



VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

FACULTAD DE ECONOMÍA

TESIS DOCTORAL

CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL EN LA COMUNIDAD VALENCIANA: NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO, COMPETENCIAS Y PERFILES PROFESIONALES

Programa de Doctorado en Economía Social (Cooperativas y Entidades no Lucrativas)

Andrés Mauricio Gaviria Álvarez

Directora: Dra. **Antonia Sajardo Moreno**
Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Valencia

Valencia, mayo de 2017

TESIS DOCTORAL

**CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA
SOCIAL EN LA COMUNIDAD VALENCIANA:
NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO, COMPETENCIAS
Y PERFILES PROFESIONALES**

Programa de Doctorado en Economía Social
(Cooperativas y Entidades no Lucrativas)

Presentada por:
Andrés Mauricio Gaviria Álvarez

Dirigida por:
Dra. Antonia Sajardo Moreno, Departamento de Economía Aplicada de
la Universitat de València

Facultad de Economía
Valencia, mayo de 2017

*A Dios por permitirme llegar hasta aquí,
A mi madre y mi tía Caridad por ser los ejes de mi vida,
Y a quienes no están hoy conmigo y no pude despedir,
Mi tía Teresa y mi abuelo Marco Antonio.*

AGRADECIMIENTOS

Deseo agradecer en primer lugar a la Dra. Antonia Sajardo Moreno por su apoyo, dedicación, acompañamiento y excelente dirección durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A mis cercanos: Juan Felipe, Paola y María Paula, los cuales me apoyaron para la ejecución de esta tesis doctoral.

Adicionalmente quisiera agradecer al departamento de Economía Aplicada de la Universitat de València y en especial a Ismael Coll por el soporte recibido durante las fases del proyecto de investigación.

También deseo agradecer a todas esas organizaciones las cuales me colaboraron en el marco teórico y el trabajo de campo de este trabajo de investigación:

- A la Confederació de Cooperatives de la Comunitat Valenciana y su presidente Emili Villaescusa.
- A la Asociación para la Cooperación de la Economía Social y su secretaría técnica Cristina Ciruelos Torrent.
- A Fabián Blanes y Diana Pedrón de la Federación Valenciana de Economía Social de Valencia y Alicante respectivamente.
- A Pepe Albors Orengo de la Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado y de la Unió de Cooperatives d'Ensenyament Valencianes.
- A Germán de la Federación de Cooperativas Eléctricas de la Comunidad Valenciana.
- A Salvador Pérez Sempere presidente de Reas País Valencia.
- A todas aquellas empresas del sector cooperativo y de las Sociedades Laborales las cuales sacaron un momento de su tiempo para el desarrollo de la encuesta.

Así mismo quiero dar las gracias a José Ignacio Martínez Estevan de la Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo de la Generalitat Valenciana., por su orientación en la primera fase de este trabajo.

Y finalmente deseo agradecer a la Asociación América-España, Solidaridad y Cooperación (AESCO) por haber financiado el presente estudio y a su presidenta Rosa Yolanda Villavicencio Mapy por su apoyo y acompañamiento. Y a los trabajadores y practicantes de AESCO que colaboraron en todo el desarrollo de esta investigación.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es identificar las principales características de las empresas de Economía Social en la Comunidad Valenciana, con el fin de generar oportunidades de formación, empleo y emprendimiento. Algunas investigaciones en otras regiones españolas permitieron obtener una visión integral de las empresas de Economía Social, identificar los perfiles profesionales, competencias y los Nuevos Yacimientos de Empleo en esas Comunidades Autónomas. No obstante, los escasos estudios que existen en la Comunidad Valenciana acerca de los efectos de la crisis económica sobre las cooperativas y Sociedades Laborales, los perfiles profesionales, competencias y Nuevos Yacimientos de Empleo en la Economía Social valenciana, justifican el desarrollo de la presente investigación.

Para desarrollar la caracterización de las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana se efectuaron 253 encuestas con cooperativas y Sociedades Laborales ubicadas en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia. Entre los resultados más relevantes de estudio se destaca:

- El mejor desempeño de las Sociedades Laborales Limitadas en el periodo 2008 – 2013 frente a las cooperativas.
- La importancia para las empresas encuestadas de las competencias tales como el dinamismo, adaptación al cambio, capacidad de aprendizaje y reacción, autocontrol y polivalencia.
- El turismo y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación como los principales ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo en la Comunidad Valenciana para las empresas encuestadas.

ABSTRACT

The objective of this work is to identify the main characteristics of companies of the Social Economy in the Valencian community, with the goal of generating opportunities to shape one's structure, to raise employment and to build entrepreneurship. Some research studies in other Spanish regions have allowed the companies of the Social Economy to obtain an integral vision, identify professional profiles, competencies and new yields of employment in those autonomous communities. Nevertheless, the scarce studies that exist in the Valencian community as a result of the economic crisis within the companies and Labor Unions, professional profiles, competencies, and new yields of employment in the Valencian Social Economy, justify the development of the current research study.

In order to develop the character of the companies of the Social Economy in the Valencian community, 253 surveys have been done with businesses and Labor Unions located in the provinces of Alicante, Castellón, and Valencia. Below are the most relevant results of the study that stand out...

- A better performance in the limited Labor Unions in the years 2008-2013 compared to businesses.
- The importance of competencies for the surveyed companies, like dynamism, adaption to change, the capacity to learn and react, self control, and being multifaceted.
- Tourism and new information and communication technologies being the main areas of new yields of employment in the Valencian community for surveyed companies.

RÉSUMÉ

L'objectif de cette tâche est d'identifier les principales caractéristiques des entreprises de l'Économie sociale de la Communauté de Valence, afin de générer des opportunités de formation, d'emploi et d'entrepreneuriat. Quelques enquêtes dans d'autres régions espagnoles ont permis d'obtenir une vision globale des entreprises de l'Économie Sociale, d'identifier les profils professionnels, les compétences et les nouveaux gisements d'emploi au sein de ces Communautés Autonomes. Cependant, le peu d'études existantes dans la Communauté de Valence au sujet des effets de la crise économique sur les coopératives et les Sociétés, ou concernant les profils professionnels, les compétences et les nouveaux gisements d'emploi dans l'Économie sociale valencienne, justifient la mise en place de la présente enquête.

Pour développer la représentation des entreprises de l'Économie sociale de la Communauté de Valence, 253 enquêtes ont été réalisées avec des coopératives et sociétés situées dans les provinces d'Alicante, de Castellón et de Valence. Parmi les résultats les plus remarquables de l'étude, on distingue :

- Le meilleur rendement des Sociétés Limitées dans la période 2008 – 2013 devant les coopératives.
- L'importance pour les entreprises sondées des compétences comme le dynamisme, l'adaptation au changement, la capacité d'apprentissage et de réaction, le contrôle de soi et la polyvalence.
- Le tourisme et les nouvelles technologies de l'information et de la communication sont les principaux domaines des Nouveaux gisements d'emploi dans la Communauté de Valence, selon les entreprises sondées.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	9
PARTE I. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS	18
Capítulo 1. INTRODUCCIÓN	18
Capítulo 2. OBJETIVOS E HIPÓTESIS	19
2.1 Objetivos	19
2.2 Hipótesis.....	19
PARTE II. MARCO TEÓRICO	21
Capítulo 3. EMPLEO.....	21
3.1 El empleo en el espacio europeo, España y la Comunidad Valenciana.....	21
3.1.1 El empleo en el espacio europeo	21
3.1.1.1 La evolución del desempleo en el espacio europeo	22
3.1.2 El empleo en España.....	26
3.1.3 El empleo en la Comunidad Valenciana	32
3.2 El empleo juvenil europeo, español y valenciano	38
3.2.1 Empleo juvenil europeo.....	38
3.2.2.1 Evolución del paro juvenil europeo	39
3.2.2 Empleo juvenil español	44
3.2.3 El empleo juvenil en la Comunidad Valenciana	48
Capítulo 4. MOVILIDAD LABORAL.....	51
4.1 Movilidad laboral europea	51
4.2 La movilidad laboral en España	57
4.3 Movilidad laboral en la Comunidad Valenciana.....	61
Capítulo 5. ECONOMÍA SOCIAL.....	63
5.1 Definición de Economía Social.....	63
5.1.1 Coyuntura de la Economía Social	66

5.1.2 Cooperativas	68
5.1.3 Sociedades Laborales	76
5.2 Las Empresas de la Economía Social en Europa	78
5.3 Las Empresas de Economía Social en España	80
5.4 Las empresas de Economía Social en la Comunidad Valenciana	88
5.4.1 Las Cooperativas en la Comunidad Valenciana	90
5.4.2 El aporte de la Economía Social de la Comunidad Valenciana al mercado laboral y económico de España.	94
5.4.3 Características de los trabajadores de la Economía Social en la Comunidad Valenciana	100
5.4.4 Empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana inscritas en la Seguridad Social	103
5.4.5 Empresas de Economía Social inscritas en el Registro de Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana	109
5.4.5.1 Comparación entre las Empresas de Economía Social en la Comunidad Valenciana: inscritas en la Seguridad Social y en el Registro de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales.....	114
Capítulo 6. NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO.....	118
6.1 Definición de Nuevos Yacimientos de Empleo	118
6.2 La formación, la Economía Social y los Nuevos Yacimientos de Empleo	125
6.3 Los Nuevos Yacimientos de Empleo en la Unión Europea	127
6.4 Los Nuevos Yacimientos de Empleo en España	128
6.5 Los Nuevos Yacimientos de Empleo en la Comunidad Valenciana	134
Capítulo 7. COMPETENCIAS Y PERFILES PROFESIONALES	138
7.1 Competencias	138
7.1.1 Competencias clave y la Unión Europea	142
7.1.2 Las competencias en España	145
7.1.3 Las competencias en la Comunidad Valenciana	153

7.2 Los perfiles profesionales.....	154
7.2.1 Los nuevos perfiles profesionales.....	156
7.2.2 Los perfiles profesionales en Europa	157
7.2.3 Los perfiles profesionales en España	161
7.2.4 Los perfiles profesionales en la Comunidad Valenciana	167
PARTE III: TRABAJO DE CAMPO.....	172
Capítulo 8. METODOLOGÍA DEL TRABAJO EMPÍRICO	172
8.1 Introducción	172
8.2 Fases del proyecto	172
8.2.1 Fase I: etapas del proyecto.....	172
8.2.2 Fase II: documentación.....	172
8.2.3 Fase III: diseño	174
8.2.4 Fase IV: trabajo de campo	174
8.2.5 Fase V: procesamiento y análisis de la información	175
8.3 Metodología	175
8.3.1 Metodología cualitativa	175
8.3.2 Metodología cuantitativa	177
8.3.2.1 Ejecución del estudio: muestra y contexto	177
8.3.2.2 Encuesta	182
8.3.2.3 Prueba estadística.....	183
Capítulo 9. RESULTADOS.....	187
9.1 Introducción del análisis de resultados.....	187
9.2 Fiabilidad pretest	187
9.3 Desarrollo del trabajo: resultados y análisis.....	190
9.3.1 Características de las empresas de Economía Social encuestadas	191
9.3.1.1 Cooperativas y Sociedades Laborales: caracterización	191

9.3.1.2 Formación, empleo y recursos humanos de las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana.....	197
9.3.2 Hipótesis.....	209
9.3.2.1 Objetivo 1.....	209
9.3.2.2 Objetivo 2.....	283
9.3.2.3 Objetivo 3.....	311
PARTE IV. CONCLUSIONES.....	320
Capítulo 10. CONCLUSIONES.....	320
Capítulo 11. RECOMENDACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.....	331
Capítulo 12. BIBLIOGRAFÍA.....	332
ANEXOS.....	358
Anexo I. Encuesta implementada en el estudio.....	358
ÍNDICE DE TABLAS.....	368
ÍNDICE DE FIGURAS.....	373
ÍNDICE DE SIGLAS Y ABREVIATURAS.....	380

PARTE I. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

Capítulo 1. INTRODUCCIÓN

Diferentes investigaciones han evidenciado el estado de las empresas de Economía Social en diferentes regiones de España: en Andalucía se desarrollo una caracterización integral de las empresas de Economía Social en sus 8 provincias (CEPES, 2011), en Murcia se identificaron las principales competencias de los Nuevos Yacimientos de Empleo para las empresas de Economía Social (UCOMUR, 2004) y en Navarra se identificaron los perfiles profesionales precisados por el sector de las tecnologías de la información y comunicación (Gorriti, 2014). En la Comunidad Valenciana se determinaron los factores que influyen en la creación y supervivencia de las cooperativas generadas entre el 2008 y el 2011 en la Comunidad Valenciana (Sanchís, Campos y Mohedano, 2015). No obstante, en la Comunidad Valenciana hay escasos estudios donde se efectúen análisis del efecto de la crisis económica sobre las cooperativas y las Sociedades Laborales ubicadas en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia; y donde se identifiquen las competencias, perfiles profesionales y los Nuevos Yacimientos de Empleo en las empresas de Economía Social.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo desarrollar una caracterización de las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana para generar oportunidad de Formación, empleo y emprendimiento. Y en específico se pretende analizar la forma como la crisis económica afecto las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana; e identificar las competencias, perfiles profesionales y los ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo de las Empresas de Economía Social en la Comunidad Valenciana. Para poder lograr los objetivos planteados se desarrollo un trabajo cualitativo por medio de un marco teórico y uno cuantitativo donde se desarrollaron 253 encuestas a cooperativas y Sociedades Laborales ubicadas en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia; posteriormente se desarrollo un análisis estadístico con el fin de poder obtener las conclusiones del presente estudio.

Capítulo 2. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1 Objetivos

El objetivo general de este trabajo de investigación es:

Identificar las principales características de las empresas de Economía Social en la Comunidad Valenciana, con el fin de generar oportunidades de formación, empleo y emprendimiento.

Para poder lograr el objetivo general, se han desarrollado los siguientes objetivos específicos:

- 1) Analizar como la crisis económica y la coyuntura actual influye en las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana y su capital humano.
- 2) Identificar las competencias y perfiles profesionales necesarios que precisan las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana.
- 3) Determinar los principales ámbitos de actividad ligados a los Nuevos Yacimientos de Empleo de las Empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana, para generar oportunidades de formación, empleo y emprendimiento

2.2 Hipótesis

Cada una de las siguientes hipótesis planteadas para este estudio está vinculada a algunos de los objetivos específicos de la presente investigación. Dichas hipótesis son las siguientes:

- H1 (OBJ. 1). La crisis económica empeoró la situación de las Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales del sector de la construcción y servicios, de aquellas empresas localizadas en las provincias de Castellón y Alicante.
- H2 (OBJ. 1). En el periodo del 2008 al 2013 la crisis económica afectó el empleo y la facturación de las Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales ubicadas en la Comunidad Valenciana.
- H3 (OBJ. 1). El empeoramiento de la situación por la crisis económica en las Sociedades Laborales y Sociedades Cooperativas de la Comunidad Valenciana influyó en la disminución del personal desde el año 2013 hasta la actualidad.
- H4 (OBJ. 1). Las Sociedades Laborales Limitadas del sector de la construcción modificaron sus actividades, sus procesos, estructuras desde el año 2013 hasta la actualidad, frente a las cooperativas.

- H5 (OBJ. 1). La disposición de un departamento de recursos humanos en las Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana no influyó en su situación económica del año 2008 al 2013.
- H6 (OBJ. 1). Las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana con mayor número de personal mejoraron su situación económica durante la crisis: se han sabido adaptar mejor a la situación actual como organización y su personal se adaptó mejor a los cambios y ampliación de actividades.
- H7 (OBJ. 1). Las Sociedades Cooperativas y las Sociedades Laborales ubicadas en la Comunidad Valenciana con una peor situación económica del año 2008 al 2013 modificaron sus perfiles profesionales.
- H8 (OBJ. 1). La reestructuración de sus puestos de trabajo desde el año 2013 hasta la actualidad de las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana fue independiente de la evolución de la situación económica entre el año 2008 y 2013.
- H9 (OBJ. 2). Las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana con mayor número de personal y más antiguas tienen elaborado un mapa de competencias.
- H10 (OBJ. 2). En general las Sociedades Cooperativas y las Sociedades Laborales encuentran de manera fácil, bastante fácil o muy fácil cuando están en búsqueda de candidatos para cubrir una oferta laboral en su organización.
- H11 (OBJ. 2). Los perfiles profesionales con más dificultad de encontrar por parte de las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana son aquellos vinculados a las tecnologías de la información, el sector comercial y el turismo; y los cuales están encuadrados dentro de las ocupaciones como técnicos, profesionales, científicos, intelectuales y profesionales de apoyo.
- H12 (OBJ. 2). En general las competencias genéricas o transversales tienen una gran dimensión para las Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana.
- H13 (OBJ. 3). Los estudios superiores y los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior son los estudios con más valoración por parte del tejido empresarial de la Economía Social Valenciana para los Nuevos Yacimientos de Empleo.
- H14 (OBJ. 3). Los ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo: turismo y nuevas tecnologías de la información y la comunicación, son los mejor valorados por el tejido empresarial valenciano para trabajar y emprender en la Economía Social.

PARTE II. MARCO TEÓRICO

Capítulo 3. EMPLEO

3.1 El empleo en el espacio europeo, España y la Comunidad Valenciana

3.1.1 El empleo en el espacio europeo

Según datos de Eurostat (2016) a junio de 2016 se estima que había 20.986 millones de desempleados en la Unión Europea (UE de 28 países miembros)¹ de los cuales 16.929 millones se encontraban en la zona euro². En comparación con junio de 2015, el número de personas desempleadas en la UE se redujo en 2.114.000 y en la zona euro en 1.363.000 siendo la tasa de paro del 10,1% y 8,6% respectivamente. Para junio de 2016, en comparación con el año anterior, en 25 estados miembros de la UE el desempleo disminuyó, se mantuvo estable en Bélgica y Estonia, aumentó en Austria (del 5,7% al 6,2%) y los mayores descensos se registraron en Chipre (del 15,1% al 11,7%), Croacia (del 16,2% a 13,2%), Bulgaria (del 9,7% al 7,2%) y España (22,3% al 19,9%). Los países con la tasa de paro más baja a junio de 2016 son Malta (4%), República Checa (4,1%) y Alemania (4,2%); y las más altas se registraron en Grecia (23,3% en abril de 2016) y España (19,9%).

A continuación se puede observar en la tabla 1 de manera detallada la tasa de paro en cada uno de los estados miembros de la UE.

¹ La Unión Europea tiene 28 estados miembros, entre los cuales se encuentran: Alemania (1958), Austria (1995), Bélgica (1958), Bulgaria (2007), Chipre (2004), Croacia (2013), Dinamarca (1973), Eslovaquia (2004), Eslovenia (2004), España (1986), Estonia (2004), Finlandia (1995), Francia (1958), Grecia (1981), Hungría (2004), Irlanda (1973), Italia (1958), Letonia (2004), Lituania (2004), Luxemburgo (1958), Malta (2004), Países Bajos (1958), Polonia (2004), Portugal (1986), Reino Unido (1973), República Checa (2004), Rumanía (2007) y Suecia (1995).

² Se denomina zona euro al grupo de 19 países de la Unión Europea que tienen adoptado el euro como moneda oficial, estos países son: Alemania, Austria, Bélgica, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos y Portugal.

Tabla 1. Tasa de paro en la UE a junio de 2016.

Países de la UE	Tasa de Paro (%)
Bélgica	8,0
Bulgaria	6,9
República Checa	4,1
Dinamarca	5,9
Alemania	4,2
Estonia	6,8
Irlanda	8,1
Grecia	23,3
España	19,4
Francia	9,2
Croacia	11,9
Italia	11,4
Chipre	11,4
Letonia	9,5
Lituania	7,6
Luxemburgo	5,7
Hungría	5,6
Malta	3,8
Holanda	5,9
Austria	6,0
Polonia	5,9
Portugal	10,7
Rumania	6,4
Eslovenia	7,6
Eslovaquia	9,6
Finlandia	9,3
Suecia	7,6
Reino Unido	4,9

Fuente: Eurostat (2016).

3.1.1.1 La evolución del desempleo en el espacio europeo

A principios del año 2000 la tasa de desempleo en la UE de los 28 se situaba en el 9,2% (20 millones de personas se encontraban en una situación de desempleo), y disminuyó para el segundo trimestre del año 2001, donde el número de personas desempleadas eran 19,6 millones y una tasa de paro del 8,7% (Eurostat, 2016). Según el informe de Eurostat sobre la evolución del desempleo, la tasa de paro aumentó de nuevo del 2001 al 2004 y se situó en el 9,2%, es decir, 21,1 millones de personas estaban inscritas en las oficinas de empleo.

El periodo más amplio de disminución en la tasa de paro en la UE de los 28 se generó del 2005 al 2008, donde el número de personas en desempleo era del orden de 16,1

millones de personas (equivalente a una tasa del 6,8%), antes de elevarse bruscamente como consecuencia de la crisis económica. Entre el año 2008 y el 2010 había 6,6 millones de personas más fuera del mercado laboral europeo, llevando la tasa de paro hasta el 9,7%, en ese momento era el valor más alto registrado desde el año 2000 (Eurostat, 2016). Entre el segundo trimestre del 2011 y hasta el primer trimestre del 2013 el desempleo aumentó de manera exponencial en todo el espacio europeo y generó un paro récord de 26,4 millones de personas desempleadas y un 10,9% de tasa de desempleo. Desde entonces, la tasa de paro está disminuyendo de manera muy lenta, no obstante, sigue por encima de niveles del año 2008 (Eurostat, 2016; Comisión Europea, 2016b; Kabát, Hampel, Grochová, Janová, & Střelec, 2014; Ghoshray, Ordóñez y Sala, 2016).

La evolución del desempleo en la zona euro desde el año 2000 es de la siguiente forma:

La tasa de desempleo en la zona euro siguió más o menos la misma tendencia que la de la UE. Sin embargo, entre el año 2000 y principios del 2004 la tasa de desempleo en la zona euro fue inferior a la registrada en la UE. Este patrón se revirtió posteriormente entre los años 2005 y principios de 2008, el paro disminuyó más rápidamente en los estados miembros que aún no tenían el euro como moneda oficial. Al igual que en la UE, durante la crisis el paro aumentó a un ritmo considerable, con la excepción del período comprendido entre mediados de 2010 y mediados de 2011, donde se redujo temporalmente. El nivel de desempleo alcanzó un máximo de 19,2 millones en el segundo trimestre de 2013, antes de disminuir en la segunda parte de 2013 y en el transcurso de 2014. (Eurostat, 2016, Unemployment, párr. 3).

Siguiendo bajo la misma línea, el documento sobre la situación social y económica de la UE para el 2015, publicado por la Comisión Europea (2016 a), reporta que entre 2009 y 2013 la tasa de paro afectó más a los hombres que a las mujeres, y durante este periodo el porcentaje de personas desempleadas alcanzó máximos y mínimos en algunos estados miembros: desde un 5% o menos en países como Alemania, la República Checa, Malta y el Reino Unido; y hasta más de un 20% en España y Grecia.

En el colectivo de desempleados, se pueden distinguir dos tipos de perfiles de personas que llevan inactivos mucho tiempo, los cuales son: desempleados de larga duración (personas que llevan más de un año en el desempleo) y de muy larga duración (aquellos

que llevan más de dos años en el paro). El comportamiento del empleo para los parados de larga y muy larga duración es alentador, pues los reportes de la Comisión Europea (2016b) indican la disminución porcentual de la tasa de paro para este colectivo durante el año 2015. No obstante, el número de personas que llevan desempleadas más de un año (10,5 millones) y más de dos años (6,6 millones) sigue siendo elevado, los desempleados de larga duración representan casi el 50% del total de desempleados en la UE (Comisión Europea, 2016a, 2016b; Diario Oficial de la Unión Europea [DOE], 2016; Banerji, 2015).

El Consejo de la Unión Europea (DOE, 2016) en el documento sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral, considera algunas observaciones muy importantes, entre las cuales destacan:

1. El desempleo de larga duración afecta a quienes lo sufren, disminuye el crecimiento económico del espacio europeo, aumenta la exclusión social y la pobreza; y por ende incrementa el gasto social.
2. El desempleo de larga duración genera en las personas la disminución de la capacidad profesional, inconvenientes en la salud y aumento en la pobreza de sus familias.
3. Los colectivos más afectados por el paro son las personas con una baja cualificación, los inmigrantes, los discapacitados y la población gitana, entre otros.
4. Menos del 20% de los desempleados de larga duración del espacio europeo participan en las medidas activas de empleo. Así mismo, muy pocas de las personas que llevan más de un año en el paro (aproximadamente el 24%), están beneficiadas por una prestación contributiva o subsidio de desempleo.
5. La inversión en la formación y educación de los desempleados de larga duración es imprescindible, pues debe hacerse de forma más eficaz con el fin de dotar a las personas de las herramientas y competencias adecuadas para la transición del desempleo al mercado laboral.

Y entre las recomendaciones que hace el Consejo de la Unión Europea para la “integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral”, se encuentran:

1. Apoyar la inscripción de los solicitantes de empleo y una mayor orientación hacia el mercado laboral de las medidas de integración, entre otras cosas a través de una relación más estrecha con los empleadores.

2. Facilitar una evaluación individual a los desempleados de larga duración inscritos en los servicios de empleo.
3. Elaborar una oferta específica de un acuerdo de integración laboral antes de que los desempleados de larga duración lleven dieciocho meses en paro. A efectos de la presente recomendación se entiende por «acuerdo de integración laboral» un acuerdo por escrito entre un desempleado de larga duración inscrito y un punto de contacto único con el objetivo de facilitar la transición de dicho desempleado al empleo en el mercado de trabajo. (Servicio Público de Empleo Estatal [SEPE], 2016a, párr. 1).

En cuanto a la duración del empleo, Fulmivari (2016) hace un análisis exhaustivo para la UE sobre el trabajo temporal y como éste afecta a la vida laboral de las personas. Según Fulmivari, la tasa de personas con un empleo temporal ha aumentado en dos puntos en toda la UE entre el 2008 y el 2014 y en especial en Chipre, Eslovaquia, Malta, Hungría y la República Checa. La temporalidad en el empleo genera en el trabajador menos satisfacción en el trabajo; además genera un peor acceso a la formación, a las bajas por enfermedad, a las prestaciones laborales y de pensión y a salarios muy bajos.

Los países más afectados por la temporalidad son Polonia y España, con un porcentaje de empleados con contratos temporales del 28,4% y 24% respectivamente (Fulmivari, 2016). En este mismo análisis desarrollado por Fulmivari, destaca la baja tasa de transición de España (con un 12%) de contratos temporales a indefinidos y la tasa de transición más alta en todo el espacio europeo hacia el desempleo con un 20,7%. En el otro extremo están Austria, Estonia, Reino Unido y Rumanía; donde hay alta transición hacia puestos fijos y baja hacia el desempleo.

Aguilar et al. (2012), con base en un informe de la Comisión Europea, estima una disminución en el número de puestos de trabajo para el 2020, y un aumento en el mercado laboral de personal cualificado. Entre las medidas a seguir frente a lo anterior según Aguilar et al. se encuentran:

- a) La educación y la formación deben satisfacer la demanda del mercado laboral en competencias específicas y transversales, tales como la competencia digital, la gestión de la información y la comunicación, los idiomas y el trabajo en equipo;
- b) Una mayor sinergia entre el sector académico y empresarial;

c) Los procesos de selección deben efectuarse teniendo en cuenta las habilidades del individuo y no solo centrarse en su cualificación.

3.1.2 El empleo en España

El número de personas en situación de desempleo en España a 30 de junio de 2016 es de 3.767.054, según Datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social [MEYSS] (2016a), mientras el Instituto Nacional de Estadística [INE] (2016a) en el informe correspondiente al segundo semestre del 2016 en la Encuesta de Población Activa [EPA] publica que habían 4.574.700 personas sin empleo -por lo que la tasa de paro se sitúa en el 20,00%, en el último año esta tasa ha descendido en 2,37 puntos-. La diferencia entre los datos publicados por la EPA y el MEYSS, radica en que el paro registrado por el MEYSS son datos mensuales obtenidos del registro de las oficinas del antiguo Instituto de Empleo del Servicio Público de Empleo Estatal [INEM], y por otro lado la EPA es un sondeo que ofrece una instantánea más completa y rigurosa de la situación del empleo y tiene carácter trimestral.

Según la infografía del mercado laboral español del INE (2016b) a 30 de junio de 2016, en España la tasa de paro es del 20%, para las mujeres se sitúa en el 21,82% y para los hombres en el 18,41%, lo que refleja que el colectivo más afectado por el paro es el femenino. En este mismo informe del INE se publica la tasa de paro por edades: para los menores de 25 años se encuentra en el 46,48%, de 25 a 54 años en el 18,48% y para los mayores de 55 años se sitúa en el 16,46%. Las Comunidades Autónomas con más desempleo en España son: Comunidad Autónoma de Melilla (33,84%), Andalucía (29,07%) y Canarias con el 27,33%; y las que tienen menos desempleo son País Vasco (12,50%), Islas Baleares (13,02%) y la Comunidad Foral de Navarra (13,27%).

A continuación en la tabla 2 se muestra el número de personas en paro y con empleo, y la tasa de paro y actividad por Comunidad Autónoma para el segundo trimestre del 2016.

Tabla 2. Número de personas ocupadas y paradas, tasas de paro y actividad en España.

Comunidad Autónoma	Ocupados	Parados	Tasa de actividad	Tasa paro
TOTAL	18.301,0	4.574,7	59,41	20,00
Andalucía	2.832,7	1.161,1	58,00	29,07
Aragón	551,9	99,5	59,52	15,27
Asturias, Principado de	381,5	91,2	52,12	19,29
Balears, Illes	547,1	81,9	66,72	13,02
Canarias	799,9	300,8	61,25	27,33
Cantabria	233,9	42,3	56,16	15,31
Castilla y León	960,7	186,5	55,14	16,25
Castilla-La Mancha	748,1	235,3	58,49	23,93
Cataluña	3.181,3	603,6	62,16	15,95
Comunitat Valenciana	1.919,6	519,6	59,55	21,30
Extremadura	365,7	135,3	55,08	27,01
Galicia	1.034,0	222,9	53,50	17,74
Madrid, Comunidad de	2.831,0	549,2	64,03	16,25
Murcia, Región de	570,4	131,2	59,28	18,70
Navarra, Comunidad Foral de	258,6	39,6	57,17	13,27
País Vasco	900,7	128,7	56,86	12,50
Rioja, La	131,9	23,8	60,14	15,29
Ceuta	28,1	10,0	58,91	26,28
Melilla	23,8	12,2	57,88	33,84

Fuente: INE (2016a).

