE. (2022). *Análisis y perspectiva* (N.º 116). https://www.mapa.gob.es/es/ministerio/servicios/analisis-y-prospectiva/ayp_serie_empleo_n116_epa_4t2022_tcm30-641385.pdf
- INE. (2023). *Encuesta de Población Activa (EPA) y Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)* (Cuarto trimestres de 2022). <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0422.pdf>
- Langford, C., Bowsher, J., Maloney, J., & Lillis, P. (1997). Social support: A conceptual analysis. *Journal of advanced nursing*, 25(1), 95-100. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1997.1997025095.x>
- Lee, D., & Ybarra, Ó. (2017). Cultivating Effective Social Support Through Abstraction: Reframing Social Support Promotes Goal-Pursuit. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(4), 453-464. <https://doi.org/10.1177/0146167216688205>

- Liu, J. (2022). Rethinking the defining contextualization of in-work poverty: The challenge of individualism and globalization. *The Journal of Chinese Sociology*, 9(1), article 1. <https://doi.org/10.1186/s40711-021-00160-z>
- Llano, J. C. (2019). *El Estado de la Pobreza. Seguimiento del Indicador de Pobreza y Exclusión Social en España 2008-2018*. EAPN-ES.
- Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Menéndez-Espina, S., Rivero-Díaz, M. L., & Iglesias-Martínez, E. (2022). Self-Criticism in In-Work Poverty: The Mediating Role of Social Support in the Era of Flexibility. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 609. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010609>
- Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Menéndez-Espina, S., Teixeira, C., & De Olivera, L. (2023). Cross-cultural adaptation of the Job Insecurity Scale (JIS) in Brazil and cross-national analysis of Job Insecurity effects in Brazil and Spain. *BMC Psychology*, 11(117), 1-16. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01156-9>
- Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Menéndez, S., & Boada Grau, J. (2020). Incertidumbre laboral, salud mental y apoyo social en trabajadores pobres. *Athenea Digital*, 20(2), 25-41. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2178>
- Martínez, A., Piqueras, J. A., & Inglés, C. (2019). Relaciones entre Inteligencia Emocional y Estrategias de Afrontamiento ante el Estrés. *Revista electrónica de motivación y emoción*, 37(14).
- Martínez, I., Menenghel, I., & Peñalver, J. (2019). ¿El género afecta en las estrategias de afrontamiento para mejorar el bienestar y el desempeño?

- académico? *Revista de Psicodidáctica*, 24(2), 111-119.
<https://doi.org/10.1016/j.psicod.2019.01.003>
- Mendieta, L., & Moran, R. (2022). Los cuidados parentales en las relaciones de equidad de género en el hogar. *Ciencia y Desarrollo*, 26(1), 15-30.
<https://doi.org/10.21503/cyd.v26i1.2460>
- Meulders, D., & O'Dorchai, S. (2013). Divided We Stand, United We Fall—A Good Society Needs an Individual Poverty Measure. *Toward a Good Society in the Twenty-First Century: Principles and Policies*, 49-72.
https://doi.org/10.1057/9781137313621_3
- Monreal, M. C., Cárdenas, R., & Martínez, B. (2019). Estereotipos, roles de género y cadena de cuidados. Transformaciones en el proceso migratorio de las mujeres. Stereotypes, gender roles and chain of care. Transformations in women's migratory process. *Collectivus, Revista de Ciencias Sociales*, 6(1), 83-97. <https://doi.org/10.15648/Coll.1.2019.06>
- Morales, E. (2021). Meanings and social perceptions of social exclusion in adolescents from Havana. *Novedades en Población*, 17(34), 354-383.
- MTES. (2021). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2021*. MTES.
- Murillo, J., & Duk, C. (2018). Una Investigación Inclusiva para una Educación Inclusiva. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 12(2), 11-13.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782018000200011>
- Naciones Unidas. (2020). Universal health coverage provisions for women, children and adolescents. *Bulletin of the World Health Organization*, 98(2), 79-83. <https://doi.org/10.2471/BLT.19.249474>