La crisis española inició en agosto de 2007 con 19,1 millones de afiliados medios inscritos en la Seguridad Social, en febrero de 2013 como producto de las recesiones económicas en España, la afiliación disminuyó hasta los 16,1 millones de cotizantes y con ello se perdieron más de tres millones de afiliados (Núñez, 2016). En el tercer trimestre del año 2013 el empleo empezó a repuntar y en junio del presente año – el mejor mes desde ese entonces- ya hay 17,7 millones de personas que cotizan. No obstante, según Núñez, el empleo creado actualmente tiene una calidad inferior en comparación al que existía antes de la crisis, en especial por el trabajo precario, la temporalidad del empleo, la reducción de los salarios y la proliferación de empleados inscritos por cuenta propia en la seguridad social (autónomos).

La última reforma laboral del año 2012, según publica García (2016), es una de las más completas que se ha desarrollado en España, junto a las de 1984 y 1994, la cual ha generado el buen comportamiento del mercado laboral actualmente. “La reforma ha tenido un efecto positivo sobre el empleo por dos vías: aumentando la probabilidad de salir del desempleo hacia un empleo indefinido y reduciendo la probabilidad de despido para los trabajadores con un contrato temporal, seguramente porque las empresas están

haciendo uso de las nuevas medidas de flexibilidad interna puestas a su disposición de cara a acomodar sus necesidades de ajuste” (García, 2016, p. 1).

Hay profesiones que han generado más empleo que antes de la crisis, otras que están aún muy lejos de los puestos creados antes del año 2007 y existen algunas profesiones que han disminuido en contratación, tal como se refleja en la figura 1 (Núñez, 2016), los perfiles profesionales y ocupaciones más solicitadas en el mercado laboral español son analizadas anual y mensualmente por el SEPE (2015a, 2016b, 2016c) a fin de tener una imagen más detallada de la contratación laboral. Ante la falta de un modelo productivo español el cual evite la destrucción masiva de empleo en las crisis, España se está convirtiendo en un país de camareros, sector al cual han migrado las personas desempleadas del sector de la construcción o bien licenciados con o sin una primera experiencia laboral, los cuales dudan si emigrar a otros país del espacio europeo. Es de tener en cuenta, tal y como dicen algunos autores, (Núñez, 2016) que sectores como el hostelero se caracterizan por la temporalidad, rotación y bajos salarios.

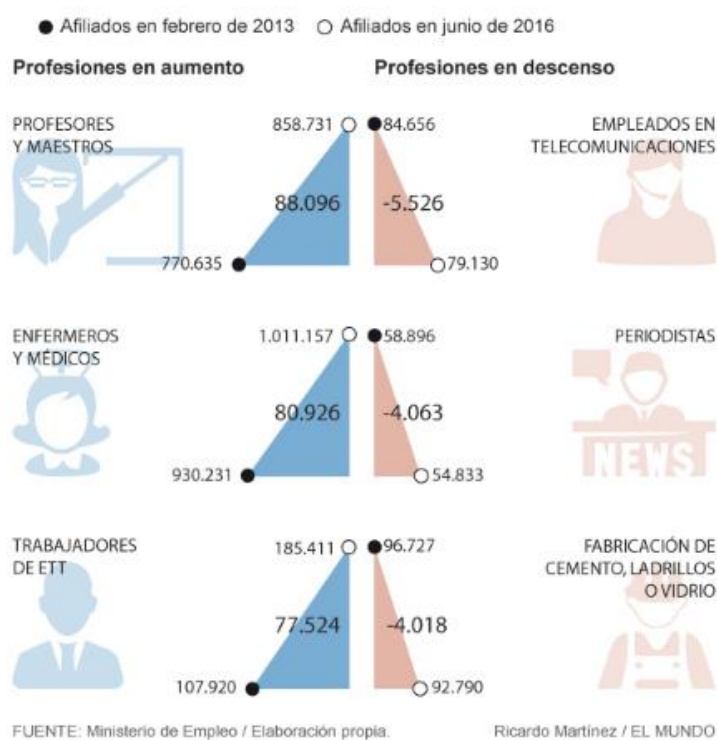
Figura 1. Profesiones creadas y destruidas en España de febrero de 2013 a junio de 2016.



Fuente: Núñez (2016).

En la figura 2, se muestra otro grupo de profesiones creadas y destruidas entre febrero de 2013 y junio de 2016. Algunos de estos puestos de trabajo están desapareciendo poco a poco del mercado laboral español y las personas que están en búsqueda activa de empleo en estos sectores tienen pocas posibilidades de incorporación en ellos, en conclusión si antes en España fue el boom del ladrillo, ahora es el de la hostelería (Núñez, 2016). Maqueda (2016) resalta el crecimiento del empleo en el primer trimestre del 2016 en la hostelería y el comercio, no obstante, para ese mismo periodo dichos sectores son los que han disminuido más los costes laborales y salariales por hora.

Figura 2. Profesiones creadas y destruidas en España de febrero de 2013 a junio de 2016.



Fuente: Núñez (2016).

El paro de corta duración (de menos de un año) disminuyó del 2011 al 2015 aproximadamente 4 puntos porcentuales, esta disminución en un tiempo tan breve es la más intensa registrada en los últimos 40 años (Abellán y Felgeroso, 2016). En cuanto a los parados de larga duración en España, más de la mitad de los desempleados en España (51,6%) están inscritos en las oficinas de empleo público desde hace más de un año, según informe del Instituto de Estudios Económicos de España (Europa Press,

2016). Hay algunos de ellos que llevan más de 4 años sin trabajar y representan casi el 25% de las personas sin empleo en España, en total son 1.127.879 de los más de 4.5 millones de parados que registró la EPA del segundo trimestre del año en curso (Gómez, 2016), es tal la dimensión del número de personas de este último colectivo que ya es 11 veces más grande que al inicio de la crisis (Felgueroso & Jansen, 2016). El colectivo de desempleados de larga duración al permanecer mucho tiempo inactivos tendrán muchas dificultades para obtener un empleo – así exista una fuerte recuperación del mercado de trabajo – o mayores posibilidades de vincularse a trabajos inestables y precarios, lo que lleva a un gran deterioro de sus perspectivas profesionales (López y Malo, 2015).

Las políticas de empleo, destinadas a mejorar la incorporación laboral de las personas, y la calidad del trabajo han mejorado, según Felgueroso y Jansen (2016) por medio de la creación de las agencias de colocación y la renovación de la formación para el empleo. No obstante, algunos autores proponen otras medidas que se deberían implantar en el mercado español (Felgueroso & Jansen, 2016):

1. El SEPE, debe disponer de suficientes orientadores laborales formados y orientados, que tengan a su alcance herramientas avanzadas de los perfiles laborales de los demandantes de empleo a fin de aumentar la eficiencia y eficacia para la incorporación de las personas al mercado laboral.
2. Creación de un organismo que apoye y asesore a las oficinas de empleo público autonómica en la ejecución y evaluación de proyectos piloto enfocados en la ampliación de ofertas de acciones de empleo y formación.

El informe Adecco (2016) sobre el “futuro del trabajo en España”, resalta la creación de empleo en nuevos sectores diferentes a los tradicionales, tales como: el tecnológico y el de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+I), en el de turismo y ocio, salud y bienestar y en el sector energético. Estos sectores generarán la necesidad de nuevos perfiles profesionales en un periodo de tiempo de 5 a 10 años, con el objetivo de cubrir la demanda del tejido empresarial y deben estar ligados a las tecnologías, trato con las personas, el marketing y ventas (Adecco, 2016). Teniendo en cuenta lo anterior, y analizando los datos de desempleo de los últimos años, según López y Malo (2015), el paro ha afectado de manera especial a las personas menos cualificadas (con educación pre-primaria o preescolar, primaria y secundaria de primer ciclo), no obstante el número

de contratos generados actualmente en sectores tales como la hostelería ha mejorado los indicadores de empleo para este colectivo. Por otro lado, las personas con un nivel educativo alto han resistido mejor la crisis y presentan mejores niveles de empleabilidad, este llamado desempleo estructural, López y Malo afirman, lleva muchos años afectando al mercado de trabajo español y el diseño institucional no ha contribuido en mitigar este inconveniente.

El desempleo estructural es aquel que existe cuando hay un desajuste entre la oferta y la demanda en el mercado laboral, por lo tanto se debe a que los perfiles que precisa el tejido empresarial no los poseen los demandantes de empleo (Jackman & Roper, 1987). Por lo general en las economías, para poder disminuir el paro estructural se desarrollan medidas tales como: impulsar la formación no reglada, la formación ocupacional destinada a los desempleados y la formación continua para actualizar los conocimientos de las personas en activo y evitar situaciones de desempleo en el trabajador; o bien cuando el paro es alto en algunas zonas de un país y paralelamente es bajo en otras, se debe estimular la movilidad geográfica de mano de obra o el desarrollo local de las zonas atrasadas (Banyuls y Sánchez, 2008). Andrés, de la Fuente y Doménech (2016), sitúan la tasa de paro estructural para España en el 18% y este problema afecta de forma directa las arcas del estado y su recaudación. Para hacer frente a este inconveniente los autores plantean:

Reducir permanentemente el desempleo estructural del 18 por ciento a niveles cercanos al 6 por ciento como los observados en Alemania, Estados Unidos, Holanda, Reino Unido, Dinamarca o Suecia nos proporcionaría un margen de 9 puntos del PIB de mejora permanente del saldo presupuestario.

Obviamente una reducción permanente del desempleo de esta magnitud no se va a conseguir de un día para otro, sino lentamente y tras la adopción de muchas medidas complementarias en ámbitos tan distintos como los mercados de trabajo y de productos en cuya reforma resulta imprescindible seguir avanzando. También será necesario mejorar sustancialmente la eficiencia del sector público, los resultados del sistema educativo y de la formación profesional y continua y la calidad de las instituciones. (Andrés et al., 2016, p. 16).

3.1.3 El empleo en la Comunidad Valenciana

En el informe “Análisis de la situación económica, social y territorial de la Comunidad Valenciana” desarrollado por el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) en el año 2013, se proporcionan algunas conclusiones del mercado laboral a nivel autonómico y se pueden observar a continuación:

- La Comunidad Valenciana a pesar de estar catalogada dentro del grupo de regiones desarrolladas de la UE-27, presenta una baja productividad, lo cual afecta a la competitividad y la generación de riqueza.
- La economía valenciana concentra en el sector servicios la mayor fuente de empleo. Durante la etapa de la expansión económica la construcción tuvo un gran peso a nivel autonómico y fue uno de los motores del crecimiento, no obstante, como producto de la crisis económica este sector sufrió un desplome y supuso un fuerte descenso a nivel laboral y económico.
- A pesar de la desaceleración del sector industrial durante la crisis económica, la Comunidad Valenciana posee sectores con un gran peso y tradición: como son el sector calzado y el textil. Por su parte, la industria en la Comunidad Valenciana está menos orientada hacia sectores donde se exige mayor tecnología y conocimiento.
- Se han identificado sectores clave para aumentar la competitividad de la región, estos son: agroalimentación, bienes de consumo, hábitat, automoción y movilidad, bienes de equipo, sanidad eficiente y vida saludable y turismo funcional.
- El mercado laboral de la Comunidad Valenciana es muy sensible a los cambios del ciclo económico. La cantidad de puestos de trabajo destruidos como consecuencia de la crisis económica afectó en mayor medida a la población joven, que es un colectivo con falta de cualificación.
- Las dificultades económicas como producto de la crisis económica provocaron una gran destrucción de empleo, especialmente entre la población masculina procedente del sector de la construcción y con especial incidencia en la provincia de Castellón. A nivel autonómico el sector de la construcción provocó un gran crecimiento del paro de muy larga duración.
- Los estratos de la población con menos cualificación son los que registran la mayor destrucción de empleo y la tasa de paro más alta.

- A nivel del tejido empresarial y el emprendimiento: la economía valenciana se caracteriza por tener empresas de reducido tamaño, pues el 95,7% son MicroPymes (41,2%) —de 1 a 9 trabajadores— o empresas sin asalariados (54,5%). A nivel autonómico hay algo más de 400 empresas grandes, de 200 trabajadores o más.
- Entre 2008 y 2012 se destruyeron 33.609 empresas valencianas, desde el inicio de la crisis las PYMES (pequeñas y medianas empresas) han sido las más afectadas por el descenso de la actividad. Y las empresas grandes han estabilizado en número desde el año 2010 y son las que más empleo generan, la destrucción de empresas más importante proceden de la construcción, el 53% de las empresas desaparecidas entre 2008 y 2012 proceden de dicho sector.
- La mayor debilidad del tejido empresarial valenciano es la baja cualificación de sus empresarios: el 45% solo tiene estudios obligatorios.

Coyuntura actual en la Comunidad Valenciana

Según las últimas cifras reportadas por el Instituto Valenciano de Estadística [IVE] (2016), la población residente en la Comunitat Valenciana a 1 de enero del año 2016 es de 4.980.689, de esta población 4.280.478 son españoles (85,94%) y 700.211 (14,06%) son extranjeros. En la tabla 3, se puede observar el número de habitantes en cada una de las tres provincias de la Comunidad, distribuidos por sexo, en orden de mayor a menor y donde se ve claramente que el colectivo femenino es mayoritario en Valencia, Alicante y Castellón.

Tabla 3. Habitantes por provincia en la Comunidad Valenciana.

Provincia	Total Habitantes	Mujeres	Hombres
Valencia	2.543.315	1.293.150	1.250.165
Alicante	1.855.047	934.127	920.920
Castellón	582.327	292.607	289.720

Fuente: elaboración propia tomada de INE (2016c).

La tasa de paro de la Comunidad Valenciana según la EPA del segundo trimestre del año en curso es del orden del 21,30% (de forma equivalente hay 519.600 personas en desempleo), en las mujeres la tasa es del 23,89% (270.600 mujeres en paro) y en los hombres se encuentra en el 19,06% (249.000 hombres en paro) (INE, 2016a). Por rango de edad, la tasa de paro para el segundo trimestre del 2016, se encuentra de la siguiente

manera: para los menores de 25 años la tasa de paro está en el 47,32%, de 25 a 54 años está en 19,57% y de 55 años o más en 18,21% (INE, 2016b). En cuanto al comportamiento por provincias en la Comunidad Valenciana del desempleo, viene distribuido de la siguiente manera según el INE (2016a) en su informe del segundo trimestre: en Valencia hay 256.000 personas sin empleo y una tasa de paro de 20,55%, en Alicante 211.020 personas en paro y una tasa de 22,74%, y en Castellón hay 52.400 personas en desempleo y una tasa de 19,79%.

Los datos para el mes de julio del Servicio Valenciano de Empleo y Formación [SERVEF] (2016), por género y por provincia, reflejan como el paro afecta más a las mujeres que al hombre en las tres provincias de la Comunidad Valenciana, tal como se puede ver en la tabla 4.

Tabla 4. Personas demandantes de empleo por género y por provincia.

Provincia	Mujeres	Hombres	Total Demandantes
ALICANTE	94.345	71.312	165657
CASTELLÓN	25.837	20.131	45968
VALENCIA	125.277	94.216	219493
Total:	245.459	185.659	431.118

Fuente: SERVEF (2016a).

Dentro de los 431.118 habitantes sin empleo en la Comunidad Valenciana registrados para el mes de julio por el SERVEF (2016a), el 51,30% de las personas sin empleo para las tres provincias se encuentran en el rango de edad de mayores de 44 años, tal como se refleja en la tabla 5.

Tabla 5. Personas desempleadas por grupo de edad.

Provincia	< 25	25 - 44	> 44
ALICANTE	9.915,	66.651,	89.091,
CASTELLÓN	3.611,	20.088,	22.269,
VALENCIA	15.453,	94.180,	109.860,
Total:	28979	180919	221220

Fuente: SERVEF (2016a).

En la tabla 6 se puede ver que a julio de 2016, que entre los demandantes de empleo en la Comunidad Valenciana por sector de actividad y por provincia, el 65,27% de las

personas desempleadas proceden del sector de los servicios, seguido por el 14,46% que proceden de la industria y luego el sector de la construcción se encuentra en una tercera posición con un 9,8%.

Tabla 6. Personas desempleadas por sector de actividad y por provincia.

Provincia	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin actividad económica
ALICANTE	6442	27838	18499	101431	11447
CASTELLÓN	2180	5944	4901	29285	3658
VALENCIA	8381	28567	18852	150703	12990
Total:	17003	62349	42252	281419	28095

Fuente: SERVEF (2016a).

La tabla 7 muestra los grupos o perfiles profesionales desempleados por provincia en la Comunidad Valenciana a julio de 2016, y la tabla 8 indica cómo se clasifican los grupos profesionales de la tabla 7. En su mayoría, el 26% de los parados tienen un perfil profesional de ocupación elemental, en segunda posición con el 23% se clasifican como trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, y en una tercer puesto con un 16% se encuentran el grupo de artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria). El perfil profesional menos desempleado en la Comunidad Valenciana con 0,04% son las ocupaciones militares con 173 personas sin empleo. El análisis anterior indica como las personas con menos cualificación son las más afectadas por el desempleo en la Comunidad Valenciana.

Tabla 7. Grupos o perfiles profesionales desempleados por provincia.

Provincia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ALICANTE	88,	1.211,	9.908,	10.142,	16.471,	41.017,	2.226,	27.211,	17.693,	39.690,
CASTELLÓN	18,	386,	2.490,	3.044,	4.368,	9.564,	894,	8.217,	3.830,	13.157,
VALENCIA	67,	2.378,	18.663,	17.637,	25.058,	47.500,	2.828,	32.392,	15.832,	57.138,
Total:	173	3975	31061	30823	45897	98081	5948	67820	37355	109985

Fuente: SERVEF (2016a).

Tabla 8. Clasificación de grupos profesionales.

Grupo Profesional
0 Ocupaciones militares
1 Directores y gerentes
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
3 Técnicos; profesionales de apoyo
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
9 Ocupaciones elementales

Fuente: SERVEF (2016a).

La tabla 9 muestra cuales han sido las ocupaciones más contratadas en la Comunidad Valenciana a lo largo del año 2015, se muestra como la contratación en el sector hostelero dobla aproximadamente a la segunda ocupación en número de contratos, también es importante destacar que casi el 50% del número de contratos de la tabla 7 son perfiles de baja cualificación profesional, lo que indica el estado del mercado laboral y confirma la idea central del artículo de Núñez (2016) donde afirma que España va en camino de convertirse en un país de camareros.

Tabla 9. 50 ocupaciones más contratadas en la Comunidad Valenciana en el 2015.

Ocupación	Nº contratos	Porcentaje
5120 Camareros asalariados	210.220	12,032
9700 Peones de las industrias manufactureras	134.671	7,708
9511 Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	123.261	7,055
9210 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	82.620	4,729
5220 Vendedores en tiendas y almacenes	81.021	4,637
9512 Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	65.779	3,765
7323 Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta	60.680	3,473
9811 Peones del transporte de mercancías y descargadores	42.649	2,441
9310 Ayudantes de cocina	39.874	2,282
7121 Albañiles	35.399	2,026
5110 Cocineros asalariados	31.119	1,781

3724 Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	29.241	1,674
8432 Conductores asalariados de camiones	26.484	1,516
4500 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	24.630	1,410
9530 Peones agropecuarios	23.373	1,338
6110 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	22.251	1,274
7837 Zapateros y afines	19.786	1,132
4309 Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	19.279	1,103
4221 Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	18.540	1,061
5721 Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	16.849	0,964
8340 Marineros de puente, marineros de máquinas y afines	16.514	0,945
9100 Empleados domésticos	14.375	0,823
5611 Auxiliares de enfermería hospitalaria	13.909	0,796
5492 Promotores de venta	13.540	0,775
9602 Peones de la construcción de edificios	12.548	0,718
5500 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	12.392	0,709
8412 Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	11.959	0,684
3510 Agentes y representantes comerciales	11.502	0,658
8209 Montadores y ensambladores no clasificados en otros epígrafes	11.274	0,645
2932 Compositores, músicos y cantantes	11.246	0,644
9229 Otro personal de limpieza	10.008	0,573
5824 Azafatos de tierra	8.946	0,512
7899 Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes	8.837	0,506
9490 Otras ocupaciones elementales	7.971	0,456
2121 Enfermeros no especializados	7.936	0,454
2329 Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	7.921	0,453
3715 Animadores comunitarios	7.798	0,446
8156 Operadores de máquinas para la fabricación del calzado, marroquinería y guantería de piel	7.733	0,443
9820 Reponedores	7.474	0,428
5629 Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	6.975	0,399
3723 Instructores de actividades deportivas	6.832	0,391
5942 Auxiliares de vigilante de seguridad y similares no habilitados para ir armados	6.418	0,367
6120 Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	6.266	0,359
8333 Operadores de carretillas elevadoras	6.237	0,357
4121 Empleados de control de abastecimientos e inventario	6.096	0,349

5833 Conserjes de edificios	6.086	0,348
4412 Recepcionistas (excepto de hoteles)	5.935	0,340
5811 Peluqueros	5.870	0,336
7705 Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas	5.848	0,335
8420 Conductores de autobuses y tranvías	5.707	0,327

Fuente: SERVEF (2016b).

3.2 El empleo juvenil europeo, español y valenciano

3.2.1 Empleo juvenil europeo

Mucho se ha escrito sobre el mercado laboral de los jóvenes a nivel europeo y español (Van Mol, 2016; Dietrich & Möller, 2016; Dal Bianco, Bruno, & Signorelli, 2015; Dolado, 2015; Banerji, 2015; Moreno-Mínguez, 2015; González, De Juanas-Oliva y Rodríguez, 2015; Bălan, 2014; Navarrete et al., 2014; SEPE, 2016d; Instituto de la Juventud [INJUVE], 2016).

Según Eurostat (2016), en junio de 2016 habían 4.194.000 jóvenes (menores de 25 años) sin empleo en la UE de los 28 (una tasa de paro juvenil del 20,8%), de los cuales 2.915.000 millones eran de la zona euro (y una tasa de paro de 22,5%). En la tabla 10 se puede observar la tasa de paro juvenil en cada uno de los estados miembros de la UE, Malta con un 6,9% y Alemania con un 7,2% tienen las tasas de paro juvenil más bajas a junio de 2016, y las más altas en Grecia (47,4% en abril) y España (45,8%).

Tabla 10. Tasa de paro juvenil en países del espacio europeo.

Países de la UE	Tasa de paro (%)
Bélgica	20,8
Bulgaria	13,8
República Checa	11,4
Dinamarca	10,8
Alemania	7,2
Estonia	14,2
Irlanda	15,3
Grecia	47,4
España	45,8
Francia	23,3
Croacia	30,1
Italia	36,5
Chipre	24
Letonia	14,1
Lituania	13,1
Luxemburgo	16,7
Hungría	13,5
Malta	6,9
Holanda	10,8
Austria	11,3
Polonia	17
Portugal	27,2
Rumania	21
Eslovenia	15,1
Eslovaquia	24,8
Finlandia	20,9
Suecia	18,1
Reino Unido	13,3
Islandia	6
Noruega	11,6

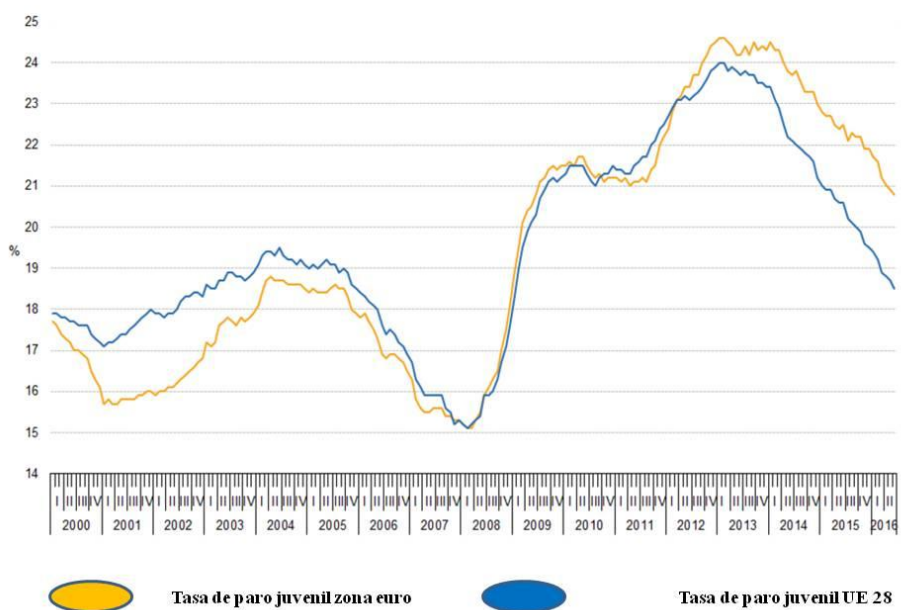
Fuente: Eurostat (2016), las tasas de empleo juvenil de Noruega es a abril de 2016, Grecia es a abril de 2016, Estonia es a mayo de 2016, Luxemburgo es a mayo de 2016, Rumania es a marzo de 2016 y Reino Unido es a abril de 2016

3.2.2.1 Evolución del paro juvenil europeo

La tasa de paro juvenil europea para los jóvenes menores de 25 años, por la gran recesión de los años 2008 y 2009, aumentó de forma considerable de 4,2 millones de

jóvenes que había en situación de desempleo en el año 2007 (una tasa de paro 15,5%) a 5,6 millones en el año 2013 (una tasa de paro del 25,5%) (Dietrich & Möller, 2016); el clima laboral para los jóvenes es altamente desfavorable, en especial para los del sur de Europa, y muchos de ellos solo piensan en la movilidad laboral hacia otros países del espacio europeo (Van Mol, 2016). El desempleo juvenil europeo en la UE de los 28 fue más alto que en la zona euro entre el 2000 y mitad del 2007, tal como se muestra en la figura 3, y desde entonces hasta el tercer trimestre del año 2010 dichas tasas se han comportado de forma similar (según Eurostat, 2016). Desde fines de 2010 hasta inicios del año 2012 la tasa de paro juvenil de la UE de los 28 fue mayor que el de la zona euro; y desde la última fecha mencionada hasta hoy la tasa de paro juvenil de la zona euro es más alta que la UE de los 28, según Eurostat.

Figura 3. Comportamiento de la tasa de paro juvenil para la zona euro y de la UE 28.



Fuente: Eurostat (2016).

El desempleo juvenil europeo es más alto que el empleo generalizado e incluso el doble o más del doble en algunos estados miembros de la UE – tales como Grecia y España –, y la tasa de paro de los jóvenes es muy sensible a los cambios económicos y es debida a factores estructurales e institucionales, generando diferencias entre los jóvenes y adultos, y a la infrautilización de la mano en el mercado laboral europeo durante los

últimos años (Dietrich & Möller, 2016). Las condiciones del acceso al empleo de los jóvenes en los diferentes países europeos ha sido semejante, no obstante la actuación de cada país frente a dicho problema es totalmente diferente (González et al., 2015; Dal Bianco et al., 2015). Las tasas de paro juvenil de un solo dígito y relativamente bajas en países como Alemania o Austria, señalan el hecho de que un sistema de formación profesional eficiente y eficaz podrían desarrollar un papel clave para disminuir el desempleo juvenil europeo (Dietrich & Möller, 2016).

Uno de los condicionantes que según González et al. (2015) existe en el paro juvenil es el desajuste que hay entre la formación recibida por las personas y los perfiles profesionales requeridos por las empresas para la contratación laboral. Cachón (2008) enumera algunos otros de los factores que han condicionado el acceso de los jóvenes al mercado laboral europeo:

1. Las cualificaciones profesionales y la estructura de los empleos precisada por los jóvenes para el mercado laboral han cambiado, como producto de las transformaciones técnicas y organizativas. Los criterios de las contrataciones para la empleabilidad de los jóvenes por parte del tejido empresarial, tienden a modificarse.
2. La formación de los jóvenes ha progresado y mejorado, como respuesta a la demanda por formarse de las personas y los requerimientos del tejido productivo. Todo lo anterior ha servido para que los desempleados se formen de manera inmediata y se inserten al mercado laboral a corto plazo, no obstante las condiciones de inserción al empleo apenas han variado.
3. El mercado de trabajo ha endurecido la contratación laboral, lo que ha dificultado la creación de empleo y ha favorecido el desempleo. La nueva mano de obra toma como referencia el marco estatutario de la política de empleo.
4. Como producto de los inconvenientes de la entrada al mercado laboral, el sector público ha ido interviniendo de forma muy dinámica por medio de medias de transición profesional.

Ante el problema del paro juvenil, los poderes públicos han diseñado una serie de medidas para hacer frente a este problema, entre ellas se encuentran: “la política comunitaria de formación profesional y empleo; la inversión y formación para promover la empleabilidad y facilitar la transición de la escuela al trabajo; así como las

políticas y programas de mercado de trabajo que intervienen entre la oferta y la demanda de mano de obra” (González et al., 2015, p. 29).

Entre las medidas implantadas en Europa para hacer frente al desempleo juvenil se encuentra la garantía juvenil, el cual es un enfoque innovador en la lucha contra el desempleo que nace de las experiencias exitosas de los países escandinavos (Dolado, 2015). La experiencia en otros países con la garantía juvenil, según Dolado, ha demostrado que la mezcla de la intervención temprana y mecanismos de activación, puede conducir a muchas mejoras en la transición de la escuela al trabajo en el mercado juvenil, este programa está enfocado en especial para el colectivo NINI europeo – aquellos jóvenes que ni estudian, ni trabajan -, el cual son 7,5 millones de jóvenes que corresponden al 13% de la población juvenil europea.

Una de las estrategias y directrices más importantes para reducir el desempleo en el espacio europeo es el llamado “paquete de empleo”: el cual es un conjunto de recomendaciones que se crearon en el año 2012 por parte de la Comisión Europea para los gobiernos de los estados miembros de la UE, enfocadas en la creación de puestos de trabajo y mejoras en las políticas del mercado laboral (Comisión Europea, 2012a). En la tabla 11 se puede observar una explicación detallada del “paquete de empleo”.

Tabla 11. Paquete de empleo de la UE.

¿EN QUÉ CONSISTE EL PAQUETE DE EMPLEO?	<ul style="list-style-type: none">. Apoyo a la creación de puestos de trabajo mediante el apoyo a la demanda de mano de obra, el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia.. Mejora de los salarios que aseguren productiva y seguridad laboral.. Convertir el trabajo informal en empleo regular.. Apoyo a sectores clave: economía ecológica, la asistencia sanitaria y social y la economía digital.. Uso de los diferentes fondos europeos para estimular el mercado laboral.. Reformar el mercado de trabajo con el objetivo de apoyar las transiciones en el mercado laboral, disminuir la segmentación, anticipar la
--	--

	reestructuración económica, desarrollar el aprendizaje permanente y ofrecer oportunidades a los jóvenes.
	. Invertir en capacidades, anticipar los requisitos del futuro mercado de trabajo.
	. Eliminar los obstáculos a la movilidad laboral.
	. Mejorar el acceso a las ofertas de empleo en la búsqueda activa de empleo.
	0. Mejorar el seguimiento y coordinación de las políticas de empleo en toda la UE.
	1. Aumentar la participación de los sindicatos y la patronal en la formulación de las políticas de empleo.
¿A QUIÉN BENEFICIARÁ Y CÓMO?	1. A los demandantes de empleo
	2. A las personas
	3. Al tejido empresarial
	4. A los gobiernos de los estados miembros de la UE

¿CUÁNDO ENTRARÍA EN VIGOR LA PROPUESTA? En el año 2013

Fuente: elaboración propia a partir de Comisión Europea (2012b).

El paquete de empleo, “no solo impulsa la iniciativa emblemática de la Estrategia Europa 2020 «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos», sino que contribuye también a la puesta en práctica, con mejores sinergias, de iniciativas emblemáticas como «Una agenda digital para Europa», «Unión por la innovación», «Juventud en movimiento», «Una Europa que utilice eficazmente los recursos», «Una política industrial para la era de la mundialización» y «Plataforma europea contra la pobreza y la exclusión» (Comisión Europea, 2012a, p. 3). La Agenda de nuevas cualificaciones y la iniciativa Europa 2020; son apoyadas por el Observatorio Europeo de Empleo y el Programa Enseñanza Mutua, que son es una Iniciativa de Oportunidades para la Juventud (IOJ), que desea estimular acciones coordinadas entre la UE, los estados miembros y agentes sociales especialistas en el área (González et al., 2015).

3.2.2 Empleo juvenil español

En el tramo de edad de jóvenes de 16 a 29 años, la ocupación se sitúa en 2.382.600 jóvenes (equivalente a una tasa de empleo del 36,56%) para el segundo trimestre del año 2016, según datos de la EPA del segundo trimestre (INJUVE, 2016). Por otro lado están los jóvenes en situación de desempleo de 16 a 29 años que se sitúan en 1.249.600 personas, el paro bajó en 29.700 personas para el segundo trimestre (la tasa de paro del 34,40%, y 2,61 puntos menos que hace un año), según datos sacados de la EPA y citados por el Observatorio de Juventud de España, dependiente del INJUVE.

En el mercado laboral para los jóvenes de 16 a 24 años, aunque se encuentra contemplado en el tramo de edad de 16 a 29 años, los indicadores son complejos. La ocupación se sitúa en 797.600 jóvenes insertados en el mercado laboral para el segundo trimestre del año en curso, según datos de la EPA (una tasa de empleo de 19,96%) (INJUVE, 2016). En cuanto al desempleo, hay 692.800 jóvenes de 16 a 24 años en paro y el número de personas desempleadas aumentó para el segundo trimestre en 22.700 personas (la tasa de paro se sitúa en el 46,48%, y 2,73 puntos menos que hace un año), según datos de la EPA y citados por el INJUVE. En la tabla 12 se puede ver la tasa de paro por sexo, para los colectivos de 16 a 29 años y de 16 a 24 años, en ambas claramente se puede ver que el colectivo femenino juvenil es el más afectado por el paro.

Tabla 12. Tasa de paro juvenil por sexo y rangos de edad.

Rango de edad	Tasa de paro mujeres	Tasa de paro hombres
16 a 29 años	34,73%	34,11%
16 a 24 años	47,25%	45,83%

Fuente: INJUVE (2016).

En la tabla 13 se puede ver el número de personas desempleadas para las personas menores de 25 años para el mes de julio del año en curso en cada una de las Comunidades Autónomas de España, y disgregado por sexo.

Tabla 13. Número de personas menores de 25 años desempleadas por comunidad autónoma.

AUTONOMÍA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
ANDALUCÍA	90.890	45.810	45.080
ARAGON	7.009	3.632	3.377
PRINCIPADO DE AST.	5.673	2.990	2.683
ILLES BALEARS	3.656	1.888	1.768
CANARIAS	12.264	6.252	6.012
CANTABRIA	2.584	1.400	1.184
CASTILLA-LA MANCHA	18.427	9.304	9.123
CASTILLA Y LEON	15.441	8.194	7.247
CATALUÑA	25.755	13.539	12.216
COM. VALENCIANA	28.979	15.455	13.524
EXTREMADURA	13.021	6.660	6.361
GALICIA	9.056	4.828	4.228
COM. DE MADRID	27.582	14.373	13.209
REGION DE MURCIA	10.251	5.020	5.231
COM. FORAL NAVARRA	3.814	1.964	1.850
PAIS VASCO	8.247	4.117	4.130
LA RIOJA	967	480	487
CEUTA	1.966	986	980
MELILLA	1.903	940	963
TOTAL	287.485	147.832	139.653

Fuente: SEPE (2016e).

Como se observa en la tabla 13, Andalucía y la Comunidad Valenciana presentan la mayor cantidad de jóvenes menores de 25 años en situación de desempleo, seguido por la Comunidad de Madrid y Catalunya; en las 4 primeras regiones que tienen más paro juvenil, hay más hombres en desempleo que mujeres y en general para todo el conjunto de España.

Los datos de la EPA de los años anteriores reflejan la delicada situación de los jóvenes en el mercado laboral y que puede llevar a su exclusión social y desconexión del mercado de trabajo (SEPE, 2016d). A continuación se indican algunas conclusiones del mercado juvenil español durante el año 2015, lo cual puede dar una idea del comportamiento del mismo para el año a corto y mediano plazo, a partir del informe anual del SEPE denominado “Informe del mercado de trabajo de los jóvenes estatal - Datos 2015”:

1. El empleo juvenil para los españoles de 16 a 29 años se incrementó durante el 2015 en un 0,33%, no obstante, en los últimos 5 años (2001 – 2015), el resultado es negativo pues se han perdido 521.400 puestos de trabajo para los jóvenes.

2. El colectivo juvenil español de 16 a 29 años ha venido perdiendo peso en la afiliación a la seguridad social en los últimos 10 años; para el año 2006 el 24% de los cotizantes eran jóvenes, para el año 2015 esa cifra disminuyó al 14%. Es decir, hay una disminución puesto que para el año 2006 los contratos firmados por jóvenes fueron aproximadamente el 49% mientras que para el año 2015 representaron casi el 34% de los contratos firmados.

3. De los 18.576.280 contratos generados en España durante el año 2015, 6.310.450 de esos contratos fueron suscritos por jóvenes menores de 30 años.

4. Del total de contratos suscritos en el año 2015 en España por menores de 30 años, los hombres representan el 53,26% y las mujeres el 46,74%.

5. En cuanto a la contratación juvenil de los 16 a los 29 años por sectores de actividad en España en el año 2015, se suscribieron un 76,94% en el sector servicios, para jóvenes: entre los subsectores con más contratos destacan los servicios de comidas y bebidas, comercio al por menor, actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas y educación.

6. En cuanto al tipo de contrato para el año 2015 en España suscrito por menores de 30 años: el 57,36% fueron a jornada completa y 42,64% a jornada parcial. En esta área los jóvenes menores de 30 años, también han ido perdiendo peso, pues la jornada a tiempo completo representaba el 66,77% en el año 2009. Aumentaron los contratos de tiempo parcial para los jóvenes en el año 2015, sobre todo entre las mujeres.

7. En el año 2015 en España, los menores de 30 años firmaron 829.716 contratos para trabajar en una provincia distinta en la que viven. La tasa de movilidad es del orden del 13,16%, las mujeres (12,35%) tienen una tasa de movilidad menor que la de los hombres (13,87%); la tasa de movilidad de los jóvenes aumentó para el año 2015, con respecto al 2014 que era de un 12,12%.

8. A diciembre de 2015 los beneficiarios de prestaciones en España eran 2.134.099 personas, el 10,18% eran jóvenes entre 16 y 29 años (217.238 personas). De igual forma este indicador perdió peso, ya que el 2008 el 22% de los beneficiarios de las prestaciones eran jóvenes, y en el 2015 solo el 10,18%.

El escaso impacto de las políticas laborales y formativas para hacer frente al desempleo juvenil en España, se debe a la ambigüedad del concepto de empleabilidad y falta de

unificación sobre las causas del alto desempleo de los jóvenes en España (Betcherman, Godfrey, Puerto, Rother & Stavreska, 2007). El problema en España del desempleo juvenil tiene varias causas, y no es debido a la actitud de los jóvenes, si no a nivel institucional (Cano Hila, 2014). Para Reloba (2016) el problema del paro juvenil español es de carácter estructural y debe estar en la agenda política, y formativo: el 56% de los jóvenes que trabajan están sobrecualificados - su nivel formativo supera el mínimo requerido en sus empleos -, y esto influye en sus bajos salarios. Moreno Mínguez (2015), resalta alguna de las causas del desempleo juvenil en España:

1. El empleo perdido en el colectivo juvenil se ha generado entre directivos/gerentes, empleados administrativos y ocupaciones elementales. La elevada concentración de jóvenes al inicio de la crisis, empleados en la construcción, la industria manufacturera y el comercio indican la pérdida de empleos; por lo que la vulnerabilidad de esta clase de empleos están vinculados en parte con las características del sistema productivo español, el cual empleó a jóvenes como mano de obra en su etapa de expansión.
2. En los últimos años los empleos de jóvenes cualificados no han disminuido, el ajuste se ha generado en el colectivo de jóvenes menos cualificados. La caída es tan drástica, que la caída del paro en este colectivo es peor que el resto de las economías europeas, ya que en países como Francia e Italia este tipo de ocupaciones ha aumentado.
3. La alta cualificación de los jóvenes españoles (siendo una de las más altas de Europa) y la incapacidad del mercado laboral español para absorberlos, refleja la debilidad del sistema productivo español. Esto indica el desajuste que existe entre la formación recibida y las necesidades del tejido empresarial español para sus perfiles profesionales.
4. La alta tasa de abandono escolar y desempleo juvenil en España entre los jóvenes menos formados, se debe a las deficiencias del sistema educativo español.
5. Los fallos en el sistema educativo y productivo español son factores claves para explicar la alta tasa de desempleo juvenil en España; no obstante la clase social, el sexo y la nacionalidad también influyen en el desempleo; pues son los jóvenes de menor edad, los de menor formación, los inmigrantes y los situados en los estratos más bajos de la estructura social, los que tienen mayor tasa de desempleo.

3.2.3 El empleo juvenil en la Comunidad Valenciana

La tabla 14 muestra la tasa de paro para diferentes rangos de edad en la Comunidad Valenciana, estos datos corresponden al segundo trimestre del año en curso, publicados por la EPA (INE, 2016a). Como se puede ver, el paro para los menores de 20 años es más del 65% y para los menores de 25 años la tasa de paro es de 47,20%; este dato es casi el doble que la tasa de desempleo que tienen las personas mayores de 25 años.

Tabla 14. Tasa de paro por rango de edad en la Comunidad Valenciana.

Total	Total	Hombres	Mujeres
Paro menores de 25 años	47,30%	45,30%	49,90%
Paro mayores de 25 años	19,30%	17,00%	22,10%
Paro menores de 20 años	67,60%	64,20%	74,50%
Paro entre 20 y 24 años	42,40%	39,70%	45,60%
Paro entre 25 y 54 años	19,60%	17,00%	22,60%
Paro mayores de 55 años	18,20%	17,20%	19,40%

Fuente: INE (2016a).

El número de jóvenes menores de 25 años en paro, según la tabla 15, en la Comunidad Valenciana para el mes de julio es de 28.979; por provincias, Valencia tiene la mayor cantidad de jóvenes desempleados, seguido por Alicante y Castellón.

Tabla 15. Número de jóvenes menores de 25 años, desempleados por provincia en la Comunidad Valenciana.

Provincia	Número de jóvenes en paro
Alicante	9.915
Castellón	3.611
Valencia	15.433
Total	28.979

Fuente: SERVEF (2016a).

La tabla 16 muestra el número de jóvenes menores de 25 años parados por género y por provincia a julio de 2016. En conjunto, hay más hombres del colectivo joven desempleados en la Comunidad Valenciana que mujeres, y en cada una de las tres provincias el comportamiento es similar al autonómico, en cuanto al número de jóvenes desempleados por género.

Tabla 16. Número de jóvenes menores de 25 años por género y por provincia en la Comunidad Valenciana.

Provincia	Hombres	Mujeres
Alicante	5.199	4.716
Castellón	1.978	1.633
Valencia	8.278	7.175
Total	15.455	13.524

Fuente: SERVEF (2016a).

A 31 de diciembre de 2015 el 36,4% de los jóvenes menores de 30 años está trabajando, no obstante las condiciones laborales de los jóvenes en la Comunidad son menos favorables que los menores de 30 años de otras Comunidades Autónomas (Consejo de la Juventud de España [CJE], 2016). El boletín del Observatorio de Emancipación del Consejo de la Juventud de España del segundo semestre del 2015, reporta que los jóvenes menores de 30 años con empleo en la Comunidad Valencia están sometidos a la precariedad laboral en términos de subocupación, sobrecualificación y temporalidad. El problema del empleo juvenil en España – y la Comunidad Valenciana - es de carácter crónico, pues a mediados de los años 80, Vila (1985) evidenciaba los problemas de la falta de relación entre los programas de enseñanza y la demanda de los perfiles profesionales por parte del tejido empresarial; y comparando los resultados actuales con las causas del desempleo juvenil en la Comunidad Valenciana y en el conjunto de España en ese entonces, se puede concluir que poco se ha hecho políticamente por enlazar el sector formativo y el tejido empresarial.

En la tabla 17 se puede observar la tasa de paro de la población en la Comunidad Valenciana de acuerdo a su nivel formativo a diciembre de 2015, la tasa de paro aumenta a medida que las personas tienen menos formación y edad, mientras las personas con estudios universitarios son las que menos desempleo tienen. Los jóvenes entre 16 y 24 años con más formación en la Comunidad Valenciana – con estudios secundarios postobligatorios y universitarios – tienen un paro muy elevado y es alto si se compara con la media de España; el desempleo en las mujeres es superior a las de los hombres de su misma edad en todos los perfiles analizados (CJE, 2016).

Tabla 17. Tasa de paro en la Comunidad Valenciana de acuerdo al nivel formativo.

	16-29 años				30-34 años	
	Total	16-24 años	25-29 años	Hombres	Mujeres	Total
Paro según el nivel máximo de estudios alcanzado						
Estudios primarios	15.623	9.773	5.850*	12.377	-*	8.536
Variación interanual	3,08%	-14,69%	58,12%*	38,32%	-*	54,12%
%/total población en paro de su misma edad	11,7%	13,0%	10,0%*	17,5%	-*	13,9%
Tasa paro estudios primarios ⁽¹⁴⁾	53,4%	55,7%	50,0%*	56,7%	-*	59,4%
Estudios secundarios obligatorios	51.920	28.123	23.797	31.105	20.815	23.877
Variación interanual	-10,97%	-22,14%	7,23%	-20,39%	8,16%	17,39%
%/total población en paro de su misma edad	38,9%	37,5%	40,6%	43,9%	33,2%	38,8%
Tasa paro secundarios obligatorios ⁽¹⁴⁾	40,4%	46,3%	35,1%	37,7%	45,1%	28,0%
Estudios secundarios postobligatorios	36.211	23.031	13.180	16.256	19.955	9.662
Variación interanual	-12,39%	-14,16%	-9,10%	-16,53%	-8,69%	-55,75%
%/total población en paro de su misma edad	27,1%	30,7%	22,5%	23,0%	31,8%	15,7%
Tasa paro secundarios postobligatorios ⁽¹⁴⁾	36,5%	47,3%	26,1%	34,9%	38,0%	13,8%
Estudios superiores	29.808	14.087	15.721	11.088	18.720	19.431
Variación interanual	-10,17%	48,63%	-33,68%	-13,80%	-7,87%	-38,36%
%/total población en paro de su misma edad	22,3%	18,8%	26,9%	15,7%	29,8%	31,6%
Tasa paro estudios superiores ⁽¹⁴⁾	23,4%	40,5%	17,0%	20,6%	25,4%	16,5%

Fuente: CJE (2016).

En la tabla 18 se puede ver las principales causas de inactividad de la población de 16 a 29 años en la Comunidad Valenciana. Según el CJE (2016), la principal causa de inactividad es cursar algún estudio o formación para el 82,7% de las personas jóvenes inactivas en dicho tramo de edad. En los perfiles de más edad, se refleja una tendencia a cada vez más alargar su etapa formativa.

Tabla 18. Principales causas de inactividad de la población de 16 a 29 años en la Comunidad Valenciana.

Causa principal de inactividad	16-29 años					30-34 años
	Total	16-24 años	25-29 años	Hombres	Mujeres	Total
Personas que cursan estudios	251.343	228.928	22.415	122.489	128.854	5.958*
Variación interanual	5,92%	3,68%	35,87%	5,75%	6,08%	-6,92%*
%/total población inactiva de su misma edad	82,7%	87,4%	53,5%	84,3%	81,3%	17,4%*
Personas dedicadas a labores del hogar	39.320	22.363	16.957	12.559	26.761	21.263
Variación interanual	-4,60%	-2,62%	-7,08%	34,81%	-16,11%	4,55%
%/total población inactiva de su misma edad	12,9%	8,5%	40,5%	8,6%	16,9%	62,2%
Personas con una incapacidad permanente	7.087*	-*	-*	5.202*	-*	-*
Variación interanual	-23,99%*	-*	-*	15,93%*	-*	-*
%/total población inactiva de su misma edad	2,3%*	-*	-*	3,6%*	-*	-*
Personas jubiladas o con alguna prestación	-*	-*	-*	-*	-*	-*
Variación interanual	-*	-*	-*	-*	-*	-*
%/total población inactiva de su misma edad	-*	-*	-*	-*	-*	-*
Personas en otras situaciones	5.354*	-*	-*	-*	-*	-*
Variación interanual	-55,34%*	-*	-*	-*	-*	-*
%/total población inactiva de su misma edad	1,8%*	-*	-*	-*	-*	-*

Fuente: CJE (2016).

Capítulo 4. MOVILIDAD LABORAL

4.1 Movilidad laboral europea

El mercado de la Unión Europea, es uno de los tantos instrumento de la integración económica en el espacio europeo, en dicho mercado circulan libremente bienes, servicios, capitales y personas (Borjas, 1995; EUR-Lex, 2008). La libre circulación de personas, es una de las libertades fundamentales del mercado interior de la UE y la norma que la rige se encuentra principalmente en la directiva 2004/38/CE (DOE, 2004), las personas de todos los estados miembros de la UE y sus familiares, tienen derecho a: búsqueda de empleo en toda la UE, residir y trabajar en algún país de la UE o vivir en alguno de ellos después de haber trabajado (Eurostat, 2015). La comisión europea le concede gran importancia a la movilidad laboral dentro de la UE y es por ello que en ella se avanza cada vez más, ya que es algo beneficioso y competitivo para la UE (Recchi, 2015); la movilidad laboral tiene como objetivo las disparidades en el mercado

de trabajo en la economía europea y nutrir de trabajadores aquellas zonas de la UE que precisan personal y disminuir la tasa de paro de las regiones donde el desempleo es alto (Van Mol, 2016).

Los estados miembros de la UE acogieron a 33,9 millones de ciudadanos extranjeros en el 2014 (representan el 6,7% de la población total), aproximadamente un tercio de esos habitantes (14,3 millones de habitantes, 2,8%) pertenecen a un país de la UE 28 (Alessandrini et al., 2016). La tabla 19 refleja con detalle el número de personas extranjeras por edad y por género que residen en la UE 28. La movilidad laboral de ciudadanos europeos es baja, si se tiene en cuenta el tamaño global del mercado laboral europeo, los retos y oportunidades que presenta Europa (Vila, 2014).

Tabla 19. Ciudadanos extranjeros en la UE de los 28 en 2014.

Ciudadanos europeos y extracomunitarios		Personas de 15 a 64 años	Mujeres	Hombres
33,9 millones de ciudadanos extranjeros	14,3 millones de ciudadano extranjero de algún estado miembro de la UE (2,8%)	11,1 millones (78%)	5,5 millones (49,7%)	5,6 millones (50,3%)
	19,6 millones son ciudadanos extracomunitarios (3,9%)	15,3 millones (78,2%)	7,6 millones (49,7%)	7,7 millones (50,3%)

Fuente: Alessandrini et al. (2016).

Según Alessandrini et al. (2016), en el 2014 solo en 9 países de la UE (Luxemburgo, Eslovaquia, Chipre, Irlanda, Bélgica, Hungría, Holanda, Malta y Reino Unido) hay más personas de la UE que extracomunitarios; en términos relativos Luxemburgo tiene la mayor proporción de ciudadanos extranjeros (45,3% de la población total), seguido por Chipre (18,6%), Letonia (15,2%) y Estonia (14,8%). El 76,1% del total de extranjeros (25,8 millones de personas, de las cuales el 41% son ciudadanos europeos) tuvieron como destino cinco países europeos: Alemania, Reino Unido, Italia, España y Francia (Alessandrini et al., 2016).

Evolución de la movilidad laboral europea

La entrada de nuevos países al bloque comunitario entre 2004 y 2007 incrementó la movilidad laboral de ciudadanos de la UE de un estado miembro a otro, de 4.800.000 personas en 2005 a 8.000.000 en 2013, un aumento del 2,1% al 3,3% de la población activa total (Comisión Europea, 2013a). Del 2009 al 2010 los flujos de movilidad

laboral disminuyeron un 41% con respecto al 2007 y 2008, debido a una caída en la demanda de trabajo en especial de personas con una escasa o media cualificación profesional, lo anterior generó la reducción de la movilidad de los países del este de Europa (Vila, 2014). En una segunda fase, la movilidad laboral europea entre 2011 y 2012 se recuperó un 22% en comparación con el 2009 y el 2010, impulsado según Vila por el fuerte aumento de la movilidad de los países del sur de Europa y las altas tasas de paro.

No obstante, el destino de los ciudadanos europeos no es solo hacia los países del propio bloque comunitario. Latinoamérica y el Caribe son destinos muy atractivos para los emigrantes. Córdova (2015) elaboró para la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) el estudio “Dinámicas migratorias en América Latina y el Caribe (ALC) y entre ALC y la Unión Europea”, y allí se destaca que desde el año 2010 hay una marcada tendencia ascendente de emigrantes europeos a ALC y disminución del desplazamiento de latinoamericanos hacia la UE. Según el estudio de Córdova, para el año 2012 hubo 181.166 ciudadanos europeos que emigraron a ALC en comparación con los 119.000 latinoamericanos y caribeños que entraron a la UE. El dato anterior representa una disminución del 68% con respecto al 2007, en ese entonces el número de personas que emigraron de ALC a la UE alcanzó valores máximos; el comportamiento anterior se genera como producto de la situación del mercado laboral europeo desde el año 2008 (OIM, 2015).

Según la Comisión Europea (2016b), la movilidad laboral en la UE sigue siendo un fenómeno modesto, los ciudadanos del sur de Europa que se desplazan hacia el norte no están vinculados a sectores estratégicos de la economía en el país de acogida y se emplean en trabajos que están por debajo de sus niveles de cualificación. Aun así con el nivel tan bajo de movilidad laboral de personas del sur al norte de Europa y de inmigrantes de terceros países que llegan al continente, en países de acogida tales como Holanda, Austria, Francia, Alemania y el Reino Unido, se ha generado rechazo hacia la llegada de personas y esto ha hecho que partidos políticos de extrema derecha y de carácter populista tengan más seguidores y estén entre los primeros puestos en las encuestas de opinión (Hatton, 2016).

Según el informe de Desarrollo Humano del año 2009 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], la mayoría de los desplazamientos de trabajadores no se produce entre dos tipos de países, si no que se generan de forma habitual en el

interior de su mismo país. Las estimaciones del PNUD indican que los migrantes internos -o personas que se desplazan dentro de un mismo país- suman aproximadamente unos 740 millones de personas, es decir son casi 4 veces la cantidad de los que se desplazan de un país a otro; y de este último grupo mencionado, menos de 70 millones se desplazan de un país en desarrollo a uno desarrollado, y la gran mayoría de 200 millones de migrantes internacionales se desplaza de un país en desarrollo a otro o entre países desarrollados. La llegada de ciudadanos comunitarios o de terceros países a lugares como el Reino Unido, generaron un sentimiento antieuropeísta en parte de la población británica, los cuales decidieron dejar de formar parte del bloque comunitario europeo desde el 23 de junio del año en curso, el Brexit como se calificó en su día a la salida del Reino Unido de la UE, a día de hoy no ha generado los efectos negativos a nivel económico que se pronosticaban por parte de los economistas (Lynn, 2016).

Desde la Comisión Europea se han desmontado algunos mitos que se tienen frente a la inmigración en algunos países con datos reales sobre el verdadero aporte de los ciudadanos comunitarios y de terceros países a las arcas de la seguridad social en los países de acogida, cuantos se benefician de prestaciones sociales, entre otros; así mismo se ha creado una guía en coordinación con los estados miembros para la correcta interpretación sobre la movilidad laboral (Fariza, 2014). La guía denominada “Guía práctica sobre legislación aplicable en la UE y el Espacio Económico Europeo (EEE) y Suiza”, tiene “por objeto proporcionar a las distintas instancias prácticas y administrativas, que intervienen en la aplicación de las normas comunitarias concretas, un instrumento válido de trabajo para ayudar a las instituciones, los empleadores y los ciudadanos a determinar cuál es el estado miembro cuya legislación es aplicable en cada caso” (Comisión Europea, 2013b, p. 5).

La importancia de la movilidad para Europa es muy esencial, ya que es uno de los pilares del proyecto europeo, es por ello que algunos autores ya han analizado de forma detallada la libertad de circulación de personas extracomunitarias cualificadas y no cualificadas (King, 2002); la integración de ciudadanos del este de Europa en países como el Reino Unido y Bélgica (Garapich, 2008; Gill & Bialski, 2011; Cook, Dwyer, & Waite, 2011; Timmerman, Mahieu, Levrau & Vanheule, 2015) la integración de ciudadanos europeos de clase media en otros estados miembros de la UE (Tzeng, 2012; Verwiebe, 2008); los matrimonios entre personas de diferentes países de la UE (de Valk & Diez Medrano, 2014; Koelet, Van Mol & de Valk, 2016); la movilidad laboral de

estudiantes europeos (Van Mol, 2014; Carlson, 2013), los jubilados europeos que se desplazan a otros puntos de la UE para residir de forma permanente (King, Warnes & Williams, 2000) y los movimientos transfronterizos de ciudadanos europeos (Ralph, 2015).

Las dificultades demográficas y de capacidades que debe superar la UE, solo pasan por hacer una muy buena gestión de la movilidad laboral de trabajadores (Comisión Europea, 2014b). El envejecimiento de la población de la UE es uno de los principales problemas, para hacer frente a ello desde la UE se debe cerrar la brecha de género y aumentar la tasa de paro de jóvenes y mayores, también la movilidad y la inmigración tienen un rol muy importante; esta la principal conclusión del informe “Gestionar las migraciones económicas para responder mejor a las necesidades del mercado laboral” desarrollado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OECD] y la Comisión Europea (2014a). El informe según dichas organizaciones, refleja las condiciones demográficas por las que pasará la UE a medio plazo si no se generan medidas tales como: mejora en la formación para poder cubrir el déficit de cualificaciones que existe en la UE, condiciones de trabajo dignas para una mejor integración de los ciudadanos extracomunitarios y sus descendientes, y usar de forma eficiente y eficaz las cualificaciones de los inmigrantes con el fin de poder suplir las necesidades de los perfiles profesionales del mercado laboral europeo.

Según la Comisión Europea (2014b), la población activa entre los 15 y 64 años disminuirá entre los años 2013 y 2020 en aproximadamente 7,5 millones de personas (-2,2%), mientras en los países de la OECD la población aumentará en la misma cantidad. Las hipótesis de la Comisión Europea sobre la población apta para trabajar, parte de que si hay una inmigración neta, entonces el número de ciudadanos de la UE28 de los 16 a los 65 años en el 2020, disminuirá hasta los 11,7 millones de personas (-3,5%). Todo lo anterior, a parte de las implicaciones demográficas, tendrá consecuencias en el mercado laboral, pues se generará un déficit de mano de obra y una poca adecuación de las cualificaciones de los trabajadores con los requisitos del tejido empresarial.

Según la encuesta europea a empresas del año 2013 desarrollada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, y pese al mal estado del mercado laboral en ese entonces, el 40% de las empresas encuestadas tenían dificultades para encontrar ciertos perfiles profesionales que precisaban. Los resultados de la Encuesta europea para empresas del 2013, indicaron que en la mayoría de países

de la OECD se precisará mano de obra altamente cualificada e intermedia en determinados sectores. En este contexto, el informe de la OECD y la Comisión Europea (2014) denominado “Gestionar las migraciones económicas para responder mejor a las necesidades del mercado laboral”, propone algunas respuestas políticas a las situaciones expuestas: estimular la movilidad laboral para distribuir mejor las competencias, integración de los ciudadanos extracomunitarios a fin de darle un uso más eficiente y eficaz a sus competencias, y atraer a los inmigrantes cualificados que precisa el tejido empresarial europeo.

Desde que se creó el “paquete de empleo” en el 2012, donde se presentó una visión del empleo en la UE y las medidas que se aplicarán en el mercado laboral europeo, se han desarrollado algunas iniciativas para eliminar los obstáculos a la movilidad laboral, tales como:

1. Directiva para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores (DOE, 2014).
2. La adquisición y conservación de los derechos de pensión complementaria (Comisión Europea, 2014a).
3. Mejora de la red paneuropea de búsqueda de empleo (Comisión Europea, 2014c).
4. Garantía de cumplimiento en relación con el desplazamiento de trabajadores (Comisión Europea, 2014d).

Van Mol (2014) reporta una serie de conclusiones acerca de la movilidad laboral europea que pueden servir para el desarrollo de políticas de empleo en la libre circulación de personas en la UE28:

1. Los desajustes entre el sistema educativo y el mercado laboral inducen a la emigración.
2. Los ciudadanos pertenecientes a Estonia, Croacia, Eslovenia, Rumania y Bulgaria; son más propensos a la movilidad laboral.
3. Los jóvenes con mayor cualificación profesional o que se están formando, y en condiciones de una alta tasa de paro, tienen preferencia a emigrar.
4. Los hombres se movilizan más que las mujeres, pero la migración entre países de la UE disminuye con el aumento de la edad.