- OCDE. (2021). *Perspectivas económicas de la OCDE, diciembre 2021* (N.º 2).
OCDE. <https://www.oecd.org/perspectivas-economicas/diciembre-2021/>
- OIT. (2016). *El empleo atípico en el mundo*. OIT.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534518.pdf
- OIT. (2019). *Informe mundial sobre salarios 2018/19. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?* OIT.
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712957/lang-es/index.htm
- ONU MUJERES. (2022). *Aspectos destacados de ONU Mujeres en el período 2021-2020*. ONU MUJERES. <https://www.unwomen.org/es/informe-anual/2022>
- OIT. (2019). *Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. OIT.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_725969.pdf
- Perestero, L., Pérez, J., Abt-Sacks, A., Rivero, A., & Serrano, P. (2013). Promoción de la participación ciudadana en cuidados de salud a través de PyDEsalud.com. *Gaceta Sanitaria*, 27(5), 466-467.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2013.01.007>
- PNDU. (2020). *Informe Anual deL PNDU 2020. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. Naciones Unidas.
<https://annualreport.undp.org/2020/es/>

- Ribas, B., Odriozola, G., & Canaves, J. (2007). The network of research info preventive activities and health promotion: A challenge for primary care. *Atención Primaria*, 39(12), 633-635. <https://doi.org/10.1157/13113952>
- Ríos-Rodríguez, M. L., Moreno-Jiménez, P., & Vallejo, M. (2022). Atribuciones de la pobreza: Efectos en la comunidad. *Revista Unison*, 12, 440-446. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v12i1.446>
- Rook, K. (2015). Social Networks in Later Life: Weighing Positive and Negative Effects on Health and Well-Being. *Current directions in psychological science*, 24(1), 45-51. <https://doi.org/10.1177/0963721414551364>
- Rutledge, G., Morgan, J., Mensa-Wilmt, Y., Bowen, S., & Murphy, M. (2018). Implementing Key Drivers for Diabetes Self-Management Education and Support Programs: Early Outcomes, Activities, Facilitators, and Barriers. *Preventing chronic disease*, 15(15), E15. <https://doi.org/10.5888/pcd15.170399>
- Salinas, P. (2006). Pobreza y Salud. Un problema global, sus causas, consecuencias y soluciones. *Revista de Facultad de Medicina, Universidad de Los Andes*, 15(1), 17-21.
- SEPE. (2023). *Evolución del paro registrado por sexo, edad, sectores, extranjeros, provincias y Comunidad Autónomas*. Ministerio de Trabajo y Economía Social, Gobierno de España.
- Subirats, J., Carmona, R., & Brugué, J. (2005). *Análisis de los factores de exclusión social*. Fundación BBVA.

- Subirats, J., Riba, C., Giménez, L., & Obradors, Anna. (2004). *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. Fundación «La Caixa».
- Teixeira, A., & Oliveira, A. (2014). Exploratory study on the prevalence of suicidal behavior, mental health, and social support in female street sex workers in Porto, Portugal. *Health care for women international*, 38(2), 159-166.
<https://doi.org/10.1080/07399332.2016.1192172>
- Thoits, P. (2011). Mechanisms linking social ties and support to physical and mental Health. *Journal of health and social behavior*, 52(2), 145-161.
<https://doi.org/0.1177/0022146510395592>
- Tobin, D., Holroyd, K., & Reynolds, R. (1984). Coping Strategies and Quality of Life in Elderly Population. *CSI Manual*, 3, 343-361.
- Torres, A., Melo, R., Príncipe, F., & Ferreira, A. (2021). Anxiety and need for support of college students during the SARS-CoV-2 pandemic: An exploratory study. *European Psychiatry*, 64(1), 295.
<https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2021.791>
- Uchino, B. (2009). What a lifespan approach might tell us about why distinct measures of social support have differential links to physical health. *Journal of Social and Personal Relationships*, 26(1), 53-62.
<https://doi.org/10.1177/0265407509105521>
- Uriarte, J. (2005). La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo. *Revista de Psicodidáctica*, 10(2), 61-79.

- Vaca, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo (Cepal)*. Publicación de las Naciones Unidas.
- Vangelisti, A. (2009). Challenges in conceptualizing social support. *Journal of social and personal relationships*, 26(1), 39-51.
<https://doi.org/10.1177/0265407509105520>
- Vega, V., Rio, C., & Robaina, N. (2014). Preliminary validation of the supports intensity scale in Chile. *Revista Mexicana de Psicología*, 31(2), 178-186.
<http://hdl.handle.net/10366/152159>
- Vela-Jiménez, R., & Sianes, A. (2021). Do Current Measures of Social Exclusion Depict the Multidimensional Challenges of Marginalized Urban Areas? Insights, Gaps and Future Research. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, e7993.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18157993>
- Vosko, L. F. (2011). Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment. *Work Employment and Society*, 25(4), 822-824.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199574810.001.0001>