5. Los jóvenes que viven en zonas urbanas emigran más fácil al extranjero que los situados en el sector rural.
6. Las cargas familiares reducen las posibilidades de emigrar, especialmente para el caso de las mujeres.
7. Los estudiantes emigran más fácil que las personas que se encuentran en activo o empleadas.
8. Las personas que viven en ciudades medianas o grandes, con altas tasas de paro, suelen usar la emigración como salida laboral.
9. En lugares donde la gente tiene cierto descontento en cuestiones como la seguridad; suele usar la emigración como vía de escape.

4.2 La movilidad laboral en España

La emigración española hacia otros países en el pasado no tiene mucha diferencia con la actual, pues la historia se repite y el problema de fondo reside en una herencia: la falta de previsiones productivas; aunque el proceso migratorio español antiguo es similar al actual, la gran diferencia radica en que el emigrante actual tiene alta cualificación y el de los años sesenta tenía una baja cualificación (Valero, Mediavilla; Valero y Coca, 2015). Navarrete et al. (2014) en el estudio “La emigración de los jóvenes españoles en el contexto de la crisis. Análisis y datos de un fenómeno difícil de cuantificar”, resaltan el factor crisis como el desencadenante de la emigración de españoles y según los autores, los jóvenes que hicieron parte de la investigación no tienen claro cuando retornarán a España, pues en su mayor parte vinculan el fin de su proyecto migratorio a la recepción de noticias acerca del comportamiento de la economía española. Para Navarrete y colaboradores, los jóvenes españoles que residen fuera tienen una imagen sobre la situación económica más negativa que las personas que viven en España, cuestión que también podrá afectar a la decisión de regreso.

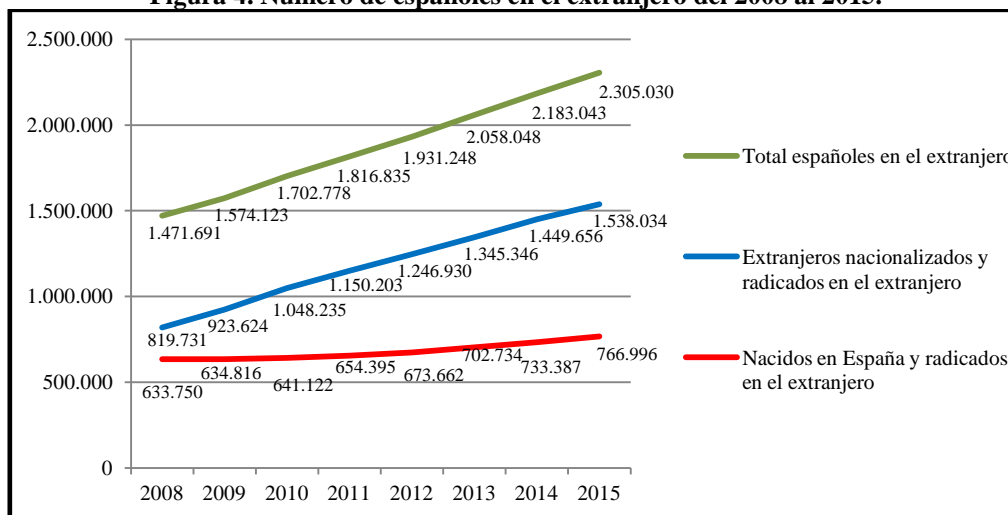
Resulta evidente que la alta de paro que existe en España es una de las causas que estimula la emigración de España de todos los colectivos afectados por el desempleo, y la población española de mayor nivel educativo es quien usa más esta opción como vía de acceso al mercado laboral y obtener un buen estado del bienestar (Izquierdo, Jimeno y Lacuesta, 2014). No obstante, según Valero et al (2015) los datos sobre la salida de españoles se deben analizar con mucho detalle ya que no existe un mecanismo que

permita conocer con exactitud la salida de ciudadanos al extranjero, existen algunos indicadores que son imprecisos y no coinciden entre sí. Valero y colaboradores, publican algunas fuentes que aportan datos sobre el número de emigrantes españoles, entre ellos se encuentran:

1. Estadística de Variaciones Residenciales [EVR], la elabora el INE por medio de la explotación de la información relativa a las altas y bajas en los padrones.
2. Censo Electoral de Residentes Ausentes [CERA], en el cual solo se reporta los españoles mayores de edad que viven en el extranjero.
3. Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero [PERE], en este se inscriben en el registro de matrícula de la oficina consular del país de residencia los españoles que viven en otros países e incluyen los hijos de españoles/as nacidos en el extranjero; y también las personas que han obtenido la nacionalidad española por medio de la ley de la Recuperación de la Memoria Histórica. Este registro se comunica al INE por medio del Ministerio de Asuntos Exteriores.

El número de ciudadanos españoles en el extranjero son 2.305.030 personas, es el número más alto de expatriados desde el 2008, cuando el INE empezó a registrar este tipo de datos (INE, 2016d). Según los datos del PERE y como se puede ver en la figura 4, el número de emigrantes españoles creció un 5,6% (incremento de 121.987 personas) con respecto al 2014; y desde el inicio de la crisis el incremento de españoles en el extranjero ha sido del 56% (833.339 personas). No obstante, el 59,5% de esos 2,3 millones de expatriados son inmigrantes nacionalizados que han retornado a sus países de origen o bien descendientes de españoles que se han nacionalizado por la Ley de Nietos, por lo tanto los españoles nacidos en España representan el 33,3% (766.996 personas, un aumento del 17,37% con respecto a 2008) del total de españoles en el exterior a 1 de enero de 2016.

Figura 4. Número de españoles en el extranjero del 2008 al 2015.



Fuente: elaboración propia a partir de INE (2016d).

El número total de personas con nacionalidad española que emigraron en el año 2015 son 98.934 y de ellas 64.136 (64,8%) habían nacido en España y el resto son inmigrantes nacionalizados (INE, 2016e). Así mismo el INE reporta que el principal destino de los españoles en el extranjero es Reino Unido, Francia, Alemania, Estados Unidos (USA) y Ecuador; no obstante es de anotar que las personas que han emigrado al Ecuador son en su mayoría inmigrantes nacionalizados.

La emigración española del pasado se caracterizó por que el 70% eran varones, actualmente las mujeres lideran la emigración con un 50,98%; todo se debe a una mejor formación, mayor demanda en el extranjero y la dificultad para encontrar empleo en España (Valero et al., 2015). Aunque lo mencionado hace poco afecta a toda la población en general, Valero y colaboradores, analizaron el PERE, CERA y EVR y se encontró que el 31,8% son personas poco cualificadas y el 68,20% son cualificados o muy cualificados; los autores concluyen en su artículo que el perfil del emigrante español corresponde a una persona joven y cualificada.

En cuanto a la movilidad laboral entre provincias y Comunidades Autónomas de España, el SEPE (2016f) en su informe anual denominado “Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores de España - datos 2015”, resaltan algunas conclusiones a destacar:

1. En España la movilidad laboral interna se caracteriza por la diversificación territorial y los flujos que están delimitados por la cercanía entre provincias, la misma Comunidad Autónoma o su relación con Madrid.
2. La circulación de trabajadores entre provincias y Comunidades Autónomas durante el año 2015, alcanzó las mayores tasas desde inicio de siglo.
3. Las Comunidades Autónomas que han sido las principales receptoras de trabajadores provenientes de otras autonomías en el 2015 son: Comunidad de Madrid, seguida de Illes Balears, Región de Murcia, Cataluña y País Vasco.
4. Entre las autonomías donde emigran más trabajadores hacia otras comunidades se encuentran en el orden de mayor a menor: Andalucía, Castilla-La Mancha, Comunitat Valenciana y Castilla y León.
5. Las dos provincias con mayor percepción de trabajadores son Madrid y Barcelona. Madrid cuatro veces más que Barcelona y especialmente en el año 2015.
6. Las provincias con más personas que emigran son: Cádiz, Córdoba, Sevilla y Pontevedra.
7. En cuanto al perfil de las personas que se desplazan, hay un claro dominio de los hombres (aproximadamente con el 66% de los contratos), dicho comportamiento ha sido muy semejante desde el inicio de la crisis hasta la actualidad.
8. Los jóvenes de 16 a 29 años en el 2015 han disminuido su presencia en la movilidad laboral por España (uno de cada tres contratos se ha desarrollado con este colectivo), los mayores de 45 años han experimentado un repunte en el año 2001, y el tramo de edad de 25 a 45 años se concentran las dos terceras partes de los contratos que han supuesto desplazamiento.
9. Algo más de la cuarta parte de los contratos que implican movilidad laboral interprovincial se han desarrollado con trabajadores extranjeros en el año 2015. El año 2008, el colectivo extranjero alcanzó la mayor presencia en contratos de movilidad, desde entonces su presencia ha ido disminuyendo. El descenso de la movilidad laboral interna ha sido más fuerte entre las personas de terceros países que entre los ciudadanos comunitarios.
10. Las empresas del sector agrícola son los que tienen más contratos vinculados a la movilidad geográfica en el territorio español, pues casi una cuarta parte de los

contratos se han destinado para dicho sector. Otros sectores como el industrial para el año 2015 aumentaron su peso en la contratación en la movilidad laboral, la construcción ha ido perdiendo peso año tras año desde el inicio de la crisis en los desplazamientos laborales por España. Y el sector servicios es el que más peso tiene en la movilidad laboral, y aumentó su peso por primera vez en los últimos 4 años, así de esta forma se sitúa en niveles similares a la de los años anteriores a la crisis.

11. Por nivel formativo, los universitarios y las personas sin estudio son los que mayores tasas de movilidad laboral interna en España registran. Por el contrario los titulados de ESO y FP, presentan las menores tasas de movilidad.

12. Los contratos a jornada completa se usan más en la movilidad geográfica interna, los contratos a tiempo parcial no tienen casi peso en los desplazamientos geográficos. En el caso de la temporalidad no se refleja una vinculación directa con la movilidad geográfica pues la relación indefinido/temporal es similar entre los que permanecen en la misma provincia o comunidad y los que se desplazan.

4.3 Movilidad laboral en la Comunidad Valenciana

Según el SEPE (2016f), la Comunidad Valenciana para el año 2015 fue la tercera autonomía donde más emigraron personas hacia otras regiones de España. El número de contratos de las personas que emigraron hacia otras autonomías desde la Comunidad Valenciana son 177.651 personas, y los contratos hechos a personas que han llegado procedentes de otras autonomías son 143.123 para el año 2015, lo que genera un saldo negativo de -34.528. Entre las características más destacadas de la movilidad laboral desde la Comunidad Valenciana hacia otras autonomías, se encuentra (SEPE, 2016f):

1. Las principales regiones de destino de las personas que se desplazan para trabajar son: la Región de Murcia, Cataluña, Comunidad de Madrid, Andalucía, Castilla-La Mancha, Aragón e Illes Balears.
2. En su mayoría los contratos son de hombres, en especial los que se desplazan a la Región de Murcia.
3. El rango de edad entre los 25 y 45 años tiene gran peso en la movilidad laboral, cuando se compara con otras edades.

4. Entre las personas que se desplazan desde la Comunidad Valenciana hacia la Región de Murcia, Castilla- La Mancha y Aragón, predominan los extranjeros. Y las personas de terceros países tienen un gran peso en la movilidad laboral desde la Comunidad Valenciana hacia la región de Murcia.

5. La movilidad laboral geográfica desde la Comunidad Valenciana hacia la Región de Murcia, Castilla La Mancha y Aragón son para trabajar en el sector agrícola y la Comunidad de Madrid e Illes Balears en el sector servicios.

Analizando la movilidad laboral por provincias de la Comunidad Valenciana, la tabla 20 muestra el número de contratos desarrollados en el 2015 por provincias.

En cuanto a los contratos en los que la localidad de residencia del trabajador coincide con la de su trabajo, Valencia dobla a Alicante y Castellón. Los contratos de trabajo de personas que llegan de otra localidad, son un 25% más en Valencia y un 63,48% en Castellón. Y aquellos contratos de personas que emigran de la localidad o autonomía, son un 17,70% mayores en Valencia que en Alicante y 64.09% mayores que en Castellón.

En cuanto a la tasa de movilidad (SEPE, 2016f), Castellón es aproximadamente un 42% más alta la tasa de movilidad que la de Valencia y 24% más alta que la de Alicante. Y Alicante tiene una tasa de movilidad laboral más alta que la de Valencia (23,75%), la tasa de movilidad de las localidades de Castellón y Alicante se explica debido a la situación tan crítica del mercado laboral en dichas ciudades.

Tabla 20. Número de contratos por provincias de la Comunidad Valenciana en el 2015.

Provincia	Permanecen	Entran	Salen	Saldo	Tasa de Movilidad
Valencia	873.332	104.926	116.055	-11.129	11,23
Alicante	488.630	75.467	95.513	-20.046	14,89
Castellón	164.810	38.316	41.669	-3.353	19,53

Fuente: elaboración propia, SEPE (2016f).

Capítulo 5. ECONOMÍA SOCIAL

5.1 Definición de Economía Social

En el último cuarto del siglo XX se generaron a nivel europeo problemas tales como: el desempleo de larga duración, la exclusión social, el bienestar en las zonas urbanas y rurales se degradó, la sanidad, la educación y la calidad de vida de los pensionistas entre otras cuestiones; las cuales las fórmulas tradicionales, ni el sector público y los agentes capitalistas pudieron resolver, y por lo tanto se experimentó un renovado interés por las fórmulas empresariales propias de la Economía Social (ES) (Monzón y Chaves, 2012). La ES se concibe entonces como una alternativa óptima ante los fallos de mercado y de estado (Sajardo, 2004), ya que ella es capaz de integrar la función económica y social, crear riqueza con eficiencia económica y distribuirla de forma equitativa (Monzón y Defourny, 1992).

Varias son las definiciones que se han desarrollado de la ES y según algunos autores algunas de ellas tienen aval institucional, político y académico (Defourny & Delvetere; 2009; Fonteneau et al., 2011; Monzón y Chaves, 2012). La definición de ES desarrollada por Defourny y Delvetere, ha sido ampliamente adoptada en el ámbito académico y político:

La ES incluye todas las actividades económicas realizadas por las empresas, sobre todo las cooperativas, asociaciones y mutualidades, cuya ética es transmitir los siguientes principios:

1. ofrecer un buen servicio a sus miembros o la comunidad, por delante de la ganancia;
2. autonomía de gestión;
3. un proceso de toma de decisiones democrática;
4. la primacía de las personas y el trabajo sobre el capital. (2009, p.16).

En un trabajo desarrollado por Fonteau y colaboradores para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se define a la ES como “aquellas empresas y organizaciones, en particular las cooperativas, sociedades mutuales, asociaciones, fundaciones y empresas sociales, que específicamente producen bienes, servicios y conocimiento y a la vez persiguen objetivos económicos y sociales y promueven la solidaridad” (2011, p. VI). La definición de ES más reciente y con mayor adopción institucional y aceptada por el Consejo Económico y Social Europeo (CESE) es la

desarrollada por Monzón y Chaves en el 2006, a raíz de una investigación acerca de la ES en Europa por encargo del propio CESE, dicho estudio se actualizó en el 2011 tras la adhesión de otros países a la UE. De la última actualización del informe anterior publicado en el año 2012, se define la ES como:

Conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, con autonomía de decisión y libertad de adhesión, creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios, asegurando o financiando y en las que la eventual distribución entre los socios de beneficios o excedentes así como la toma de decisiones, no están ligados directamente con el capital o cotizaciones aportados por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos. La Economía Social también agrupa a aquellas entidades privadas organizadas formalmente con autonomía de decisión y libertad de adhesión que producen servicios de no mercado a favor de las familias, cuyos excedentes, si los hubiera, no pueden ser apropiados por los agentes económicos que las crean, controlan o financian. (Monzón y Chaves, 2012, p. 23).

La definición de ES cambia de forma significativamente en cada país (Heckl, Pecher, Aaltonen & Stenholm, 2007; Monzón y Chaves, 2012). Según Heckl y colaboradores, esto impide hacer una discusión genérica y una comparación sobre el estado de la ES en el espacio europeo, pues la ausencia de datos oficiales de algunos estados miembros de la UE imposibilita dar estimaciones cuantitativas sobre el peso de la ES. La definición de ES adaptada por el CESE, divide el sector en dos subsectores: de mercado o empresarial de la ES, donde se encuentran las organizaciones tradicionales; y el subsector de no mercado, correspondiente a las organizaciones sin ánimo de lucro (Etxezarreta y Morandeira, 2012).

El subsector mercado o empresarial de la ES, está compuesto por productores de mercado que tienen como fin la venta de productos o servicios a precios económicamente significativos, es decir, cuando las ventas suponen un mínimo del 50% de los costes de producción (Etxezarreta y Morandeira, 2012). Las organizaciones del subsector de mercado deben tener los siguientes requisitos (Monzón y Chaves, 2012):

1. Se generan con el objeto de satisfacer a los socios o miembros: por lo general se da la doble condición de socio o usuario de la actividad.

2. Son productoras de mercado, es decir, comercializan productos y servicios, vendiendo a precios económicos y de él obtienen la mayoría de sus recursos.
3. La rentabilidad obtenida la pueden distribuir excedentes entre sus socios-usuarios, pero no en proporción al capital aportado por cada uno, si no de acuerdo con la actividad que cada uno desarrolla.

En este grupo de empresas de la ES están incluidas principalmente las cooperativas y las mutualidades, pero también tienen cabida las Sociedades Laborales (SL) y muchas de las empresas de inserción sociolaboral (Dinamia, 2010). No obstante, existe un principio que se establece como distintivo y discriminante más allá de su forma jurídica de cada organización: la gestión democrática tanto en los órganos de decisión («una persona, un voto»), como en el reparto de beneficios en su caso (Pérez de Mendiguren, Etxezarreta y Guridi, 2008).

El subsector de no mercado, son organizaciones sin fines de lucro que suministran sus productos o servicios de forma gratuita o a precios económicamente no significativos (a las familias y a los hogares), es decir aquellos en los cuales sus ventas no suponen menos del 50% del coste de producción (Etxezarreta y Morandeira, 2012). Las organizaciones de este subsector de la ES, obtienen sus recursos mayoritariamente fuera del mercado (donaciones, subvenciones, cuotas de socios, etc.), y en caso de que hubiese excedentes, no pueden ser destinados hacia los miembros de la organización, se trata entonces mayoritariamente de asociaciones y fundaciones (Dinamia, 2010). Se incluyen en este subsector, a todas aquellas entidades del “Tercer sector de acción social” que no poseen una estructura democrática, pero proporcionan bienes preferenciales o de interés general (Monzón y Chaves, 2012; Monzón, Murgui, Galán y Antuñano, 2010).

La Conferencia Europea Permanente de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones (CEP-CMAF), el cual es el órgano principal de la entidades de ES europeas, en el año 2002 aprobó la Carta de Principios de la Economía Social, dicho documento recoge los valores y características fundamentales de la ES, que distinguen a las empresas y organizaciones de ES de las empresas capitalistas y del sector público (Fajardo, 2009). Los valores compartidos y características específicas son:

1. La primacía de la persona y el objeto social sobre el capital.
2. Control democrático por los miembros.

3. Conjunción de intereses de los miembros, los usuarios y del interés general (la sociedad).
4. La defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad.
5. Reinversión de los excedentes para llevar a cabo los objetivos de desarrollo sostenible, los servicios de interés para los miembros o de interés general.
6. Adhesión voluntaria y abierta.
7. Autonomía de gestión e independencia de los poderes públicos. (Social Economy Europe, 2015, párr. 10).

Desde el año 2008 el CEP-CMAF, se denomina Social Economy Europe, y sus objetivos fundamentales son: promover el desarrollo económico y social de las entidades de la ES; promover los valores de los agentes de la ES en Europa, y trabajar por el reconocimiento político y jurídico de la ES y de las CMAF en todo el espacio europeo (Fajardo, 2009).

La ES está conformada por un núcleo común de organizaciones, entre ellas se encuentran: cooperativas, mutuas, asociaciones y fundaciones (Monzón y Chaves, 2012); así como nuevas formas de organizaciones de carácter social las cuales comparten los valores de la ES, definidos en la carta de principios de la ES (Social Economy Europe, 2015). El tipo de empresas de la ES varían significativamente de un país a otro, no obstante, junto a los cuatro tipos de entidades que forman el núcleo común de la ES que se mencionaron anteriormente, hay otras adicionales como: las SL españolas, empresas de inserción, agencias de desarrollo y centros especiales de empleo, entre otros (Monzón y Chaves, 2012).

5.1.1 Coyuntura de la Economía Social

Según Díaz-Foncela y Marcuello (2016), a pesar del reconocimiento que han obtenido las empresas de la ES, actualmente sigue existiendo una escasa visibilidad en el estudio de su impacto y efecto en la economía de los países. No obstante en un informe llevado a cabo por un grupo de expertos para la Ley de Fomento de Economía Social en España, indican que:

La Economía Social no sólo ha afirmado en los últimos decenios su capacidad para contribuir eficazmente a la resolución de los nuevos problemas sociales sino que se ha consolidado como una institución necesaria para la estabilidad y la sostenibilidad del crecimiento económico, el ajuste entre los servicios y las

necesidades, la revalorización de la actividad económica al servicio de las necesidades sociales, la distribución más equitativa de la renta y la riqueza, la corrección de desequilibrios en el mercado de trabajo y, en suma, la profundización de la democracia económica. (Monzón, Calvo, Chaves, Fajardo y Valdés, 2009, p.11).

En el ambiente de crisis económica (del año 2008 al 2013 en España), las empresas de ES resistieron mucho mejor la crisis que las organizaciones tradicionales, dicha resistencia se genera debido a su flexibilidad interna, la cual permite desarrollar ajustes rápidos en su fuerza laboral y a nivel salarial (Monroy, Sáez, López y Rodríguez, 2013). Monzón y Chaves (2012), reportan un crecimiento relevante de la ES en los últimos años en el sector de la producción de lo que se conoce como bienes sociales o preferentes, y de forma fundamental en la integración laboral y social, en los servicios sociales y atención comunitaria. Estos mismos autores hacen un análisis de la ES y los yacimientos de empleo en el trabajo social (Chaves, Monzón y Zaragoza, 2013).

Las empresas y organizaciones de la ES intervienen en los siguientes sectores: servicios de seguridad social, sociales y salud, seguros, bancarios, servicios locales, formación, investigación, turismo social, medio ambiente (energías renovables), sector consumo, distribución, producción industrial, agroalimentarios, construcción, artesanías, vivienda, cultura, deportes y ocio (Social Economy Europe, 2015). Según la organización Social Economy Europe, la ES es generadora de puestos de trabajo de calidad y tiene la ventaja de reaccionar ante los desafíos actuales que se presentan en el entorno.

En el aspecto relacionado con el empleo, las organizaciones vinculadas a la ES tienen una gran capacidad de innovación, este es el caso de las empresas de inserción y los centros especiales de empleo que tienen una alta capacidad de anticipación e innovación para proporcionar servicios a las personas que son objeto de su actuación (Monzón, 2013). De igual forma el resto de empresas que hacen parte del núcleo genérico de la ES (asociaciones, fundaciones, mutuas y cooperativas) son organizaciones las cuales adaptan sus modelos internos y el producto o servicio que ofrecen, buscando con ello cubrir las necesidades del colectivo al cual se dirigen e integran (Díaz-Foncela y Marcuello, 2016).

Uno de los pocos estudios en los cuales se analizó el impacto de la crisis económica sobre las empresas de ES en España fue desarrollado por Martínez-Carrasco, López y Longinos (2012) en la región de Murcia. De la información reportada por Martínez-

Carrasco y colaboradores, se destaca el fuerte impacto que tuvo la crisis iniciada desde el año 2008 sobre el tejido empresarial de la ES de Murcia, y el retroceso que tuvieron en las empresas las cuatro variables evaluadas en el estudio: el empleo, la facturación, la inversión y los beneficios.

5.1.2 Cooperativas

La palabra cooperativa hace referencia a una clase de estructura organizacional aplicable a diversas clases de empresas en muchos sectores (Johanisova, Suriñach, & Parry, 2015). Las cooperativas son la entidad con mayor peso histórico y económico que integra la ES, y son un agente de desarrollo local y económico presente en muchas áreas, fundamentado en el uso de recursos endógenos y que persigue objetivos económicos y sociales destinados para sus grupos de interés (Puentes y Velasco, 2009). El cooperativismo colabora de esta manera en la elaboración de un modelo de desarrollo basado en la autoayuda, movilización de fuerzas locales y promoción del potencial endógeno de crecimiento (Carrasco, 1999).

Según la Ley 27/1999, 16 de julio de cooperativas en España, las sociedades cooperativas tienen un papel de gran envergadura:

Las sociedades cooperativas, como verdaderas instituciones socioeconómicas, han de hacer frente a las constantes transformaciones que, de forma progresiva, se producen en el mundo actual. Los cambios tecnológicos, económicos y en la organización de trabajo que dan especial protagonismo a las pequeñas y medianas empresas, junto a la aparición de los nuevos «yacimientos de empleo», abren a las cooperativas amplias expectativas para su expansión, pero, a la vez, exigen que su formulación jurídica encuentre sólidos soportes para su consolidación como empresa. (Boletín Oficial del Estado [BOE], 1999, p. 27027).

La Alianza de Cooperativa Internacional (ACI: la cual es una federación de cooperativas que representa a mil millones de personas), define una cooperativa como “una asociación autónoma de personas que se unen voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta gestionada democráticamente” (ACI, 2013, p. 2). Así

mismo, la ACI en su reglamento adoptó los siete principios cooperativos con el objetivo que las cooperativas pongan sus valores en práctica:

- 1er principio: Adhesión voluntaria y abierta
- 2do principio: Control democrático de los miembros
- 3er principio: Participación económica de los miembros
- 4º principio: Autonomía e independencia
- 5º principio: Educación, capacitación e información
- 6º principio: Cooperación entre cooperativas
- 7º principio: Interés por la comunidad

El cooperativismo tiene una esencia la cual se enfoca en los valores de la cooperación y la solidaridad, en contravía a los valores actuales de las empresas tradicionales y característicos de la globalización, tales como: el individualismo y la competición (Jordão & Briz, 2004; Marcuello y Saz, 2008; Novkovic, 2008). Entre las principales características de las cooperativas según la Comisión Europea (2016C), se encuentran: organización abierta y voluntaria, estructura democrática (cada miembro un voto) y distribución equitativa y justa de la rentabilidad obtenida de acuerdo al volumen de operaciones de la organización.

El sector cooperativo actúa en una variedad de sectores, y se agrupan en cuatro áreas principales: cooperativas de producción o de trabajo, consumidores, crédito y agrícolas (Johanisova et al., 2015). Así mismo, la ley 27/1999, 16 de julio, de cooperativas en España, las clasifica por grados en el artículo 6, siendo las de primer grado:

1. Cooperativas de trabajo asociado.
2. Cooperativas de consumidores y usuarios.
3. Cooperativas de viviendas.
4. Cooperativas agrarias.
5. Cooperativas de explotación comunitaria de la tierra.
6. Cooperativas de servicios.
7. Cooperativas del mar.
8. Cooperativas de transportistas.

9. Cooperativas de seguros.
10. Cooperativas sanitarias.
11. Cooperativas de enseñanza.
12. Cooperativas de crédito. (BOE, 1999, p. 27029-27030).

Y las cooperativas de segundo grado, según el artículo 8 de la ley citada en el párrafo anterior, las definen como aquellas que deberán estar al menos constituidas por dos cooperativas; y además añade que las cooperativas de primer grado deben estar integradas al menos por tres socios (BOE, 1999). No obstante, la Ley 13/2013, de 2 de agosto, para el fomento de la integración de cooperativas y de otras entidades asociativas de carácter agroalimentario, modifica la Ley 27/1999, 16 de julio, sobre cooperativas, añadiendo un segundo apartado el cual indica que los estatutos de las cooperativas de segundo grado podrán clasificarlas de acuerdo con el listado descrito anteriormente solo si todas las cooperativas socias son de su misma clase, y se debe agregar la expresión segundo grado (BOE, 2013).

Algunas cuestiones importantes a tener en cuenta acerca de la Ley 27/1999, 16 de julio, de cooperativas en España (BOE, 1999) se indican a continuación:

1. En el artículo 8, se indica que las cooperativas de primer grado para poderse constituir deben estar compuestas al menos por tres socios; y como se indicó anteriormente las de segundo grado por al menos dos cooperativas.
2. En su artículo 12, indica los tipos de socios que puede tener las cooperativas, entre ellos se encuentran: personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, y las comunidades de bienes.

Es importante destacar que en España las Comunidades Autónomas tienen su propia competencia legislativa para poder regular en materia de sociedades cooperativas (Dinamia, 2010). En la tabla 21 se puede observar la regulación que hay para cada Comunidad Autónoma para las sociedades cooperativas en España.

Tabla 21. Leyes autonómicas de cooperativas en España.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	LEY	MODIFICACIÓN
ANDALUCIA	Ley 2/1999, de 31 de marzo, de Sociedades Cooperativas Andaluzas. (BOJA 20 de abril de 1999) (BOE 5 de mayo de 1999) Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas. (BOE. 20 de enero de 2012)	Ley 3/2002, de 16 de diciembre, por la que se modifica la Ley 2/1999, de 31 de marzo, de Sociedades Cooperativas Andaluzas. (BOJA 28 de diciembre de 2002) (BOE 11 de enero de 2003)
ASTURIAS	Ley 4/2010, de 29 de junio, de Cooperativas (BOLETIN OFICIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS de 12 de julio de 2010) (BOE 24 de septiembre de 2010)	
ARAGÓN	Ley 9/1998, de 22 de diciembre, de Cooperativas de Aragón. (BOA 31 de diciembre de 1998) (BOE 27 de enero de 1999)	Ley 4/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley 9/1998, de 22 de diciembre.
BALEARES	Ley 1/2003, de 20 de marzo, de Cooperativas de les Illes Balears (BOIB 29 de marzo de 2003) (BOE 16 de abril de 2003)	Ley 7/2005, de 21 de junio, de reforma de la Ley 1/2003, de 20 de marzo, de Cooperativas de les Illes Balears. (BOE 28 de julio de 2005) Ley 5/2011, de 31 de marzo, de modificación de la Ley 1/2003, de 20 de marzo, de Cooperativas de las Illes Balears. (BOE 30 de abril de 2011)
CATALUÑA	Ley 6/1998, de 13 de mayo, de regulación del funcionamiento de las Secciones de Crédito de las Cooperativas de Cataluña. DO Generalitat de Catalunya de 21 de mayo de 1998 (BOE 17 de junio de 1998) Ley 18/2002, de 5 de julio, de Cooperativas. (D.O.G.C.de 17 de julio de 2002) (BOE 27 de julio de 2002)	Ley 13/2003, de 13 de junio, de modificación de la Ley 18/2002, de 5 de julio, de Cooperativas.

CASTILLA-LA MANCHA	Ley 11/2010, de 4 de noviembre, de Cooperativas de Castilla-La Mancha. (BOE 12 de febrero de 2011)	Ley 6/2011, de 4 de noviembre, por la que se modifica la Ley 4/2002, de 11 de abril de Cooperativas de Castilla y León. (BOCYL de 10 de noviembre de 2011)
CASTILLA LEÓN	Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León. (B.O. de Castilla y León de 26 de abril de 2002) (BOE 15 de mayo de 2002)	
EUSKADI	Ley 4/1993, de 24 de junio, de Cooperativas de Euskadi. (BOPV de 19 de julio de 1993) (BOE 10 de febrero de 2012) Ley 6/2008, de 25 de junio, de Sociedades Cooperativas Pequeña de Euskadi	Ley 1/2000, de de 29 de junio, de modificación de la Ley de Cooperativas de Euskadi. (BOPV de 1 de agosto de 2000) (BOE de 13 de diciembre de 2011) Ley 8/2006, de 1 de diciembre, de segunda modificación de la Ley de Cooperativas de Euskadi. (BOPV de 15 de diciembre de 2006)
EXTREMADURA	Ley 2/1998, de 26 de marzo, de Sociedades Cooperativas de Extremadura. (DOE de 2 de mayo de 1998) (BOE de 29 de mayo de 1998) Ley 8/2006, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Especiales de Extremadura (DOE de 30 de diciembre de 2006) Ley 5/2001, de 10 de mayo, de Crédito Cooperativo (Extremadura) (DOE de 7 de junio de 2001)	Decreto-Ley 1/2011, de 11 de noviembre, por el que se modifica la Ley 2/1998, de 26 de marzo, de Sociedades Cooperativas de Extremadura. (DOE de 17 de noviembre de 2011) (BOE 29 de diciembre de 2011)

GALICIA	Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de Cooperativas de Galicia. (D.O. Galicia de 30 de diciembre de 1998) (BOE 25 de marzo de 1999)	Ley 14/2011, de 16 de diciembre, por la que se modifica la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de Cooperativas de Galicia. (BOE 27 de enero de 2012)
MADRID	Ley 4/1999, de 30 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid. (BOCM de 14 de abril de 1999)(BOE 2 de junio de 1999)	Ley 10/2009, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas.(BOE 29 de diciembre de 2009)
MURCIA	Ley 8/2006, de 16 de noviembre (BORM de 7 de diciembre de 2006)	Ley 4/2011, de 21 de octubre, por la que se modifica la Ley 8/2006, de 16 de noviembre, de Sociedades Cooperativas de la Región de Murcia. (Boletín Oficial de la Región de Murcia de 27 de octubre de 2011) (BOE 15 de febrero de 2012)
NAVARRA	Ley 4/2001, de 2 de julio, de Cooperativas de La Rioja. (BOA de La Rioja de 10 de julio de 2001) (BOE de 19 de julio de 2001)	Ley 6/2009, de 15 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas para el año 2010. (BOE 16 de enero de 2010)
LA RIOJA	Ley 4/2001, de 2 de julio, de Cooperativas de La Rioja. (BOA de La Rioja de 10 de julio de 2001) (BOE de 19 de julio de 2001)	Ley 6/2009, de 15 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas para el año 2010. (BOE 16 de enero de 2010)

VALENCIA

Ley 8/2003, de 24 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana (DOGV de 27 de marzo de 2003) (BOE de 11 de abril de 2003)

Ley 9/2011, de 26 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat. (Diario Oficial de la Comunitat Valenciana 28 de diciembre de 2011) (BOE 27 de enero de 2012)

Fuente: MEYSS (s.f.)

Para medir el impacto de las cooperativas a nivel mundial, en el año 2014 el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DAES) de las Naciones Unidas publicó el Censo Mundial de Cooperativas (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales [DAES], 2014), con datos de 145 países de todas las regiones del mundo. Según la Federación Internacional de Cooperativas y Mutuales de Seguros (2014) conocida por sus iniciales en inglés como ICMIF, el Censo Mundial de Cooperativas es el mayor registro de cooperativas que se ha llevado a cabo en el mundo, pues antes las únicas fuentes de consulta eran encuestas nacionales, y consultas con el sector y asociaciones del desarrollo cooperativo, tales como: Federación Internacional de Cooperativas y Mutuales de Seguros, la Alianza Internacional de Cooperativas (sus sigla en inglés ICA) y el Consejo Mundial de Cooperativas de Ahorro y Crédito (su sigla en inglés WOCCU). A continuación se describen las principales conclusiones del estudio del Censo Mundial de Cooperativas de DAES:

1. En el mundo hay 2,6 millones de cooperativas, con más de mil millones de usuarios y clientes. Es decir, una de cada seis personas en el mundo es miembro o cliente de una cooperativa.
2. El sector cooperativo emplea a 12,6 millones de personas a nivel mundial. No obstante, este dato no incluye las 982.400 cooperativas agrícolas en China, pues dicho dato no estaba disponible.
3. Las cooperativas en su conjunto han generado \$ 2,98 billones de dólares en ingresos anuales, reporte del año más reciente del que se tienen sus datos.

4. La dimensión económica mundial de las cooperativas, y si se mide en términos económicos como un país, sería la quinta económica más grande del mundo después de Alemania.
5. A nivel económico y nacional, el peso del sector cooperativo es muy alto, pues comprende más del 10% del Producto Interno Bruto (PIB) en 4 países del mundo, tales como: Nueva Zelanda (20%), Países Bajos (18%), Francia (18%) y Finlandia (14%).
6. El estudio desarrolló el Índice de Economía Cooperativa, el cual está basado en el número de miembros y el empleo que generan las cooperativas en relación con la población de un país, y el aporte al PIB del país en cuestión. El índice determinó que las economías con mayor peso cooperativo son Nueva Zelanda, Francia y Suiza; es de resaltar que 9 de los 10 países con mayor peso cooperativo en sus economías nacionales son europeos, tal como se muestra en la tabla 22.

Tabla 22. Índice de economía cooperativa por país.

Puesto	País
1	Nueva Zelanda
2	Francia
3	Suiza
4	Finlandia
5	Italia
6	Holanda
7	Alemania
8	Austria
9	Dinamarca
10	Noruega

Fuente: DAES (2014).

Bajo la coyuntura actual de crisis económica, el sector cooperativo se caracteriza por no haber sido un ejemplo de gran rentabilidad, pero se destaca por estar llevando de una mejor manera las dificultades que tienen los mercados actuales por la ralentización en el consumo (Ruiz y Quesada, 2014). La banca tradicional durante la crisis económica tuvo malos indicadores frente a los buenos resultados obtenidos por las entidades de crédito cooperativo durante dichos años; algunas investigaciones en los Estados Unidos han demostrado que el sector cooperativo tiene mayor estabilidad y tasa de supervivencia que las empresas tradicionales (Hammonnd, 2014). Los miembros de las sociedades cooperativas fortalecen y hacen más resistente a la organización en épocas de crisis,

pues antes de decidir auto-despedirse, buscan soluciones colectivas (emprender con nuevos proyectos, y la distribución de horas entre sus trabajadores) a los inconvenientes generados en la cooperativa (Díaz-Foncea y Marcuello, 2010).

Según Johanisova et al. (2015) actualmente algunas cooperativas han perdido su enfoque social y están basadas solo en el beneficio económico, entre las principales razones se encuentra: unas de las causas es el entorno competitivo, ya que una cooperativa para poder permanecer activa puede decidir disminuir el número de socios, deslocalizar la producción o limitar los componentes de producción; otra causa de gran importancia tiene que ver con la escala, pues las cooperativas a medida que van creciendo precisan capital y no reúnen el dinero necesario con las aportaciones de los socios (de acuerdo con los principios de las cooperativas) por lo cual descartan la estructura cooperativa; y finalmente cuando el objeto de las cooperativas solo es el económico sus gestores acumulan cada vez más poder, ya que a medida que aumenta su facturación y el número de socios, el grado de gestión de ellas es más complejo y sus miembros toman una actitud pasiva y dejan de identificarse con la organización.

5.1.3 Sociedades Laborales

La figura empresarial de SL se utiliza en España desde 1964 hasta la ley de 1986 cuando se regulan estas sociedades, durante estos más de veinte años existen dos fechas significativas: 1970 cuando se empieza a hablar de empresas en régimen asociativo y en 1979 porque ya se usa la palabra sociedades laborales (Chico, Marcuello, Pérez, y Urbina, 1995). Debido a la ralentización en el momento de la constitución de las nuevas SL, y en el intento por dar cabida en esta forma jurídica a las Pymes, se creó la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de sociedades laborales (Dinamia, 2010). La creación de esta ley trajo consigo avances y un gran desarrollo de esta forma empresarial, como lo puede constatar la generación de una gran cantidad de empresas y puestos de trabajo los cuales se crearon bajo el amparo de dicha norma (BOE, 2015).

La nueva regulación para las SL españolas aparece por medio de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, se crea con el fin de actualizar y modernizar la antigua ley de SL del año 1997, y para adaptarla a las reformas que se han generado en el derecho de sociedades, pero también reforzarla como entidad perteneciente a la ES (Domínguez, 2015). Según Domínguez, la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, tiene algunas ventajas con respecto a

la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de sociedades laborales, entre ellas se encuentran: se mejora la participación del trabajador de la sociedad, facilitando su acceso a la condición de socio; y de forma paralela se han incorporado nuevas medidas para que el trabajador tenga un mejor control sobre la sociedad.

Las SL son formas jurídicas casi exclusivas del contexto económico español (Dinamia, 2010), y según la Ley 44/2015 de 14 de octubre de sociedades laborales y participadas (BOE, 2015), las SL son aquellas en las que la mayoría del capital pertenece a los trabajadores que prestan servicios de forma retribuida, personal y directa y con una relación por tiempo indefinido, y para obtener la clasificación como empresa dentro de esta forma empresarial, deberá reunir los requisitos contemplados en dicha ley. Entre las características más importantes de las SL, teniendo en cuenta la ley del 2015 de Sociedades Laborales, se encuentran (Agrupación Empresarial de Sociedades Laborales de Galicia [AESGAL], 2016):

1. Son sociedades mercantiles que pueden ser Sociedades Anónimas Limitadas (SAL), Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral (SRL) o Sociedad Limitada Laboral (SLL). Y en las cuales de forma general, la responsabilidad de los socios se limita a las aportaciones desarrolladas.
2. Tienes dos tipos de socios: de clase laboral (socios con contrato indefinido en la sociedad) y de clase general (socios que no tienen un vínculo laboral con la sociedad, y si lo tienen no es de manera indefinida).
3. El capital social que precisan es la diferencia fundamental entre los dos tipos de SL. Las Sociedades Limitadas necesitan 3.005,6 € y las Sociedades Anónimas 60.101,21 €.
4. El límite máximo de capital por cada socio es de un tercio, excepto si son administraciones públicas, sociedades públicas participadas por ésta, y asociaciones sin ánimo de lucro que puede llegar hasta el 50%. De lo anterior, se deduce que el número mínimo de socios para constituir una sociedad laboral debe ser tres, y al menos dos deben ser socios trabajadores.
5. A partir de la nueva ley para las SL en el 2015, las sociedades creadas desde noviembre de ese mismo año se pueden constituir con al menos dos socios trabajadores, siempre que en el plazo de los 36 meses se ajuste a los términos del punto anterior. Hay una limitación para los trabajadores contratados de manera indefinida del 49% del total de horas/año desarrolladas por el conjunto de los socios trabajadores.

6. En cuanto a los derechos de adquisición preferente, la persona propietaria de las acciones o participaciones puede transmitirlos a personas socias trabajadoras o trabajadoras no socias.

7. Las SL están obligadas a tener un fondo especial de reserva, dotado con un 10% de los beneficios líquidos, hasta que se alcance al menos una cifra superior al doble del capital social.

5.2 Las Empresas de la Economía Social en Europa

La ES en el espacio europeo tiene un gran peso para la economía continental. A continuación se puede analizar la dimensión de la ES para Europa (Comisión Europea, 2016d):

1. La ES en Europa tiene 2 millones de empresas, que representa el 10% de todas las empresas del espacio europeo.
2. Más de 11 millones de personas (aproximadamente el 6% de las personas en activo en la UE) están vinculadas laboralmente en el sector.
3. Hasta 160 millones de personas en Europa son miembros de empresas de la ES, sobre todo se encuentran localizadas en el sector textil, banca, agrícolas y sociedades de inversión.
4. Las empresas de ES europeas son en su mayoría PYMES.

El Consejo de la Unión Europea en el año 2015 aprobó el documento “La promoción de la economía social como un factor clave de Desarrollo económico y social en Europa», Conclusiones del Consejo”, allí se invita a la Comisión Europea y a los estados miembros a que apliquen y sigan desarrollando políticas y estrategias de promoción para reforzar la ES. En este mismo reporte el Consejo de la UE, menciona y hace un resumen sobre los principales documentos aprobados por la UE y sus diferentes organismos a favor del desarrollo y la promoción de la ES en el espacio europeo.

En un informe desarrollado en el 2012 por Monzón y Chaves denominado “La Economía Social en la Unión Europea”, resaltan la implantación de las empresas de la ES en algunos sectores de la UE, tales como: agricultura, intermediación financiera, distribución comercial, vivienda, trabajo asociado en el sector industrial, construcción y servicios. En ese mismo informe de Monzón y Chaves, reportan los diferentes países que han aprobado leyes a favor de la ES, entre los cuales se encuentran: Grecia, España

Portugal que ha presentado un proyecto de ley para la ES y el actual gobierno francés que ha designado un ministro delegado para la ES dentro del Ministerio de Economía, Finanzas y Comercio Exterior.

SELUSI (s.f.) es un proyecto de investigación enfocado al estudio de más de 600 empresas sociales en toda Europa, allí se analiza el comportamiento y el diseño de las organizaciones sociales en varios países europeos. Dentro de la base de datos creada por SELUSI, se ofrece una muestra amplia comparable entre países lo que permite sacar diferencias entre países y los sectores de actividad. La tabla 23 muestra una cartografía de los campos de actividad de las Empresas Sociales en Europa.

Tabla 23. Cartografía de los campos de actividad de las Empresas Sociales en Europa.

Sector	Cantidad de empresas (%)
Servicios sociales	16,7
Empleo y formación	14,88
Medio Ambiente	14,52
Educación	14,52
Desarrollo económico, social y comunitario	14,34
Cultura, arte y recreación	7,08
Salud	6,9
Vivienda	2,72
Asociaciones empresariales	2
Servicios jurídicos y política	1,63
Otros	4,72

Fuente: SELUSI (s.f.).

El informe de la Comisión Europea (2013c) denominado “Economía Social y Empresa Social”, reporta las tendencias de la ES y empresas sociales en nuevos campos, de acuerdo a la demanda de sus comunidades y la sociedad. Entre las actividades del reporte anterior se encuentran: provisión de nuevas formas de servicios educativos, culturales, ambientales, de utilidad pública, producción de alimentos, distribución y consumo.

Diversos estudios a nivel europeo de la ES, tal como el desarrollado por Monzón y Chaves (2012), reportan conclusiones de gran dimensión acerca del estado de ES en Europa:

- Siete países de la UE presentan mayor aceptación del concepto de la ES, entre ellos se encuentran: Francia, Italia, Portugal, España, Bélgica, Irlanda y Suecia. Francia fue la cuna de la ES, y en este país y así como en España la ES tiene su propia legislación.
- En países como Chipre, Dinamarca, Finlandia, Grecia, Luxemburgo, Letonia, Malta, Polonia y Reino Unido; la ES tiene un nivel de aceptación medio. En el Reino Unido tiene un escaso reconocimiento, pero esto contrasta con la política gubernamental de apoyo a las empresas sociales. Por otro lado, en Polonia el concepto de ES esta en creciente aceptación, pues tras el ingreso del país al bloque comunitario se impulsó la promoción del mismo.
- Existen países de la UE donde el concepto de ES tiene un escaso o nulo conocimiento, entre ellos se encuentran: Austria, República Checa, Estonia, Alemania, Hungría, Lituania, Países Bajos y Eslovenia. Como se puede observar, los países anteriormente mencionados son germánicos y otros son estados miembros pertenecientes a la última ampliación de la UE.

Tal y como se mencionó anteriormente, las cooperativas son uno de los tipos de empresas más importantes dentro de la ES europea, tal es su dimensión en el espacio europeo que se estima que hay 250.000 cooperativas, de propiedad de 163 millones de ciudadanos (un tercio de la población de la UE) y proporcionan empleo a 5,4 millones de personas (Comisión Europea, 2016c). Existe a nivel europeo la Sociedad Cooperativa Europea (SCE) como forma legal y opcional de esta forma empresarial, tiene como objetivo facilitar las actividades transnacionales y cooperativas, los miembros de la SCE deben estar en diferentes estados miembros ya que se requiere para unir a los residentes de más de un país de la UE (Comisión Europea, 2016e).

5.3 Las Empresas de Economía Social en España

Desde comienzos de la década de los ochenta el cooperativismo estaba vinculada casi exclusivamente a la ES y es su columna vertebral (Dinamia, 2010). España es uno de los países de la UE con mayor reconocimiento y mejor desarrollo económico de la ES, siendo el primer país del espacio europeo que promulgó una ley de económica social (Chaves, Monzón y Zaragoza, 2013). La Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, además de establecer un marco jurídico de gran dimensión para las entidades vinculadas a la ES, es un punto de anclaje muy importante en tanto en cuanto delimita de una forma clara lo que debe ser entendido y reconocido como tal (Etxezarreta y

Morandeira, 2011). La ley se extiende a todas las organizaciones de la ES que se encuentran en el estado español (BOE, 2011).

El gobierno español desde la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y la Responsabilidad Social de las Empresas (vinculado al Ministerio de Empleo y Seguridad Social); presentó el “Programa de fomento e impulso de la Economía Social 2015-2016”, cuyo fin tiene fortalecer la ES en España y se vertebra en 7 ejes:

Eje 1. Impulso a la creación y fortalecimiento de las entidades de la economía social.

Eje 2. Revisión y actualización del marco jurídico con el objeto de eliminar las limitaciones a las entidades de la economía social, simplificar trámites y armonizar regímenes.

Eje 3. Apoyo a la internacionalización e innovación de las entidades de la economía social.

Eje 4. Desarrollo de la economía social en el marco de la Agenda Europea y mediterránea.

Eje 5. Fomento y fortalecimiento de la participación institucional en el marco de la economía social.

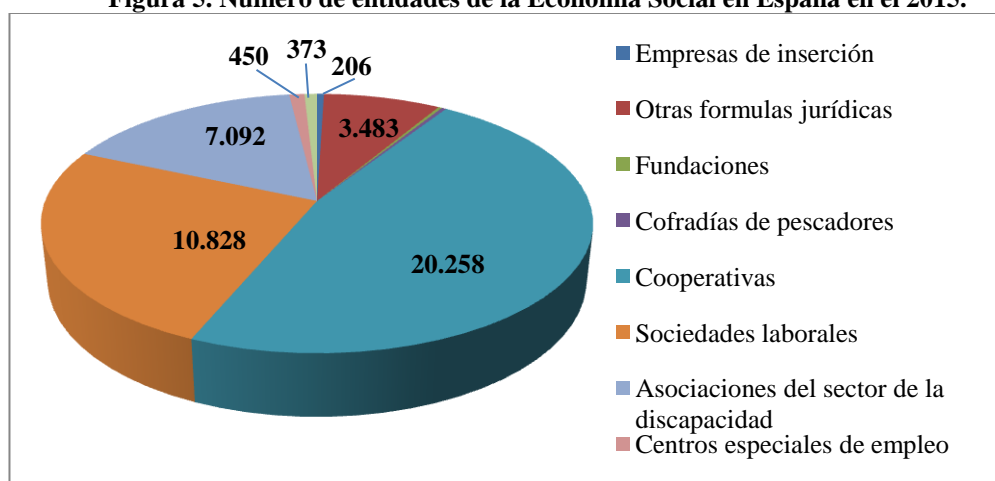
Eje 6. Promoción y difusión de la Economía Social.

Eje 7. Buen Gobierno y responsabilidad social en el marco de las entidades de la economía social. (MEYSS, 2015, p. 2-3).

La ES en España tuvo un rol muy importante en la etapa de recuperación, pues fue un yacimiento de oportunidades y de empleo, lo anterior se reflejó en la destrucción de empleo en las empresas de ES que ha sido seis puntos inferior que en el resto de las empresas, según datos de afiliación de la Seguridad Social (MEYSS, 2015). En un estudio desarrollado por Sala, Farré y Torres (2014), se analizó el comportamiento de las dos empresas características de la ES en España (cooperativas y SL) entre el primer trimestre de 1995 y el segundo trimestre de 2013: según los resultados obtenidos, las SL en España reflejaron un comportamiento vinculado a la actividad económica, que acaba trasladándose en la creación de puesto de trabajo y de empresas de SL. Por su parte las cooperativas en España, según Sala y colaboradores, se comportan de manera desvinculada a la actividad económica ya que la creación y destrucción de cooperativas y empleo alcanzó valores muy bajos de sincronización con respecto al ciclo económico.

En cuanto a las estadísticas para la ES en España, La Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES) reporta algunos datos de gran dimensión de la ES y su comportamiento durante el año 2015 usando diversas fuentes, entre los indicadores más importantes se encuentran: número de organizaciones que componen el sector de la ES y personas empleadas por tipo de entidad de la ES en España (Confederación Empresarial Española de Economía Social [CEPES], 2016). En la figura 5 se puede observar el total de entidades de la ES para el 2015 en España (42.929 entidades), donde se puede ver claramente como las cooperativas, seguidas por las SL son las entidades que más aportan al sector.

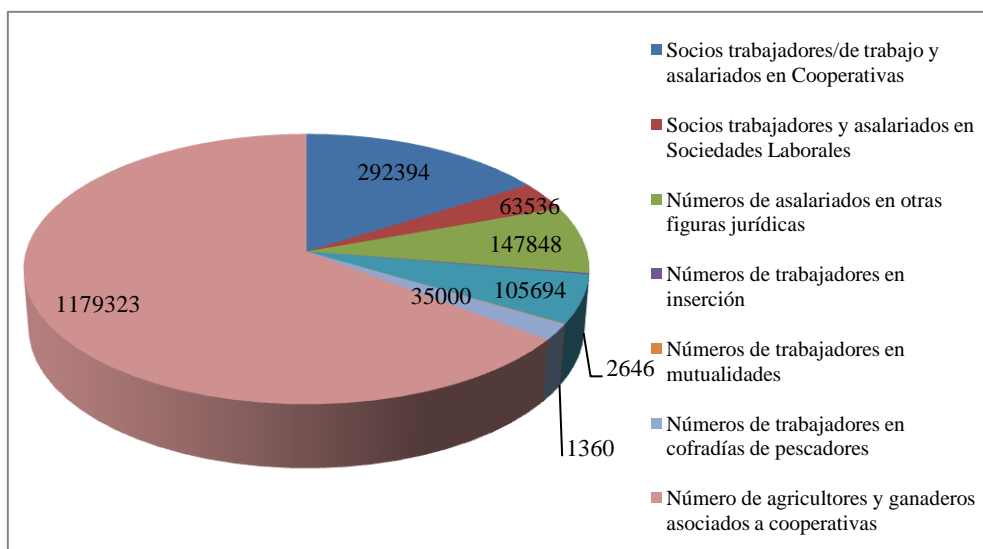
Figura 5. Número de entidades de la Economía Social en España en el 2015.



Fuente: CEPES (2016).

Por otro lado en la figura 6, se pueden observar los empleos directos e indirectos que aportó la ES en España para el 2015, el sector cooperativo es el que más aporta empleos en la ES española.

Figura 6. Empleos directos e indirectos de la Economía Social en España en el 2015.



Fuente: CEPES (2016).

En la tabla 24 se puede observar la distribución porcentual de trabajadores por sexo en España, para las sociedades cooperativas y las SL para el segundo trimestre del año en curso. En el total nacional hay más porcentaje de hombres (55,5 %) en las sociedades de ES en España que de mujeres (44,5%), la distribución por sexo en el sector cooperativo tiene un comportamiento similar al del total nacional, no siendo así con las SL donde la distribución viene representada de la siguiente manera: en las SAL los hombres son aproximadamente las tres terceras partes del personal (72%, frente a 28% de las mujeres), mientras en las SLL los hombres representan el 64,5% frente al 35,5% de las mujeres. Ribas y Sajardo (2011), analizaron las diferencias de género en la ES española en la etapa de la crisis económica: los hombres resultaron mucho más afectados en el empleo que las mujeres dentro de la ES y este comportamiento fue muy similar al del conjunto de la economía española, pero la baja presencia de las mujeres en las SL en el año 2011 tuvo un comportamiento similar al del año 2016, tal como lo refleja la tabla 24.

Tabla 24. Distribución porcentual de los trabajadores de sociedades de Economía Social en España, por sexo para el segundo trimestre del 2016.

Sexo	Total	Cooperativas	SAL	SLL
Varones	55,5	53,1	72	64,5
Mujeres	44,5	46,9	28	35,5

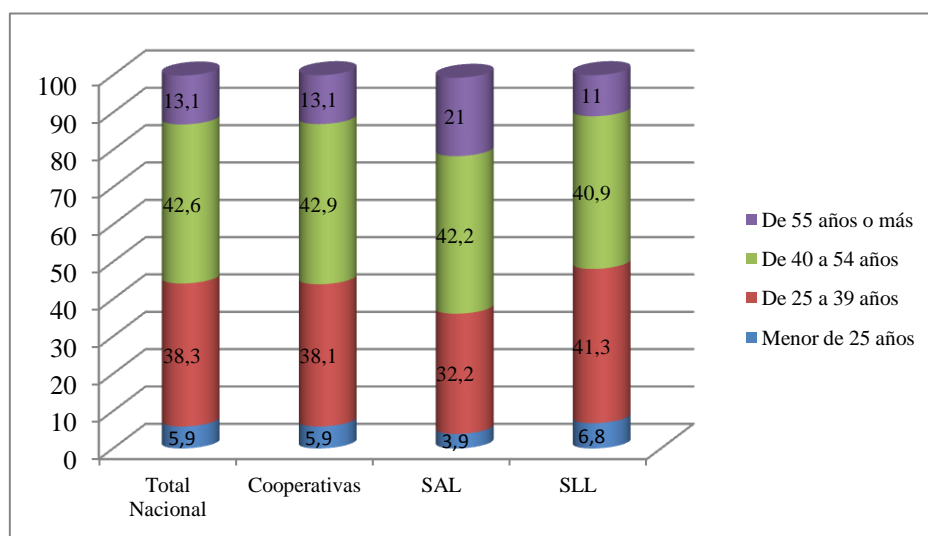
Fuente: MEYSS (2016b).

En la figura 7 se puede observar la distribución de personas por tipo de edad en las sociedades de ES en España. En torno al 40% de los trabajadores para el total nacional de la ES en España, las cooperativas y las SL, tienen entre 40 y 54 años; seguido por el rango de 25 a 39 años que aporta en promedio el 38% para las cuatro categorías analizadas; las personas de 55 años o más aportan en promedio el 14,5% en el total nacional, sector cooperativo y las SL (no obstante las SAL tienen un promedio más alto que las cooperativas y las SLL de personas mayores de 55 años); y en la menor proporción de las cuatro tipos de edades analizadas se encuentran los menores de 25 años con un promedio de 5,6% para en el total nacional, sector cooperativo y las SL. Díaz-Foncea y Marcuello (2016) han analizado la presencia de los jóvenes en la ES española y según los autores:

Las empresas de economía social fueron refugio del empleo para jóvenes alrededor del año 2003 y 2004, sin embargo, posteriormente, su peso sobre el total de trabajadores se ha reducido. No obstante, de la descripción realizada en el artículo se puede concluir que el perfil del trabajador menor de 25 años en la economía social es el de un hombre, de nacionalidad española, con un contrato a tiempo completo (aunque se reduce su peso a lo largo del periodo) y por tiempo indefinido, que estaría ubicado en el Sur-Este de la península, trabajando en el sector servicios y en una sociedad limitada laboral, donde los jóvenes tienen una mayor presencia frente a trabajadores de otros tramos de edad.

Este perfil se ha mantenido más o menos constante en el periodo, aunque la característica principal en todos los ámbitos ha sido el descenso en el número de trabajadores menores de 25 años. Así se observa tanto en la práctica totalidad de las clases de sociedades cooperativas, como en las sociedades laborales. Además, este descenso se produce con mayor relevancia a partir de 2007, una vez llegada la crisis económica. A partir de ese momento, el peso del empleo juvenil en el empleo en la economía social se reduce aún más, aunque en los últimos años se atenúa ese descenso. (2016, p. 57-58).

Figura 7. Distribución porcentual de trabajadores en las sociedades de Economía Social en España por tipo de edad a 30 de junio de 2016.



Fuente: MEYSS (2016b).

En la tabla 25 se puede observar la distribución porcentual de españoles y personas extranjeras en las sociedades de ES en España a 30 de junio de 2016. En el total de la ES para España el 90,6% son trabajadores españoles y el 9,6% son extranjeros, en las cooperativas el comportamiento es muy similar al total nacional pues el 89,7% son trabajadores españoles y el 10,3% son extranjeros. En las SL la presencia de trabajadores españoles es un poco superior al total nacional y al de las cooperativas: las SAL tienen un 94% de trabajadores españoles y 6% extranjeros, y las SLL tienen un 92,8% de trabajadores españoles y un 7,2% de trabajadores extranjeros.

Tabla 25. Distribución porcentual de los trabajadores españoles y extranjeros en las sociedades de Economía Social a 30 de junio de 2016.

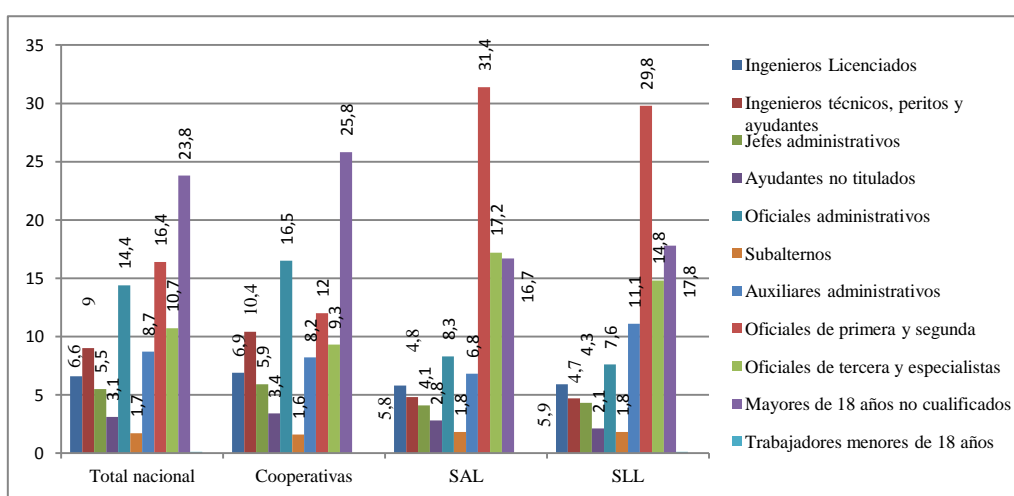
Total	Total nacional	Cooperativas	SAL	SLL
España	90,4	89,7	94	92,8
Extranjero	9,6	10,3	6	7,2

Fuente: MEYSS (2016b).

En la figura 8 se muestra la distribución porcentual de trabajadores en las sociedades de ES en España de acuerdo a los grupos de cotización de la seguridad social. En el total nacional el grupo de cotización que más predomina son los mayores de 18 años sin ninguna cualificación, seguido por oficiales de primera y segunda y oficiales

administrativos. En el sector cooperativo en España, según ficheros de centros de cotización y de afiliados en alta en la seguridad social: los mayores de 18 años no cualificados son aproximadamente una cuarta parte de sus plantillas, de igual forma como en el total nacional seguido por oficiales de primera y segunda y oficiales administrativos. En las SL (tanto para las SAL y SLL) los oficiales de primera y segunda predominan más, seguidos por los oficiales de tercera y especialistas y mayores de 18 años no cualificados.

Figura 8. Distribución porcentual de trabajadores en las sociedades de Economía Social en España por grupo de cotización a 30 de junio de 2016.



Fuente: MEYSS (2016b).

En resumen, se proporcionan algunas características relevantes del perfil de los trabajadores de la ES en España, según los datos trimestrales del MEYSS (2016b) de su informe “Características de los trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social”, a 30 de junio del año 2016:

Por tipo de sociedad

Las mujeres están más presentes en el sector cooperativo con un 46,9% que en las SL (28% en las SAL y 35,5% en las SLL).

La población trabajadora en las SL resulta dispar en cuanto la edad: siendo de más edad en las SAL y más joven en las SLL.

Alrededor del 44% de las personas trabajadoras en las cooperativas y las SL son menores de 40 años.

Entre los extranjeros que trabajan en las sociedades de ES en España: los europeos, sudamericanos, y africanos son los más numerosos.

Según Sexo

El porcentaje de mujeres que trabajan en las sociedades de ES en España disminuye a partir de los 40 años, y su presencia es mayor entre el colectivo español (45,4%) que entre el extranjero (35,6%).

Hay mayor proporción de población femenina con contratos temporales que contratos fijos en las sociedades de ES en España. No obstante, las mujeres son mayoritarias entre los titulados medios, oficiales y auxiliares administrativos, subalternos.

Entre las Comunidades Autónomas resaltan los mayores porcentajes de mujeres en Madrid (49,4%), Murcia (48,2%), Cataluña (47,1%), Comunidad Valenciana (47,3%), Ceuta y Melilla estando en el extremo opuesto Castilla y León y Navarra con menos del 37%.

De acuerdo al tamaño de las sociedades de ES en España, aumenta la presencia de las mujeres hasta superar a los hombres en las empresas de más de 250 trabajadores y las de 51 a 100 empleados.

La mayor presencia de mujeres se encuentra en las sociedades de ES que pertenecen al sector servicios, y están subrepresentadas en la industria y la construcción.

Según edad

El 57,8% de los trabajadores extranjeros que trabajan en las empresas de economía social son menores de 40 años, 15 puntos por encima de los trabajadores españoles.

El colectivo de jóvenes tiene un peso mayor entre los que tienen una relación temporal.

No se aprecian grandes diferencias de edad por comunidades autónomas, siendo Murcia la que presenta mayor peso de jóvenes. Tampoco hay diferencias notables si se tiene en cuenta el tamaño de la sociedad.

La agricultura es el sector con mayor peso juvenil de su población trabajadora.

Según nacionalidad

El colectivo extranjero que trabaja en las sociedades de ES en España, tienen un peso muy significativo en los siguientes ámbitos:

- Los menores de 40 años.
- En los contratos temporales (los no cualificados y oficiales de tercera en Aragón y Cataluña – en las empresas entre 101 a 250 trabajadores en el caso agrícola).

Según tipo de jornada

La contratación a jornada parcial es más acusada entre las mujeres en las sociedades de ES en España: es casi tres veces superior que a la de los hombres. Los contratos a medio tiempo son mayores entre los jóvenes que en los mayores.

En el sector terciario hay una elevada contratación laboral a jornada parcial, mientras en los sectores primarios y secundarios el empleo a tiempo parcial es bajo.

Según sector

Más de la mitad de los trabajadores nacionales están en los servicios (frente al 39,8 % de los extranjeros), mientras que sólo un 6,1 % trabaja en la agricultura (frente al 23,8 % de los extranjeros).

Las Comunidades Autónomas de Asturias, Baleares, Canarias, Cataluña, Comunidad Valenciana, Comunidad de Madrid, Ceuta y Melilla poseen un porcentaje de personas trabajando en el sector servicios, superior al 70%. Y en otras como Cantabria, Navarra, País Vasco y La Rioja, la industria concentra más del 34 % de los trabajadores de economía social.

Por grupo de cotización

A medida que aumenta el tamaño de las sociedades de ES en España, crece el porcentaje de personal no cualificado, decreciendo los oficiales de primera y segunda.

El personal no cualificado (76,8%) resalta en el sector de agricultura de la ES en España, y en el sector secundario sobresalen los oficiales.

5.4 Las empresas de Economía Social en la Comunidad Valenciana

Las primeras investigaciones sobre el comportamiento de la ES en la Comunidad Valenciana se publicaron en una segunda edición del libro titulado “El Libro Blanco de la Economía Social en la Comunidad Valenciana” (Tomás y Monzón, 1998). En dicho

estudio se cuantificó el tejido empresarial de la ES en la Comunidad Valenciana y se resaltó la necesidad de actualizar los datos principales del estudio de forma periódica (Observatorio Valenciano de la Economía Social, 2004). De igual forma, según reporta el Observatorio Valenciano de la Economía Social, en el Libro Blanco se destaca la importancia de hacer un seguimiento y evaluación de los principales indicadores del sector con el objetivo de crear una estrategia de desarrollo de la ES en la Comunidad Valenciana, y establecieron entre sus recomendaciones el crear un observatorio de economía social. Dicho observatorio se creó en el 2004, con el fin de identificar, cuantificar y evaluar la ES en la Comunidad Valenciana.

El sector de la ES también se fortalece mediante diversas acciones que hacen las empresas del sector de manera conjunta, pues en el año 2015 se creó el Foro de la Economía Social de la Comunidad Valenciana (FES-CV) con el fin de generar una cohesión con las entidades del sector y desarrollar temas de interés colectivo para todas las organizaciones del sector (Observatorio Valenciano de la Economía Social, 2015). Entre las organizaciones que conforman el FES-CV, según reporta el Observatorio Valenciano de la Economía Social, se encuentran:

- Asociación Valenciana de Empresas de Inserción (AVEI).
- Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).
- Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE).
- Confederación de Cooperativas de la Comunitat Valenciana y sus federaciones de cooperativas asociadas (agrarias, trabajo asociado, consumo, vivienda, eléctricas, servicios y transportes).
- Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM).
- Federación de Mutualidades de Previsión Social de la Comunitat Valenciana.
- Federación Empresarial de Entidades Titulares de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad Intelectual (FEAD).
- Federaciones Provinciales de Cofradías de Pescadores.
- Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS) Comunidad Valenciana.
- Federación Valenciana de Economía Social (FEVES).
- La Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE).

- Reas-País Valencià-Xarxa d'economia alternativa i solidària.

5.4.1 Las Cooperativas en la Comunidad Valenciana

El sector cooperativo es uno de los principales agentes sociales y económicos en la Comunidad Valenciana, y se encuentra presente en todos los sectores: agricultura, crédito, enseñanza, industria, servicios, construcción, distribución comercial, electricidad, entre otros (Confederación de Cooperativas de la Comunidad Valenciana, 2016). Según datos reportados por la Confederación de Cooperativas de la Comunidad Valenciana, la Comunidad es la tercera autonomía en número de cooperativas y empleo: hay más de 2.500 cooperativas que generan casi 80.000 empleos directos (el 85% son contratos indefinidos) y una facturación superior a los 18.500 millones de euros; es tal la dimensión del sector cooperativo en la Comunidad Valenciana, que se estima que aproximadamente 1.500.000 personas están vinculadas al sector cooperativo valenciano, lo que equivale al 30% de la población del territorio. Alba, Romero, Quiles, Folgado y Moliner (2016) han publicado (en su tercera edición) una guía muy detallada denominada “Las Cooperativas Valencianas: Manual de Constitución y Funcionamiento” la cual tiene como objetivo fomentar el emprendedurismo y la creación de empresas bajo esta fórmula en la Comunidad Valenciana.

En la Comunidad Valenciana el cooperativismo está regulado a nivel autonómico por la Ley de Cooperativas, la cual se ha modificado en reiteradas ocasiones desde el año 1985. Donde la Ley 11/1985, de 25 de octubre, de la Generalitat Valenciana de cooperativas de la Comunidad Valenciana, fue la primera en aprobarse (Diario Oficial de la Generalitat Valenciana [DOGV], 1985), posteriormente dicha ley se ha modificado de la siguiente manera:

- Con el decreto legislativo 1/1998, de 23 de junio, del Gobierno Valenciano, con el que se aprobó el texto refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana (DOGV, 1998).
- Posteriormente con la ley 8/2003, de 24 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana (DOGV, 2003).
- Y finalmente con el decreto legislativo 2/2015, de 15 de mayo, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana (DOGV, 2015).

Esta última ley tiene como objeto lo siguiente:

La regulación y el fomento de las cooperativas que, de modo efectivo y real, desarrollen mayoritariamente la actividad cooperativizada con sus socios y socias en el territorio de la Comunitat Valenciana, sin perjuicio de que las relaciones con terceras personas o actividades instrumentales del objeto social se realicen fuera de dicho territorio. (DOGV, 2015, p. 14745).

En la Comunidad Valenciana existe también la figura del Consejo Valenciano del Cooperativismo, creada por medio del Decreto 228/1996, del 10 de diciembre del Gobierno Valenciano por el que se regula dicho órgano (DOGV, 1996) que está compuesto de forma mixta por miembros del gobierno valenciano y de la Confederación de Cooperativas de la Comunidad Valenciana. El decreto 228/1996 del 10 de diciembre, define al Consejo Valenciano del Cooperativismo como un órgano asesor, de promoción, asesoramiento y planificación del sector cooperativo valenciano, teniendo en cuenta las funciones y composición que dicta la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana y el mismo decreto. Entre las funciones del Consejo Valenciano del Cooperativismo se encuentran:

- a) Informar, dictaminar o formular proposiciones sobre cualquier disposición legal que pueda afectar a las entidades cooperativas
- b) Fomentar y potenciar el movimiento cooperativo y las relaciones intercooperativas.
- c) Participar en la difusión de los principios cooperativos y velar por su cumplimiento, en particular por la utilización del fondo de educación y promoción cooperativa.
- d) Fomentar la educación y formación cooperativa.
- e) Colaborar en la ejecución de la política del Gobierno Valenciano en relación con el cooperativismo.
- f) Intervenir en los conflictos que se planteen en materia cooperativa, por vía de conciliación o arbitraje, en la forma regulada en la Ley de Cooperativas y en este decreto.

g) Emitir el previo informe a que se refiere el artículo 106 de la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana a la decisión de intervención temporal de cooperativas.

h) Acordar el destino del haber líquido resultante en los procesos de liquidación, en el supuesto a que se refiere el artículo 66 bis.6 de la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana.

i) Las demás funciones que le atribuya la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana y el resto de la normativa. (DOGV, 1996, párr. 11).

El tejido empresarial cooperativo de la Comunidad Valenciana se encuentra estructurado y liderado por la Confederación de Cooperativas de la Comunidad Valenciana (<http://wordpress.concoval.es/>) y por las siguientes federaciones sectoriales:

- Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA: www.fevecta.coop).
- Federación de Cooperativas Eléctricas de la Comunidad Valenciana (<http://www.coopelctricas.com/>).
- Federación de Cooperativas de Viviendas Valenciana (FECОВI: <https://fecovi.wordpress.com/>).
- Federación de Cooperativas de Consumo de la Comunidad Valenciana.
- Federación de Cooperativas de Servicio y Transporte de la Comunidad Valenciana (FECOTRANS: <http://www.fecotrans.org/>).
- Cooperativas agroalimentarias de la Comunidad Valenciana (<http://www.cooperativesagroalimentariescv.com/>).
- Unión de Cooperativas de Enseñanzas Valencianas (UCEV: <http://www.ucev.coop/>).

Por otro lado el sector cooperativo de la Comunidad Valenciana también se encuentra agrupado por la Asociación para la Cooperación de la Economía Social (Grupo ASCES): El cual está integrado por organizaciones líderes del sector cooperativo valenciano las cuales están unidas con el objetivo común de desarrollar proyectos empresariales de cooperación intermunicipal (Grupo ASCES, 2015). El Grupo ASCES tiene ámbito estatal y está conformado por: Anecoop, Consum, Florida y Grupo Sorolla. Entre las entidades más representativas como empresas de Economía Social presentes en la Comunidad Valenciana se encuentran:

ANECOOP

Anecoop S. Coop es una cooperativa agraria de segundo grado, con sede social en Valencia y de carácter nacional, fundada en el año 1975 por un grupo de 31 cooperativas cítrícolas de las provincias de Alicante y Castellón (Planells y Mir, 2004). El grueso de la producción de la cooperativa procede de 69 cooperativas socias, las cuales están situadas en 9 provincias españolas (ANECOOP, 2016).

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO FLORIDA CENTRO DE FORMACIÓN

Esta cooperativa enfocada en la formación nació en el año 1993 como parte del proyecto de Florida Centro de Formación Cooperativa de trabajo asociado nacida en 1977 (Florida Universitaria, 2010). Florida Universitaria cuenta con una amplia experiencia formativa en varios campos y en distintos niveles: formación profesional, secundaria, ocupacional, continua, formación, postgrados y escuela de negocio.

COARVAL

Es una cooperativa de segundo grado de suministros y servicios para las cooperativas agrícolas en la Comunidad Valenciana, fundada en 1991, agrupa a más de 130 cooperativas localizadas en Valencia y Alicante (COARVAL, 2014). COARVAL ofrece asesoramiento, productos y servicios a sus asociados, y funciona como central de compras, las cooperativas solicitan el producto y este es servido desde las instalaciones de la empresa.

CONSUM

Consum tiene sus orígenes en 1975 como cooperativa de consumo con su primer establecimiento en la localidad valenciana de Alaquás (Valencia), desde entonces se ha convertido en la principal cooperativa de la Comunidad Valenciana y una de las primeras en el sector de la distribución (CONSUM, 2016). En la actualidad, Consum cuenta con más de 670 supermercados entre Consum y sus franquicias Charter, supera ya los 2,6 millones de socios, y está presente en: la Comunidad Valenciana, Cataluña, Murcia, Castilla-La Mancha, Aragón y Andalucía.

En cuanto a estudios desarrollados en la Comunidad Valenciana en su sector cooperativo, se encuentra el trabajo desarrollado por Sanchís et al. (2015), con 39 organizaciones del sector creadas entre el 2008 y 2011 con el objetivo de determinar cuáles son los factores que influyen en la creación de este tipo de empresas de ES y su

supervivencia. Las conclusiones más destacadas desarrolladas en la investigación de Sanchís et al. (2015) son las siguientes:

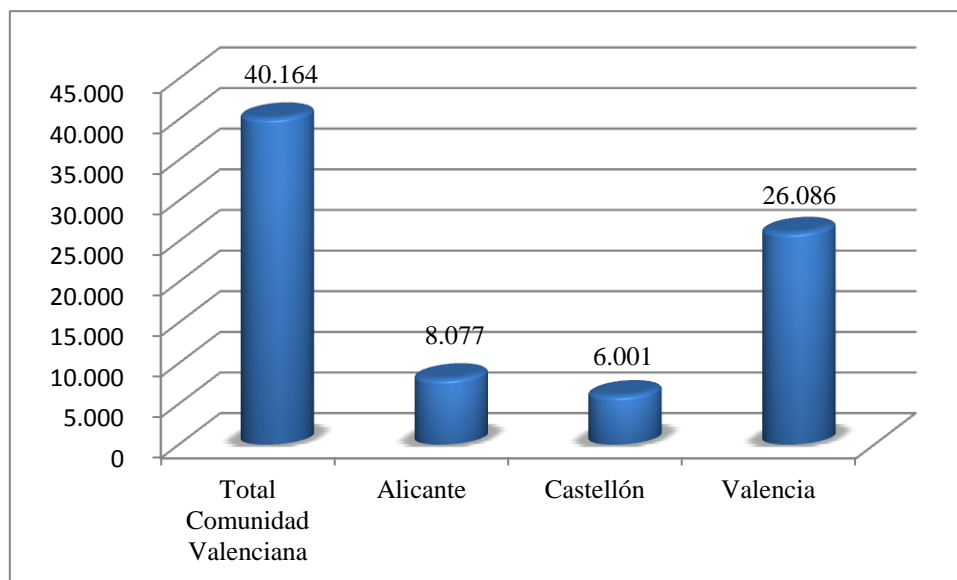
- Las sociedades cooperativas analizadas demostraron que tienen grandes carencias en sus habilidades para la capacidad de gestión y de adaptación a los cambios del entorno, y especialmente tienen inconvenientes de acceso a la financiación y la profesionalización de la gestión diaria de sus organizaciones la cual valoran muy poco (formación en dirección de empresas).
- En cuanto al área funcional de las cooperativas analizadas: consideran de gran importancia la satisfacción del cliente, el medio ambiente (crecimiento sostenible) y el clima laboral (el rol de sus trabajadores en sus organizaciones). En cuanto a las debilidades se encuentran las áreas de finanzas y de aprovisionamiento, y en específico son: el bajo poder de negociación con sus proveedores, la innovación, los procesos productivos, el endeudamiento y los costes financieros. Y sus fortalezas son sus recursos humanos y el marketing.
- Los autores recomiendan que las cooperativas analizadas desarrollen alianzas estratégicas en el área de financiación con organizaciones de estructuras más amplias. También resaltan conveniente la creación de convenios de colaboración con cooperativas de crédito y cajas rurales con el objetivo de poder facilitar el acceso a recursos financieros.

5.4.2 El aporte de la Economía Social de la Comunidad Valenciana al mercado laboral y económico de España.

Según datos del primer trimestre del MEYSS (2016c), el número de trabajadores en la Comunidad Valenciana para el primer trimestre del 2016 en las sociedades Cooperativas es de 40.164 personas (el primer lugar en número de trabajadores en España lo tiene Andalucía con 62.084 personas, en segundo lugar Cataluña con 40.752 personas y en tercera posición la Comunidad Valenciana). En cuanto a las Sociedades Laborales, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en la Comunidad Valenciana reporta 5.406 trabajadores a 31 de marzo del 2016 (Andalucía ocupa el primer lugar en aporte de trabajadores en las SL con 13.363 personas, en segundo lugar la Comunidad de Madrid con 7.711 personas, en tercer lugar Cataluña con 6.139 y en cuarta posición se encuentra la Comunidad Valenciana). En la figura 9 se puede observar el número de trabajadores en las sociedades cooperativas para las tres provincias de la Comunidad

Valenciana, y el mayor aporte de trabajadores lo hace Valencia, seguido de Alicante y Castellón.

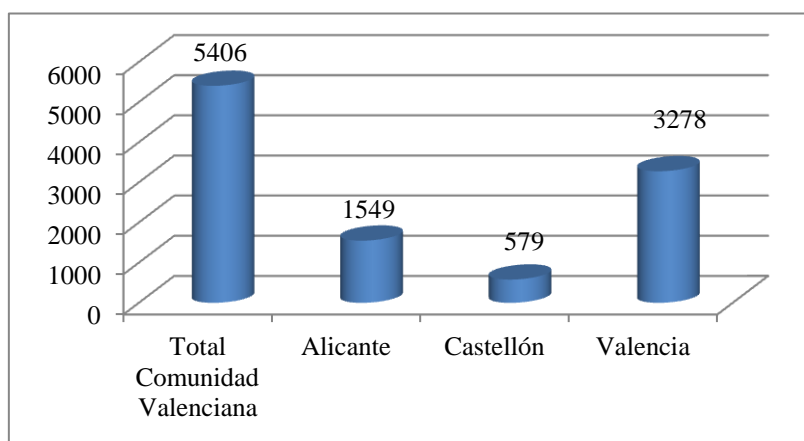
Figura 9. Número de trabajadores por provincias de la Comunidad Valenciana en las Sociedades Cooperativas a 31 de marzo de 2016.



Fuente: MEYSS (2016c).

En la figura 10 se puede observar el número de trabajadores en las SL para las diferentes provincias de Valencia. Donde se puede observar que la provincia de Valencia hace el mayor aporte de trabajadores, seguido por Alicante y en tercera posición Castellón.

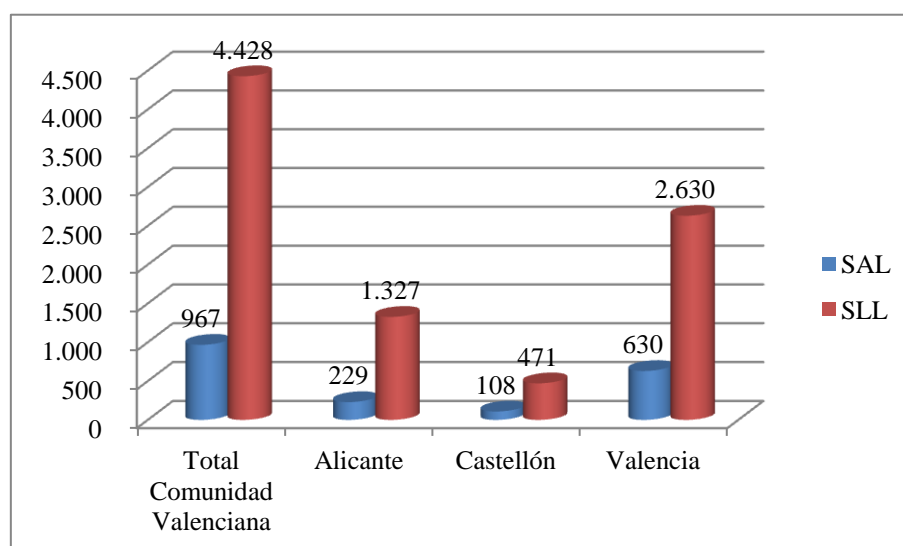
Figura 10. Número de trabajadores por provincias de la Comunidad Valenciana en las Sociedades Laborales a 31 de marzo de 2016.



Fuente: MEYSS (2016c).

En cuanto a las SL en la Comunidad Valenciana, las SLL tienen mayor número de trabajadores que las SAL, como se puede observar la figura 11. Las SAL tienen mayor número de trabajadores en Valencia, en segundo lugar se sitúa Alicante y tercero Castellón, este mismo comportamiento se da con las SLL para las tres provincias indicadas anteriormente.

Figura 11. Número de trabajadores de las Sociedades Anónimas Laborales y las Sociedades Limitadas Laborales por provincias, a 31 de marzo de 2016.



Fuente: MEYSS (2016c).

El número de trabajadores en la ES de la Comunidad Valenciana y sus provincias, también viene clasificada por actividades económicas de acuerdo al Código Nacional de Actividad Económica 2009 (CNAE – 2009), el cual se actualizó y aprobó mediante el Real Decreto 745/2007, de 13 de abril (BOE, 2007). Según el INE (2009), el fin principal de esta clasificación es crear un conjunto jerarquizado de las actividades económicas en España y que pueda ser usado para:

- Beneficiar los diferentes datos estadísticos que se desarrollen en España, de acuerdo con el CNAE-2009.
- Clasificar las unidades estadísticas y organizaciones de acuerdo con la actividad económica que lleven a cabo. Además dicha clasificación está coordinada con la UE y a nivel mundial, a fin de poder hacer comparaciones directas.

El CNAE-2009, viene estructurado de la siguiente manera (BOE, 2007):

1. AGRARIO:

A – Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca.

2. INDUSTRIA:

B – Industrias Extractivas,

C – Industria Manufacturera,

D – Suministros Energía Eléctrica, Gas, Vapor y Aire Acondicionado,

E – Suministros de Agua, Actividades de Saneamiento, Gestión de Residuos y descontaminación.

3. CONSTRUCCIÓN:

F – Construcción

4. SERVICIOS:

G – Comercio al por mayor y al por menor, Reparación de vehículos,

H – Transporte y almacenamiento,

I – Hostelería,

J – Información y comunicaciones,

K – Actividades financieras y de seguros,

L – Actividades inmobiliarias,

M – Actividades profesionales, científicas y técnicas,

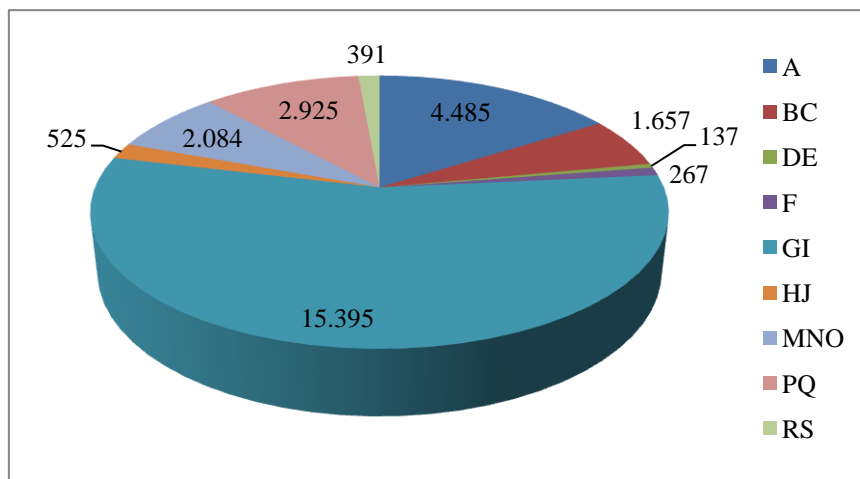
N – Actividades administrativas y servicios auxiliares,

O – Administración pública y defensa, Seguridad Social obligatoria,

- P – Educación,
- Q – Actividades sanitarias y de servicios sociales,
- R – Actividades artísticas, recreativas, y de entretenimiento,
- S – Otros servicios,
- T – Actividad de los hogares como empleadores y como productores,
- U – Actividad de organizaciones y organismos extraterritoriales.

En la figura 12, se puede observar el total de trabajadores en las sociedades cooperativas para la Comunidad Valenciana de acuerdo a la actividad económica de la organización. El comercio al por mayor y al por menor, la reparación de vehículos y la hostelería, tienen el mayor número de trabajadores en el sector cooperativo de la Comunidad Valenciana; seguido pero muy de lejos por el sector agrario.

Figura 12. Número de trabajadores en las Sociedades Cooperativas de la Comunidad Valenciana según el CNAE-2009 a 31 de marzo de 2016.



Fuente: MEYSS (2016c).

En la tabla 26, se puede observar el número total de trabajadores en las sociedades cooperativas de la Comunidad Valenciana de acuerdo al CNAE-2009 para Alicante, Castellón y Valencia. Para las organizaciones pertenecientes al sector agrario (A), la provincia de Valencia aporta el mayor número de trabajadores, seguido por Castellón y Alicante. Para el resto de las actividades, la provincia de Valencia tiene más trabajadores, seguido de Alicante y luego Castellón.

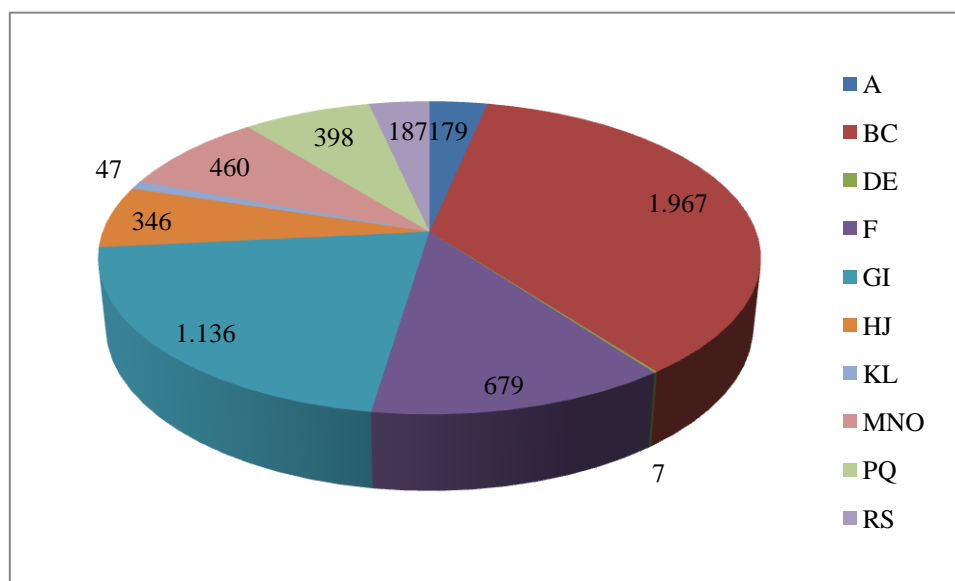
Tabla 26. Distribución de los trabajadores en las Sociedades Cooperativas para las tres provincias de la Comunidad Valenciana, clasificadas por sectores de actividad a 31 de marzo de 2016.

Localidad	Código CNAE-2009								
	A	BC	DE	F	GI	HJ	MNO	PQ	RS
Alicante	835	511	42	88	2.634	136	704	325	160
Castellón	1.053	215	23	3	2.614	109	133	261	22
Valencia	2.597	931	72	175	10.147	280	1.247	2.349	208

Fuente: MEYSS (2016c).

En la figura 13, se puede observar el total de trabajadores en las SL para la Comunidad Valenciana de acuerdo a la actividad económica de la organización. La industria extractiva y la manufacturera aporta el mayor número de trabajadores; seguido por el comercio al por menor al por mayor, la reparación de vehículos y la hostelería; y en tercera posición el sector de la construcción.

Figura 13. Número de trabajadores en las Sociedades Laborales en la Comunidad Valenciana de acuerdo al CNAE-2009 a 31 de marzo de 2016.



Fuente: MEYSS (2016c).

En la tabla 27, se puede observar el número total de trabajadores en las Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana de acuerdo al CNAE-2009 para Alicante, Castellón y Valencia. En casi todos los sectores de actividad analizados el número de

trabajadores es mayor en la provincia de Valencia, seguido por Alicante y luego Castellón. En el sector de suministros de energía y agua, Alicante no aporta trabajadores y Castellón aporta un trabajador; y finalmente en los sectores de transporte, almacenamiento, información y comunicaciones: Valencia aporta la mayoría de los trabajadores y Alicante y Castellón aportan lo mismo.

Tabla 27. Distribución de los trabajadores en las Sociedades Laborales para las tres provincias de la Comunidad Valenciana a 31 de marzo de 2016, clasificadas por sectores de actividad.

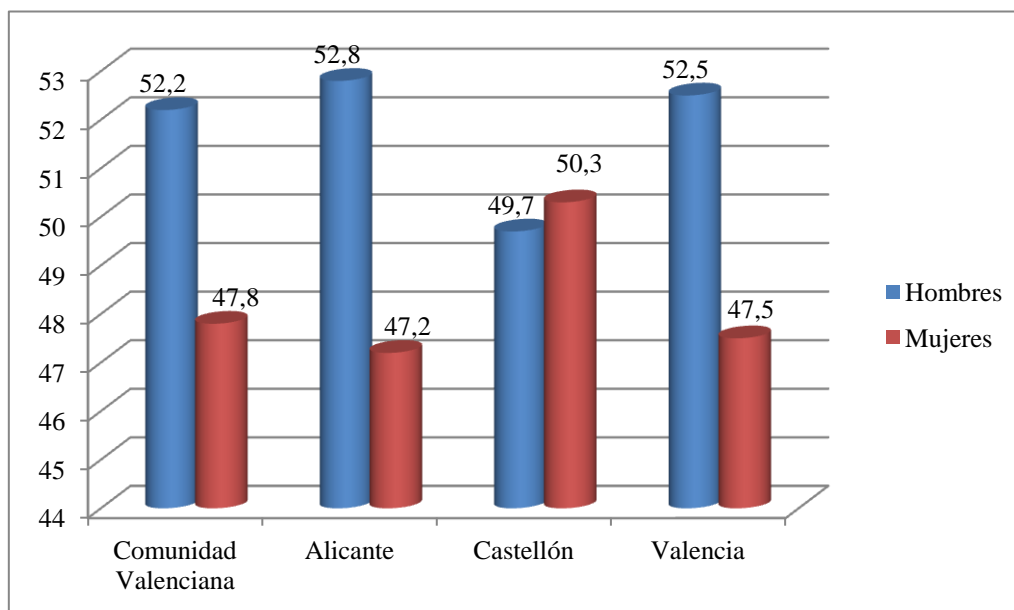
Provincia	CODIGO CNAE-2009										
	A	BC	DE	F	GI	HJ	KL	MNO	PQ	RS	
Alicante	68	366	0	207	372	74	22	152	201	87	
Castellón	18	160	1	35	196	74	4	41	38	12	
Valencia	93	1.441	6	437	568	198	21	257	159	88	

Fuente: MEYSS (2016c).

5.4.3 Características de los trabajadores de la Economía Social en la Comunidad Valenciana

La distribución porcentual de los trabajadores de la Economía Social según sexo para la Comunidad Valenciana y para las provincias de Alicante, Castellón y Valencia a 31 de marzo se puede ver en la figura 14. En el total de la Comunidad Valenciana los hombres predominan más en las empresas de ES de la Comunidad Valenciana frente a las mujeres, para las provincias de Alicante y Valencia tiene un resultado similar al autonómico. No obstante, la presencia de mujeres y hombres es muy similar en las empresas de ES de Castellón, solo que la presencia de las mujeres es mayor por tres décimas porcentuales.

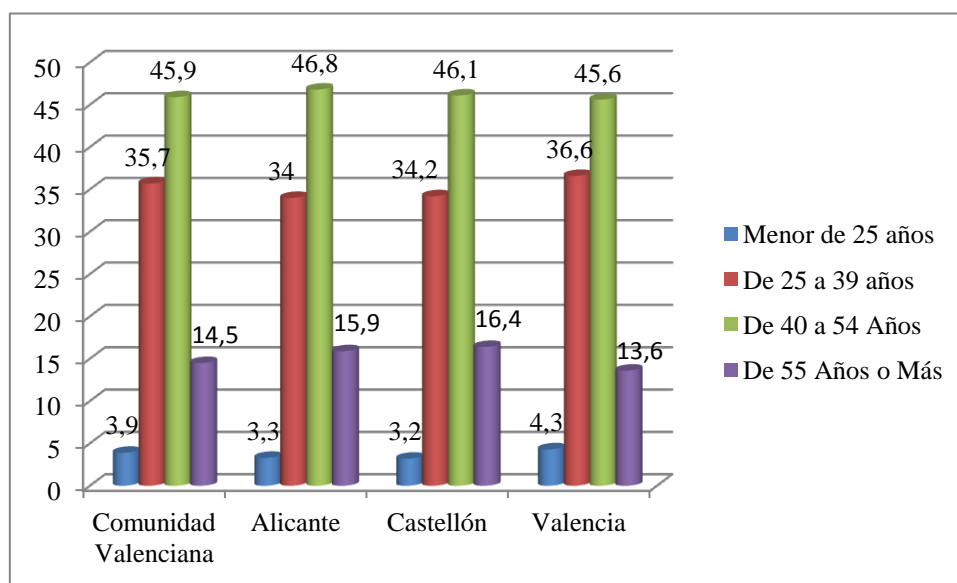
Figura 14. Distribución porcentual de los trabajadores de la Economía Social de la Comunidad Valenciana, por sexo y provincia a 31 de marzo de 2016.



Fuente: MEYSS (2016d).

En la figura 15, se puede observar la distribución porcentual de los trabajadores de la economía social según edad, en la Comunidad Valenciana y sus tres provincias. En total para la Comunidad Valenciana los trabajadores de 40 a 54 años tienen una presencia cercana al 50%, al igual que para sus tres provincias. Los trabajadores de 25 a 39 años se encuentran en segundo lugar con presencia cercana al 35% en la Comunidad Valenciana, y de igual forma en Alicante, Valencia y Castellón. Y en tercera posición se encuentra los trabajadores mayores de 55 años con un promedio aproximado del 15% para la Comunidad Valenciana y sus tres provincias, en menor cantidad y con un promedio del 3,5% se encuentran los jóvenes menores de 25 años tanto autonómica como provincialmente.

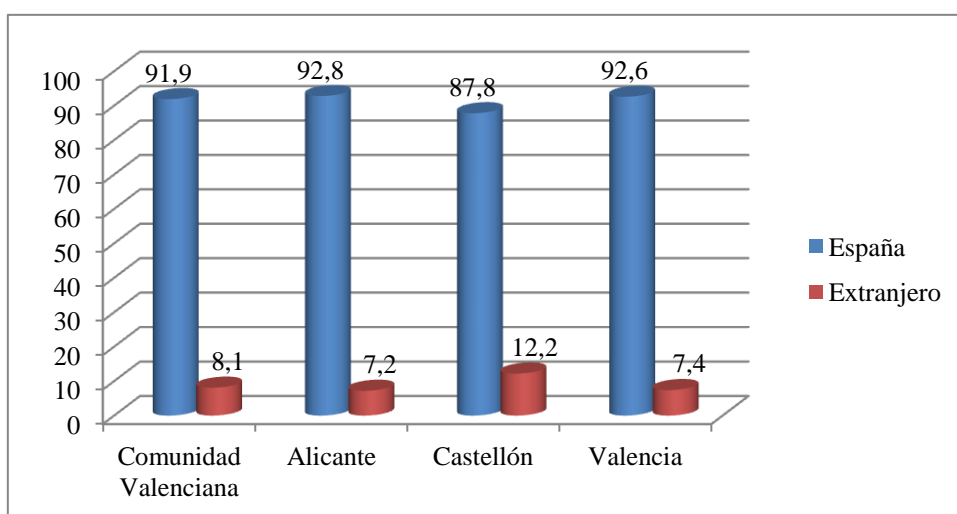
Figura 15. Distribución porcentual de los trabajadores de la Economía Social de la Comunidad Valenciana, por edad y provincia a 31 de marzo de 2016.



Fuente: MEYSS (2016d).

El colectivo extranjero se encuentra en menor proporción en las empresas de ES de la Comunidad Valenciana al igual que para sus tres provincias, en un promedio del 8,7% frente a los de nacionalidad española (tiene un 92% de presencia en la Comunidad Valenciana y de forma muy similar en Valencia, Alicante y Castellón), tal como se puede ver en la figura 16.

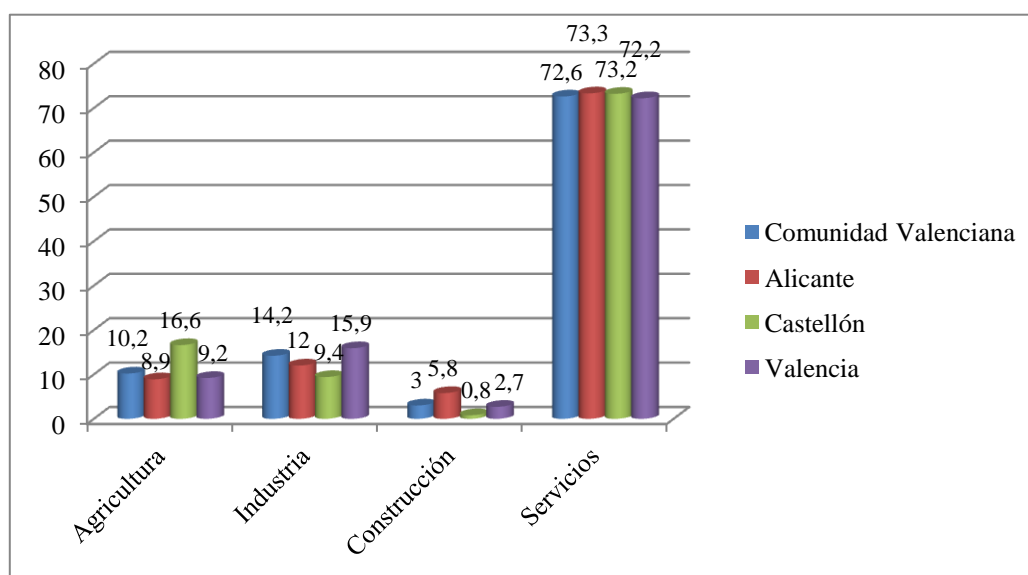
Figura 16. Distribución porcentual de los trabajadores de la Economía Social de la Comunidad Valenciana, por nacionalidad y por provincia a 31 de marzo de 2016.



Fuente: MEYSS (2016d).

La distribución porcentual de los trabajadores de la Economía Social según sector de actividad económica (CNAE-2009), para la Comunidad Valenciana y sus tres provincias se puede ver en la figura 17. En un promedio del 72,6% las personas están trabajando en empresas del sector servicios, comportamiento muy similar al presentado para Alicante, Valencia y Castellón. En el sector de la agricultura el porcentaje más alto de personas que trabajan en empresas de ES se encuentran en Castellón, el sector industrial tiene más gente trabajando en Valencia y seguida muy de cerca por Alicante, y el sector de la construcción tiene muy poca gente trabajando en las tres provincias analizadas.

Figura 17. Distribución porcentual de los trabajadores de la Economía Social de la Comunidad Valenciana, por sector de actividad y provincias a 31 de marzo de 2016.



Fuente: MEYSS (2016d).

5.4.4 Empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana inscritas en la Seguridad Social

A 31 de marzo de 2016, según datos del MEYSS (2016c), las empresas de ES en la Comunidad Valenciana han llegado en total a 2.712 (1.763³ cooperativas – excluido el

³ Este número se refiere al total de cooperativas por centros de cotización. El total de las cooperativas por sociedades es 2.437 para la Comunidad Valenciana. El total de las sociedades laborales por sociedades es 832.

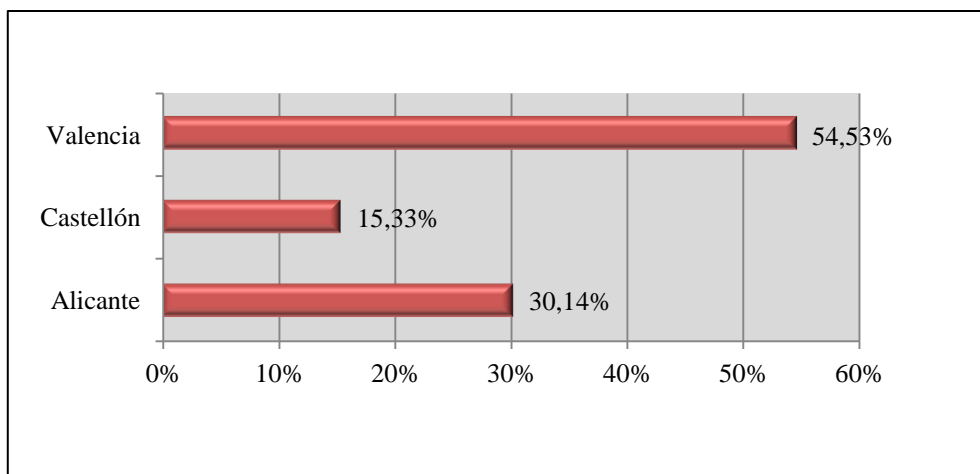
régimen de autónomos - y 949 sociedades laborales – todas por centros de cotización). De éstas, el 64% se encuadra dentro del sector servicios, de las actividades conocidas como nuevos yacimientos de empleo y servicios estratégicos y avanzados, con un fuerte potencial de crecimiento.

El número de empresas de ES en la Comunidad Valencia a 31 de marzo de 2016, a nivel provincial viene distribuido de la siguiente manera (MEYSS, 2016c):

1. En Valencia el número total de empresas de ES ha llegado a 1.479: de éstas, 972 son cooperativas y 507 son SL.
2. En Castellón la cantidad total es de 416 centros, compuesta por 293 cooperativas y 123 SL.
3. Y en cuanto a Alicante, en esta provincia hay 817 empresas de ES, distribuidas en 498 cooperativas y 319 SL.

En la figura 18 se puede observar la distribución porcentual de las empresas de ES por provincia a 31 de marzo de 2016. Valencia tiene la mayor cantidad de organizaciones, seguida por Alicante y luego Castellón.

Figura 18. Distribución porcentual de las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana por provincias a 31 de marzo de 2016.

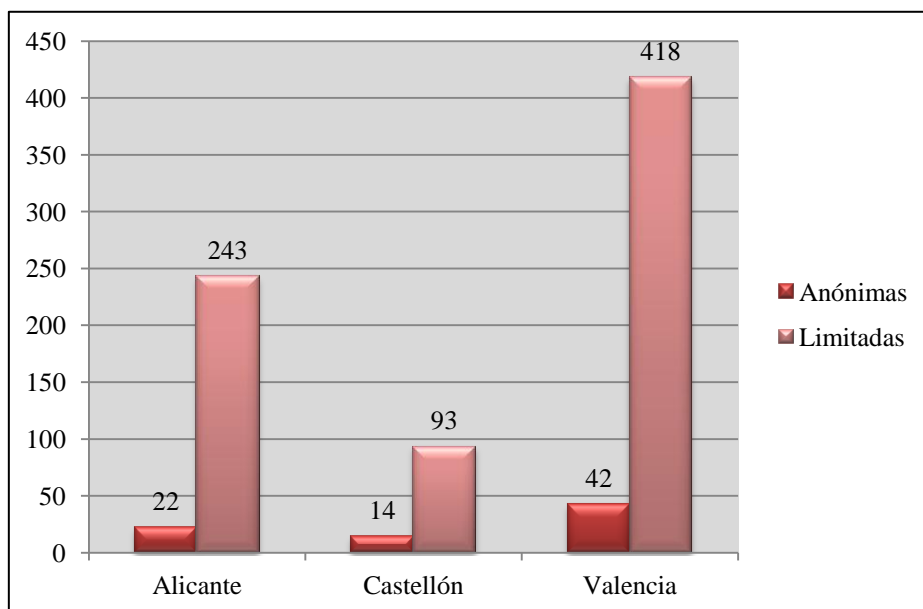


Fuente: MEYSS (2016c).

En la figura 19 se puede ver la cantidad de empresas por tipo de SL para Valencia, Castellón y Alicante. Las SL de la Comunidad Valenciana son 832 (78 anónimas y 754 limitadas). En Alicante el número total de SL es de 265 (22 anónimas y 243 limitadas);

por lo que se refiere a la provincia de Castellón hay 107 SL (14 anónimas y 93 limitadas) y en Valencia son 460 SL (42 anónimas y 418 limitadas).

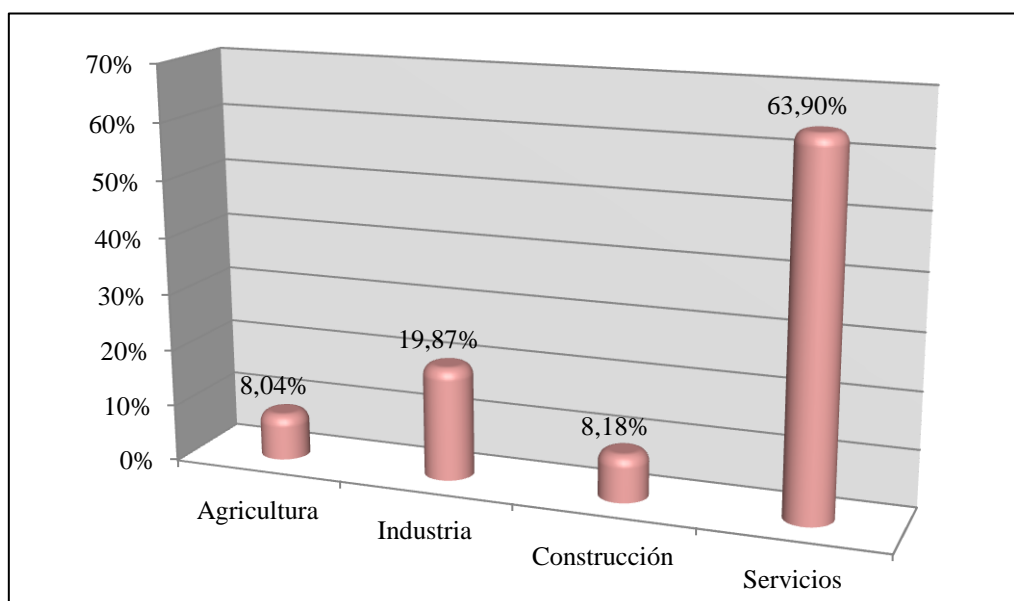
Figura 19. Número de empresas por tipo de Sociedad Laboral de la Comunidad Valenciana por provincias a 31 de marzo de 2016.



Fuente: MEYSS (2016c).

A continuación, se dividirán las empresas de ES en la Comunidad Valenciana por sectores de actividad (mediante el CNAE-2009) a 31 de marzo de 2016. Las ES de la Comunidad Valenciana que están posicionadas en el sector de la agricultura son 218 (183 cooperativas y 35 SL); en el sector de la industria son 539 (319 cooperativas y 220 SL); en la construcción son 222 (91 cooperativas y 131 SL) y en fin en el sector servicios son 1.733 (1.170 cooperativas y 563 SL). En la figura 20 se puede observar la distribución porcentual de las empresas de ES en la Comunidad Valenciana por sector de actividad, a 31 de marzo de 2016 y donde el sector servicios es quien tiene más empresas de ES en la Comunidad Valenciana, seguida por la industria, la construcción y la agricultura que tienen un número muy similar de empresas (siendo la construcción un poco más alta que la agricultura).

Figura 20. Distribución porcentual de las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana por sector de actividad a 31 de marzo de 2016.



Fuente: MEYSS (2016c).

En Alicante, las empresas de ES que trabajan en el área de la agricultura son 74 sobre un total de 817 (53 cooperativas y 21 sociedades laborales); las que se posicionan en el área de la construcción son 82 (32 cooperativas y 50 sociedades laborales); las de la industria son 150 (93 cooperativas y 57 sociedades laborales); y las que se encuentran en el sector servicios son 511 (320 cooperativas y 191 sociedades laborales).

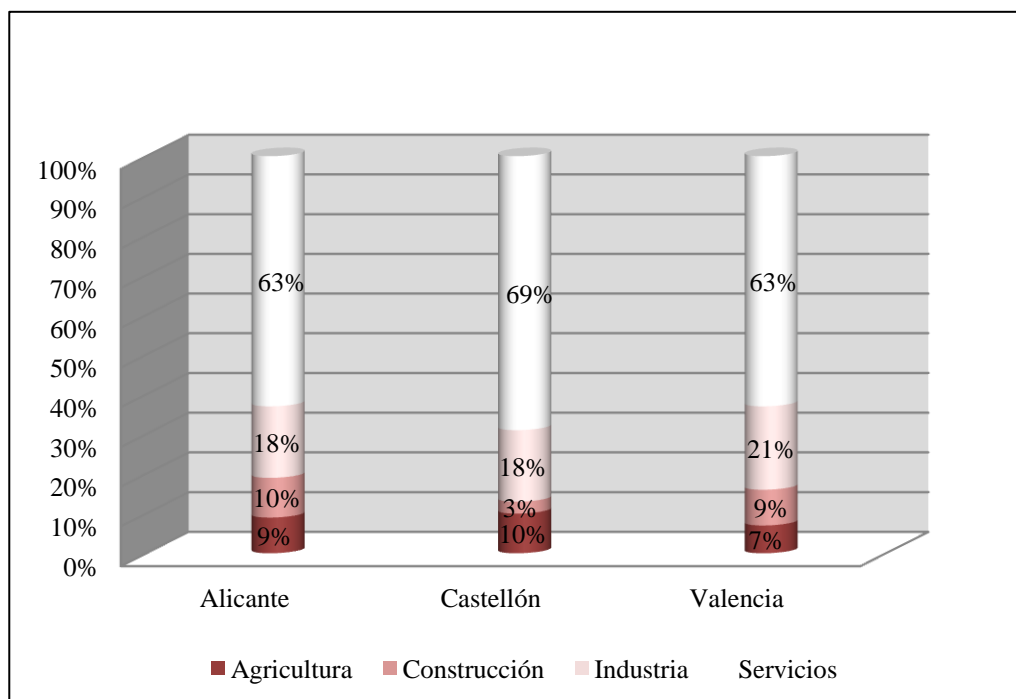
En Castellón hay 42 empresas de ES sobre un total de 416 que están en el sector de la agricultura (35 cooperativas y 7 sociedades laborales); 12 en el área de la construcción (2 cooperativas y 10 sociedades laborales); 74 en la industria (47 cooperativas y 27 sociedades laborales) y 288 en el sector servicios (209 cooperativas y 79 sociedades laborales).

En Valencia las empresas de la ES que trabajan en el área de la agricultura son 102 sobre un total de 1.479 (95 cooperativas y 7 sociedades laborales); las que se posicionan en el área de la construcción son 128 (57 cooperativas y 71 sociedades laborales); las de la industria son 315 (179 cooperativas y 136 sociedades laborales) y las que se encuentran en el sector servicios son 934 (641 cooperativas y 293 sociedades laborales).

En la figura 21 se puede observar la distribución porcentual de las empresas de ES en la Comunidad Valenciana por sector de actividad para las provincias de Alicante, Castellón y Valencia a 31 de marzo de 2016. Más del 50% de las empresas de ES para

las tres provincias se encuentran concentradas en su mayoría en el sector servicios y seguida por la industria, pero muy lejos. El sector de la construcción y la agricultura tienen un comportamiento diferente en Castellón con respecto a Alicante y Valencia, pues en estas dos últimas provincias la construcción tiene más empresas de ES que el sector de la agricultura, mientras que en Castellón ocurre lo contrario.

Figura 21. Distribución porcentual de las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana, por sector de actividad y provincias a 31 de marzo de 2016.



Fuente: MEYSS (2016c).

A continuación se puede ver para cada provincia de la Comunidad Valenciana, las empresas del sector cooperativo y SL que se encuentran en los sectores de actividad según el CNAE-2009 (MEYSS, 2016c):

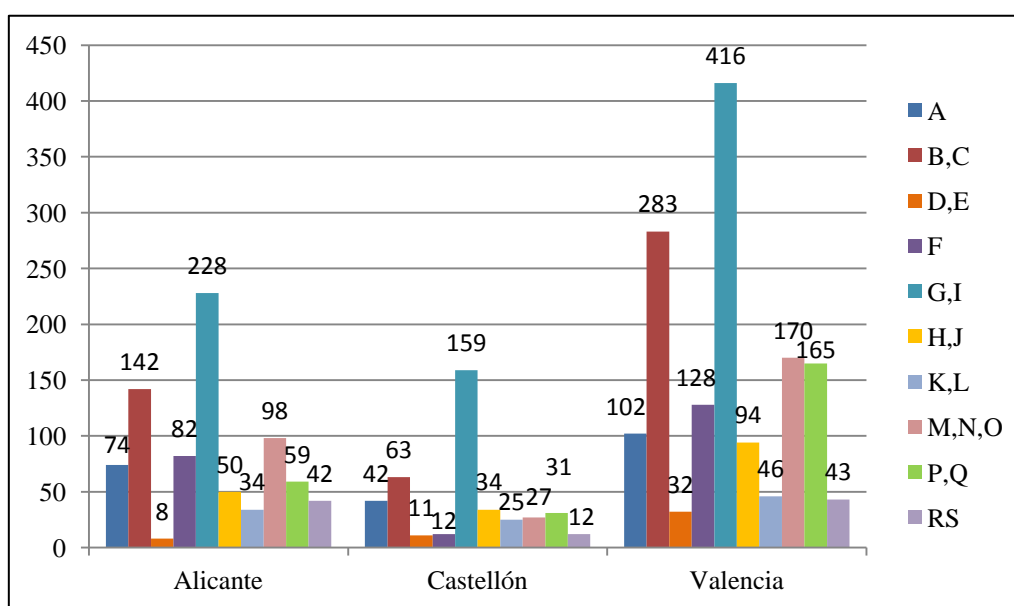
1. ALICANTE: A: 74 (53 Cooperativas + 21 SL), B,C: 142 (85 Cooperativas + 57 SL), D,E: 8 (8 Cooperativas + 0 SL), F: 82 (32 Cooperativas + 50 SL), G,I: 228 (132 Cooperativas + 96 SL), H,J: 50 (35 Cooperativas + 15 SL), K,L: 34 (26 Cooperativas + 8 SL), M,N,O: 98 (58 Cooperativas + 40 SL), P,Q: 59 (44 Cooperativas + 15 SL), R,S: 42 (25 Cooperativas + 17 SL).
2. CASTELLÓN: A: 42 (35 Cooperativas + 7 SL), B,C: 63 (37 Cooperativas + 26 SL), D,E: 11 (10 Cooperativas + 1 SL), F: 12 (2 Cooperativas + 10 SL), G,I: 159 (114

Cooperativas + 45 SL), H,J: 34 (22 Cooperativas + 12 SL), K,L: 25 (23 Cooperativas + 2 SL), M,N,O: 27 (15 Cooperativas + 12 SL), P, Q: 31 (28 Cooperativas + 3 SL), R,S: 12 (7 Cooperativas + 5 SL).

3. VALENCIA: A: 102 (95 Cooperativas + 7 SL), B,C: 283 (149 Cooperativas + 134 SL), D, E: 32 (30 Cooperativas + 2 SL), F: 128 (57 Cooperativas + 71 SL), G, I: 416 (262 Cooperativas + 154 SL), H,J: 94 (74 Cooperativas + 20 SL), K,L: 46 (35 Cooperativas + 11 SL), M,N,O: 170 (107 Cooperativas + 63 SL), P,Q: 165 (141 Cooperativas + 24 SL), R,S: 43 (41 Cooperativas + 2 SL).

En la figura 22 se pueden observar las empresas de ES por sector de actividad para cada provincia de la Comunidad Valencia. El sector comercio al por menor y al por mayor, la reparación de vehículos y la hostelería, concentran la mayoría de empresas de ES para las provincias en cuestión. En Castellón, Valencia y Alicante, los sectores que más concentraron empresas de ES en segunda posición son: la industria extractiva y manufacturera.

Figura 22. Distribución porcentual de las empresas de la Economía Social de la Comunidad Valenciana, por sector de actividad y provincia a 31 de marzo de 2016.

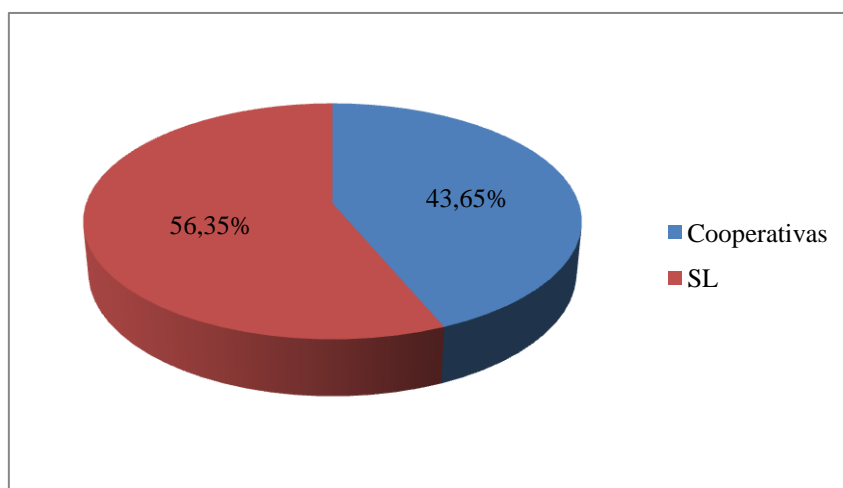


Fuente: MEYSS (2016c).

5.4.5 Empresas de Economía Social inscritas en el Registro de Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana

El número de empresas de ES inscritas en el registro de Sociedades Cooperativas y SL de la Comunidad Valenciana son 7.162, de las cuales 3.126 son cooperativas y 4.036 son SL, a 16 de agosto de 2016. En la figura 23 se puede observar la distribución porcentual por tipo de empresa de ES para la Comunidad Valenciana a 16 de agosto de 2016, hay aproximadamente un 13% más de SL que de cooperativas inscritas en el registro autonómico valenciano.

Figura 23. Distribución porcentual de las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana inscritas en el registro de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales a 16 de agosto de 2016.



Fuente: Generalitat Valenciana (2016 a y b).

En la tabla 28 se puede ver el número de entidades cooperativas y SL según el registro de Sociedades Cooperativas y SL de la Comunidad Valenciana a 16 de agosto de 2016. El número de cooperativas es mayor en Valencia, seguido por Alicante y luego Castellón; las SL también tienen el mismo comportamiento que las cooperativas para las tres provincias de la Comunidad Valenciana.

Tabla 28. Número de Cooperativas y Sociedades Laborales por provincias, según los datos del registro de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana a 16 de agosto de 2016.

Provincia	Cooperativas	SL
Alicante	956	1387
Castellón	430	412
Valencia	1740	2237

Fuente: Generalitat Valenciana (2016 a y b).

Del total de 3.126 Sociedades Cooperativas que hay en la Comunidad Valenciana, según el registro de Sociedades Cooperativas y SL de la Comunidad Valenciana a 16 de agosto de 2016: en primer lugar hay 2.085 de trabajo asociado, 482 son agroalimentarias, 111 de transporte de trabajo asociado, 100 de vivienda y otras en menor cantidad, las cuales se pueden observar en la tabla 29.

Tabla 29. Tipos de Cooperativas a nivel autonómico, según el registro de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana a 16 de agosto de 2016.

Clase	Comunidad Valenciana
Trabajo Asociado	2085
Agroalimentarias	482
Transporte de Trabajo Asociado	111
Vivienda	100
Consumo	63
Servicios	48
Transporte de Transporte Mixto	39
Enseñanzas de Trabajo Asociado	30
Explotación Comunitaria de la Tierra	30
Crédito	29
Polivalente Principalmente Agraria	19
Transporte de Servicios	15
Mixtas	13
Cooperativas de Segundo Grado	13
Explotaciones en Común	12
Integración Social del Trabajo Asociado	11
Enseñanzas de Enseñanza Mixta	4
Polivalente, Viviendas, Despachos y Locales	3
Enseñanzas de Consumo	2
Integración Social del Consumidor	2
Polivalente Explotación Comunitaria Agraria	2
Servicios Profesionales o Empresariales	2
Trabajo Asociado Profesional	2
Unión	2
Despachos y Locales	1

Federaciones	1
Polivalente Integración Social, Consumidores, Servicios Empresariales y Profesionales	1
Polivalente Consumo con Socios Trabajadores	1
Sanitaria, Trabajo Asociado	1
Seguros de Trabajo Asociado	1
Transporte Mixta	1

Fuente: Generalitat Valenciana (2016a).

Las cooperativas de trabajo asociado se encuentran en mayor cantidad en Valencia, seguida por Alicante y luego Castellón; Valencia tiene el mayor número de cooperativas agroalimentarias, seguida por Castellón y luego por Valencia; las cooperativas de transporte trabajo asociado se encuentran en mayor número en Valencia, seguida por Castellón y luego por Alicante; y las de vivienda están en mayor cantidad en Valencia, luego Alicante y seguido por Castellón. El resto, por clase de cooperativas para otras que están en menor cantidad, se puede ver en la tabla 30.

Tabla 30. Clase de Cooperativas de Trabajo Asociado por provincia, según los datos del registro de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana a 16 de agosto de 2016.

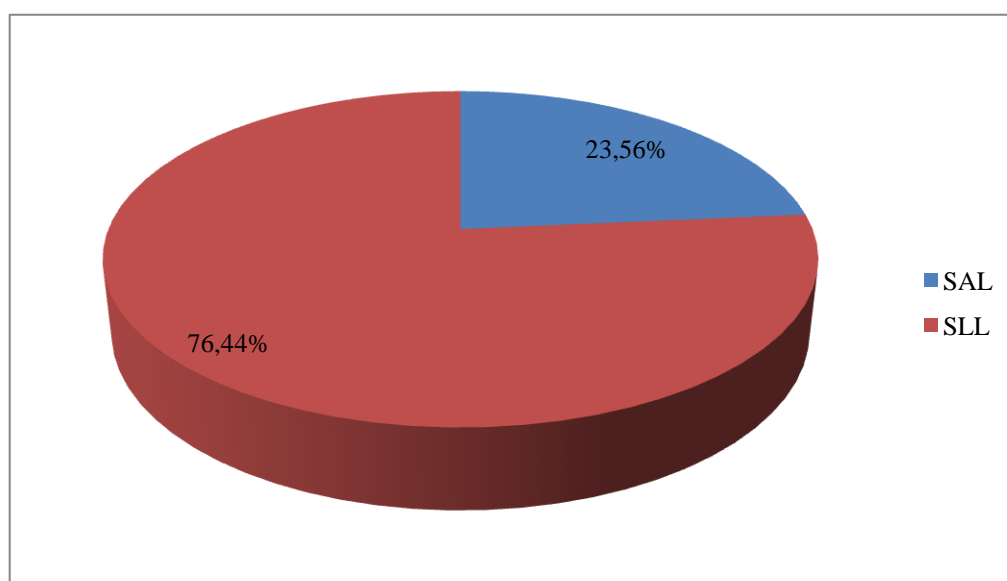
Clase	Alicante	Castellón	Valencia
Trabajo Asociado	745	167	1173
Agroalimentarias	116	142	224
Transporte de Trabajo Asociado	5	20	86
Vivienda	27	8	65
Consumo	13	10	40
Servicios	19	7	22
Transporte de Transporte Mixto	2	8	29
Enseñanzas de Trabajo Asociado	8	7	15
Explotación Comunitaria de la Tierra	5	12	13
Crédito	3	17	9
Polivalente Principalmente Agraria	1	8	10
Transporte de Servicios	0	0	15
Mixtas	2	9	2
Cooperativas de Segundo Grado	3	0	10
Explotaciones en Común	0	9	3
Integración Social del Trabajo Asociado	6	1	4
Enseñanzas de Enseñanza Mixta	1	0	3
Polivalente, Viviendas, Despachos y Locales	0	0	3
Enseñanzas de Consumo	1	1	0

Integración Social del Consumidor	0	0	2
Polivalente Explotación Comunitaria Agraria	0	1	1
Servicios Profesionales o Empresariales	0	0	2
Trabajo Asociado Profesional	0	0	2
Unión	1	0	1
Despachos y Locales	0	0	1
Federaciones	0	1	0
Polivalente Integración Social, Consumidores, Servicios Empresariales y Profesionales	0	0	1
Polivalente Consumo con Socios Trabajadores	0	0	1
Sanitaria, Trabajo Asociado	0	0	1
Seguros de Trabajo Asociado	0	0	1
Transporte Mixta	1	0	0

Fuente: Generalitat Valenciana (2016a).

Las SL de la Comunidad Valenciana, según el registro de cooperativas y SL a 16 de agosto de 2016, están conformadas por 951 SAL y 3085 SLL. En la figura 24 se puede observar la distribución porcentual de tipos de SL inscritas en el registro de cooperativas y SL de la Comunidad Valenciana, aproximadamente el 76% son SLL y el 24% son SAL.

Figura 24. Distribución porcentual de tipos de Sociedades Laborales inscritas en el registro de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana a 16 de agosto de 2016.



Fuente: Generalitat Valenciana (2016b).

En la tabla 31 se puede observar el número de SL por tipo para las provincias de Alicante, Castellón y Valencia, inscritas en el registro de Sociedades Cooperativas y SL de la Comunidad Valenciana a 16 de agosto de 2016. Para cada una de las tres provincias, el número de SLL es tres veces mayor que el de las SLA.

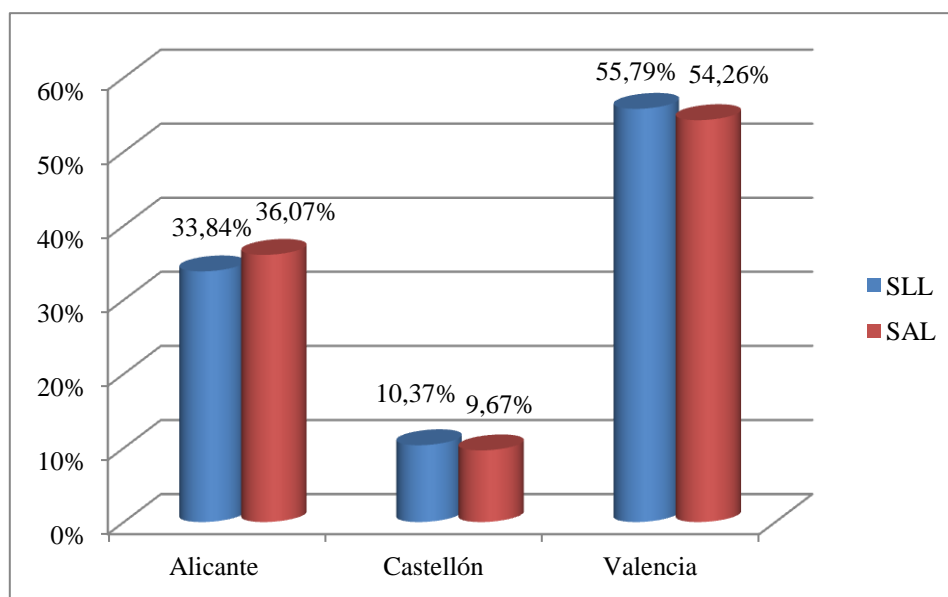
Tabla 31. Tipos de Sociedades Laborales por provincias; según el registro de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana a 16 de agosto de 2016.

Provincia	SLL	SAL
Alicante	1044	343
Castellón	320	92
Valencia	1721	516

Fuente: Generalitat Valenciana (2016b).

En la figura 25 se puede observar la distribución porcentual de las clases de SL en Valencia, Alicante y Castellón; según el registro de Sociedades Cooperativas y SL de la Comunidad Valenciana a 16 de agosto de 2016. Más del 50% de las SAL y SLL se encuentran ubicadas en la provincia de Valencia, seguida por Alicante y luego Castellón.

Figura 25. Distribución porcentual de tipos de Sociedades Laborales por provincias; inscritas en el registro de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana a 16 de agosto de 2016.



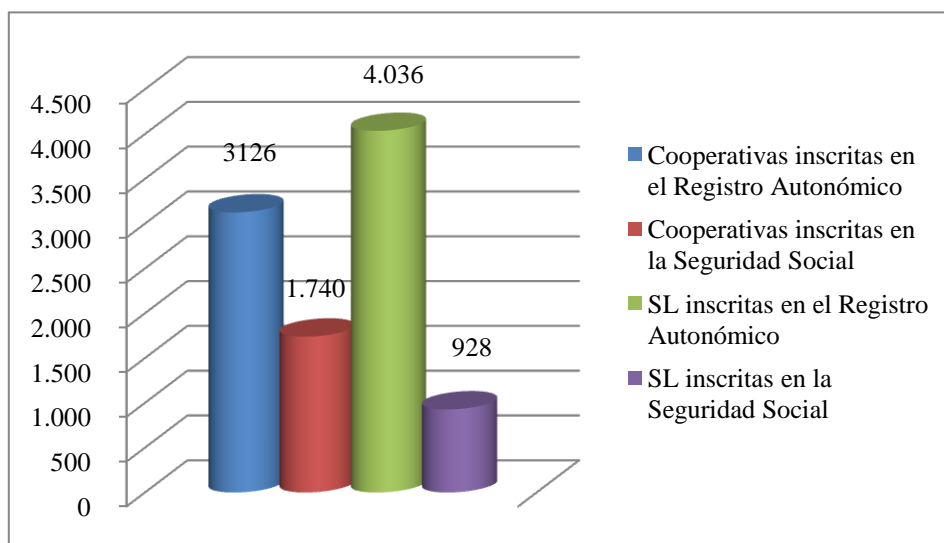
Fuente: Generalitat Valenciana (2016b).

5.4.5.1 Comparación entre las Empresas de Economía Social en la Comunidad Valenciana: inscritas en la Seguridad Social y en el Registro de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales

En la figura 26 se puede observar el número de cooperativas y SL en la Comunidad Valenciana: inscritas en el Registro de Sociedades Cooperativas y SL a 30 de agosto de 2016; e inscritas en la Seguridad Social a 30 de junio de 2016. Hay un 44% más de cooperativas en el registro autonómico que en el de la Seguridad Social para la Comunidad Valenciana; y hay un 77% más SL en el registro autonómico que en la Seguridad Social. Según José Ignacio Martínez-Esteban ⁴ (Martínez-Esteban, J.I, entrevista personal, 17 de junio de 2016), lo anterior se debe a que muchas de las cooperativas y las SL inscritas en el Registro autonómico no se dan de baja en el momento de cerrar la empresa, mientras que en la Seguridad Social solo están registradas aquellas Cooperativas y SL de la Comunidad Valenciana que tienen personal contratado.

⁴ Jefe de Servicio de Cooperativismo y Economía Social de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo; de la Generalitat Valenciana.

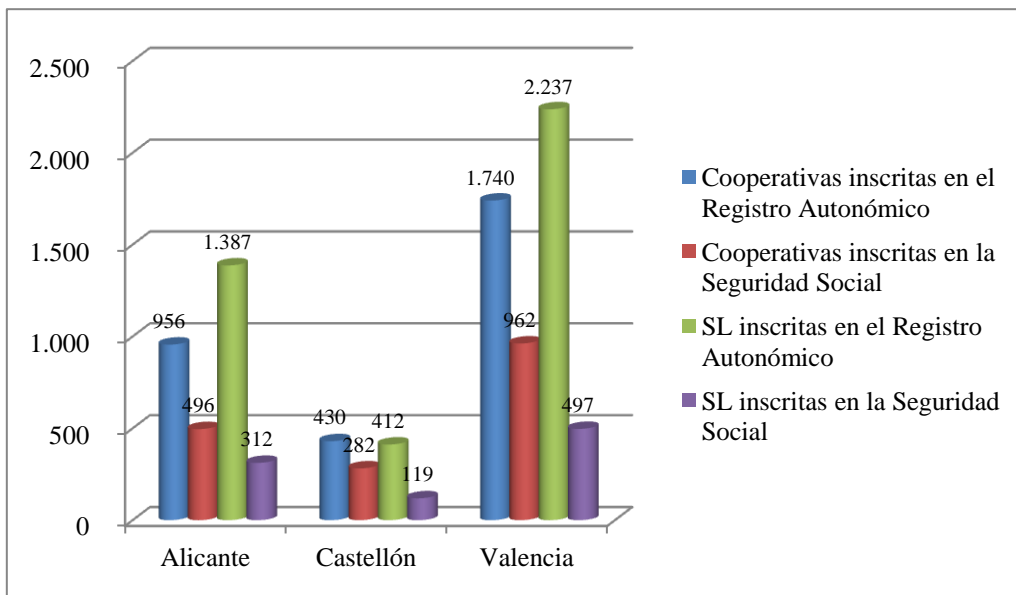
Figura 26. Comparación de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana, inscritas en el Registro Autonómico a 16 de Agosto de 2016 y en la Seguridad Social a 30 de junio de 2016.



Fuente: Generalitat Valenciana (2016 a y b) y MEYSS (2016e).

En la figura 27 se puede observar el número de cooperativas y SL para Alicante, Castellón y Valencia inscritas en el Registro de Sociedades Cooperativas y SL a 16 de agosto de 2016; e inscritas en la Seguridad Social a 30 de junio de 2016. El número de cooperativas inscritas en el registro autonómico para Alicante, Castellón y Valencia; tiene aproximadamente un 50% más de empresas registradas que la Seguridad Social. Y el número de SL inscritas en el registro autonómico para cada una de las tres provincias de la Comunidad Valenciana; tiene aproximadamente un 80% más de SL registradas que la Seguridad Social. Dichas diferencias, y tal como se comentó anteriormente es por la falta de información del estado de actividad de las diferentes empresas de ES de la Comunidad Valenciana inscritas en el Registro Autonómico de Sociedades Cooperativas y SL, ya que no se avisa a dicho registro sobre el cierre de las organizaciones y por lo tanto se consideran como en activo.

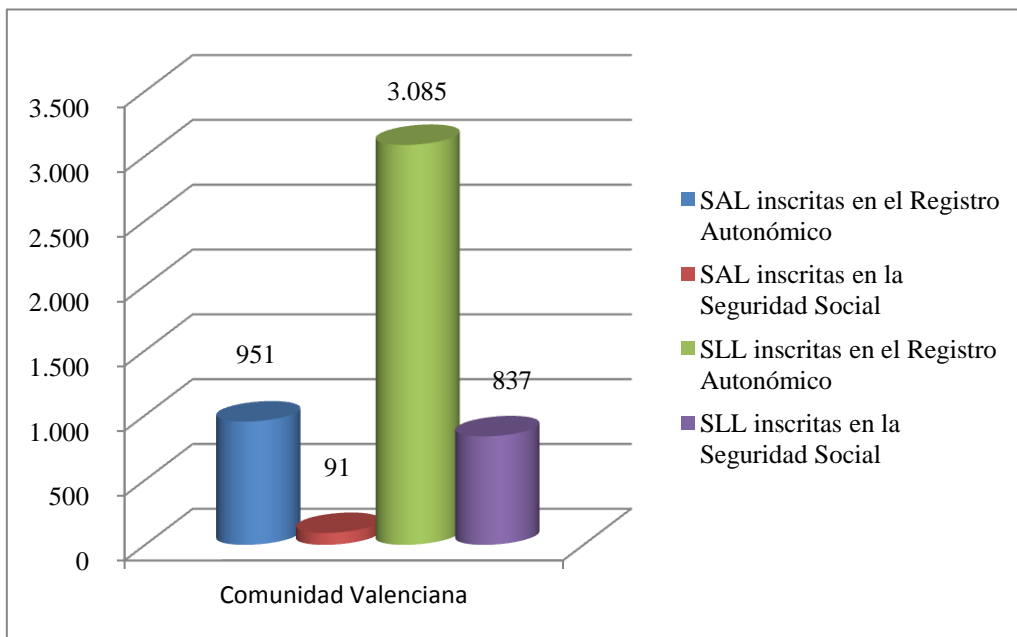
Figura 27. Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana por provincias; inscritas en el Registro Autonómico a 16 de Agosto de 2016 y en la Seguridad Social a 30 de Junio de 2016.



Fuente: Generalitat Valenciana (2016 a y b) y MEYSS (2016e).

En la figura 28, se puede observar la comparación en el número de SAL y SLL inscritas en el Registro Autonómico a 16 de agosto de 2016 y en la Seguridad Social a 30 de junio de 2016, para cada una de las tres provincias de la Comunidad Valenciana. Hay un 90% más de SAL inscritas a nivel autonómico que en la Seguridad Social; y de SLL hay aproximadamente un 72% más de entidades en el registro autonómico que en el de la Seguridad Social. De igual forma, la falta de actualización del registro autonómico, genera que haya dicha diferencia para las SAL y SLL.

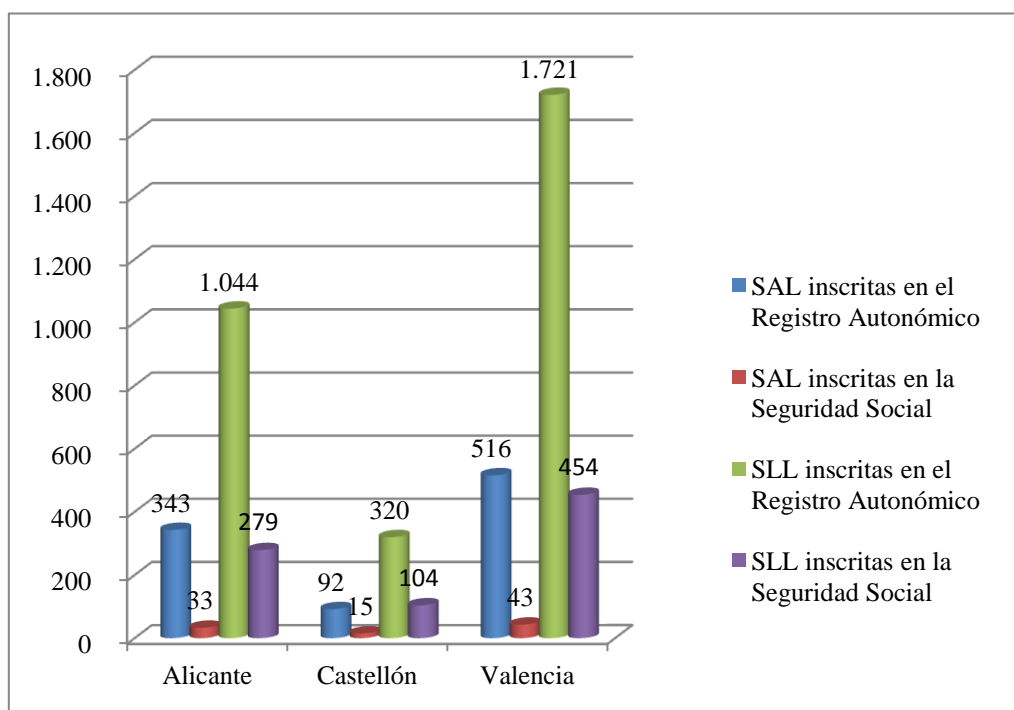
Figura 28. Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana; inscritas en el Registro Autonómico a 16 de agosto de 2016 y en la Seguridad Social a 30 de junio 2016.



Fuente: Generalitat Valenciana (2016 a y b) y MEYSS (2016e).

En la figura 29, se puede ver la comparación de número de SAL y SLL para cada una de las tres provincias de la Comunidad Valenciana; inscritas en el Registro Autonómico a 16 de agosto de 2016 y en la Seguridad Social a 30 de junio de 2016. En promedio, hay un 88% más de SAL para las tres provincias que están inscritas en el registro autonómico frente a las registradas como activas por la Seguridad Social. Y hay un 72% más de SLL, en promedio, inscritas en el Registro de Sociedades Cooperativas y SL para cada una de las tres provincias de Valencia, frente a las inscritas en la Seguridad Social.

Figura 29. Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana; por provincias, inscritas en el Registro Autonómico a 16 de agosto de 2016 y en la Seguridad Social a 30 de junio de 2016.



Fuente: Generalitat Valenciana (2016 a y b) y MEYSS (2016e).

Capítulo 6. NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

6.1 Definición de Nuevos Yacimientos de Empleo

Son varios los motivos mediante los cuales se ha generado un cambio en la percepción de la forma como las empresas deben afrontar la situación actual (Puentes y Velasco, 2009), Nieto y Fernández (2004) citan algunos posibles desencadenantes, tales como: la privatización del sector público, la globalización, desarrollo de estructuras empresariales o cambios en las regulaciones, entre otros. Junto a lo indicado anteriormente, existen otros factores de gran dimensión como es la generación de nuevas actividades económicas que tienen como objetivo proporcionar cobertura a las nuevas necesidades humanas, individuales o colectivas, desarrolladas por los cambios ocurridos en la sociedad; son los Nuevos Yacimientos de Empleo (NYE) (Puentes y Velasco, 2009).

Una buena parte de estas necesidades son necesidades sociales que están sin cubrir o mal cubiertas por los servicios públicos o privados (Puentes y Velasco, 2009). Algunos de los cambios socioeconómicos con mayor relevancia que han influido en la aparición

de las nuevas necesidades son: inversión de las pirámides de la población, la extensión de los sistemas educativos, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y los cambios de las pautas de consumo y de uso del tiempo social (Cachón, Collado y Martínez, 2008). Los NYE se presentan como una lista abierta hacia unas necesidades que cumplan prioritariamente dos requisitos (Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional [OBECAN], 2006):

1. Satisfacer necesidades no cubiertas (bien sean nuevas o que anteriormente estaban cubiertas por autoproducción de las familias y las cuales actualmente no están cubiertas como producto de la incorporación de la mujer al mercado laboral).
2. Que su desarrollo tenga un gran porcentaje de empleabilidad.

El Libro Blanco sobre “Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y pistas en el siglo XXI” (Delors, 1993), conocido como el informe Delors al tomar el nombre del presidente de la Comisión Europea – Jaques Delors – en ese entonces, indica el carácter estratégico de los NYE en Europa, ante el problema del desempleo y como una herramienta de la lucha contra el paro (Puentes y Velasco, 2009). Todos los NYE tienen una serie de características comunes:

1. Son actividades destinadas a satisfacer nuevas necesidades sociales.
2. Se configuran dentro de mercados incompletos o irregulares.
3. Tienen un ámbito de producción y prestación territorialmente definido en el espacio local.
4. Son intensivos en mano de obra, de lo cual se derivan, en muchos casos, las bajas tasas de productividad.
5. Requieren en su inicio de una organización de la oferta y la demanda en el mercado.
6. Impulsada desde instancias públicas.
7. Muchas de ellas no requieren de especiales requisitos de cualificación.
8. Muchos de estos servicios son servicios protegidos.
9. Muy diferentes de los servicios tradicionales (la bolsa, los seguros, la banca, etc.) (OBECAN, 2006, p. 38).

La profesionalización y la formación tienen un rol fundamental en el desarrollo de los NYE (Cachón, 1997). Son de destacar los grandes esfuerzos que se hacen desde

Europa y en España, para mejorar la cualificación y el nivel de estudios, no obstante esto no es suficiente para mejorar la empleabilidad, ya que el tejido empresarial actual requiere personas polivalentes, complementadas con una permanente formación continua y adaptación a los cambios de las organizaciones (Martín, 2014). En todo caso es de anotar según Martín (2014), que los NYE no son en sentido estricto políticas activas de empleo, aunque algunas veces se pueden aproximar y contemplar en algunos planes de empleo. El número de ámbitos de los NYE y su amplia delimitación permiten que se adecuen a las necesidades de cualquier localidad donde se ejecuten, de igual manera la flexibilidad de los mismos se complementa con una demanda de empleo heterogénea, por el tipo del perfil del empleo y el tipo de contrato (OBECAN, 2006); en el tabla 32 se pueden observar los ámbitos de los yacimientos de empleo.

Tabla 32. Ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo.

1. SERVICIOS DE LA VIDA DIARIA
1.1 Servicios a domicilio
Ayudas burocráticas
Producción y reparto de comidas a domicilio
Reparto de mercancías a domicilio
Acompañamiento de personas de edad al exterior
Servicio de limpieza a domicilio
Atención a personas de edad o con discapacidades
1.2 Atención a la infancia
Guarderías y centros preescolares
Otros centros de atención infantil (espacios familiares, casas de niños)
Atención infantil domiciliaria (habitual u ocasional)
Servicios de guarda fuera del horario escolar
Servicios complementarios a la escuela (comedor, transporte...)
Actividades extraescolares culturales y deportivas
Colonias (escolares, deportivas, de verano)
Apoyo a niños con dificultades de aprendizaje (clases de repaso...)
1.3 Ayuda a los jóvenes en dificultades
Ayuda a jóvenes con problemas de fracaso escolar
Ayuda a la inserción laboral de los jóvenes
Ayuda a jóvenes con discapacidades
Atención a menores en situación de riesgo social
Prevención y reinserción de la delincuencia juvenil
Prevención y tratamiento de drogadicciones
1.4 Mediación y asesoramiento en la resolución de conflictos
En el ámbito familiar
En el ámbito escolar

En el ámbito laboral

En el ámbito de la vida cívica local

En el ámbito de la justicia

1.5 Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación

Equipos y servicios informáticos

Equipos y servicios de telecomunicación

Servicios de acceso a la información (Internet, redes, bases de datos)

Nuevas formas de distribución de la TV (cable, satélite)

Producción multimedia

Teleservicios (a hogares, empresas, administraciones públicas)

Servicios de apoyo a actividades profesionales (teletrabajo...)

Comercio telemático

Servicios educativos y formación a distancia

Otras teleaplicaciones en el ámbito de la administración pública, las empresas y los hogares (teleadministración...)

Telemedicina

1.6 Prevención de riesgos laborales

Formación en prevención

Servicios de prevención

Servicios de inspección

Servicios de información e investigación en prevención

2. SERVICIOS DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA

2.1 Mejora de alojamientos

Rehabilitación y reparaciones interiores de inmuebles

Rehabilitación exterior de inmuebles

Mantenimiento y vigilancia de inmuebles

2.2 Servicios de seguridad

Vigilancia de lugares públicos

Vigilancia en transportes colectivos

Instalaciones de seguridad en domicilios

Instalaciones de seguridad en empresas

Instalaciones de seguridad en lugares públicos

Televigilancia

2.3 Transportes colectivos locales

Mejora del confort técnico de los transportes públicos

Mejora del acceso de personas con discapacidades a los transportes públicos

Creación de nuevas formas de organización del transporte colectivo

urbano (empresas multiservicios, mantenimiento de vehículos, asociaciones locales entre bus y taxi)

Acompañamiento a personas dependientes

Mejora de la seguridad del transporte

Información (acogida, consejo, turismo,...)

Vigilancia de vehículos

Micro-transportes especializados temática o zonalmente

2.4 Revalorización de espacios urbanos

Redefinición polifuncional de los espacios fuertemente funcionales
hacia la convivencialidad
Remodelación rehabilitación
Actuaciones con elevados componentes de ocupaciones especializadas
que permiten el mantenimiento y recualificación de oficios
Mantenimiento de los espacios públicos

2.5 Comercio de proximidad
En zona rural adaptación a los cambios en la composición de la
población (permanente o flotante)
En las zonas urbanas periféricas: introducción del comercio de
proximidad como forma de revalorización y de adaptación a las nuevas
formas de vida (trabajo de las mujeres, envejecimiento de la población)

2.6 Gestión de la energía
Ahorro energético en los edificios y viviendas
Asesoramiento al ahorro energético de las familias
Utilización de nuevas fuentes de energía

3. SERVICIOS DE OCIO

3.1 Turismo
Turismo rural
Turismo cultural
Turismo de aventura
Turismo especializado (rutas, circuitos)
Organización de actividades y acontecimientos
Turismo de tercera edad

3.2 Audio-visual
Producción de películas
Distribución de películas
Producción de emisiones de TV
Difusión de producciones de TV
Televisión interactiva (acceso a distancia a museos, bibliotecas...)
Producción de video-multimedia comerciales (p.e. presentación de empresas,
instituciones, productos)

3.3 Valorización del patrimonio cultural
Restauración (demanda de artesanos cualificados)
Creación de centros culturales (artistas, conservadores,...)
Difusión de la cultura (acogida, guías, científicos, técnicos, editores,...)
Oferta cotidiana y mantenimiento (vigilantes, gestores de flujos
turísticos...)

3.4 Desarrollo cultural local
Potenciación de la cultura popular(potencial endógeno) (vinculación
entre revalorización, mantenimiento, transmisión, difusión
conservación) (papel local y vinculación con turismo cultural y
expansión multimedia de los proyectos culturales)

3.5 Deporte
Gestión de clubs deportivos

Educación deportiva y deporte para la salud
Deporte profesional y de espectáculo
Inserción social mediante el deporte
que permiten el mantenimiento y recualificación de oficios
Mantenimiento de los espacios públicos

4. SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES

4.1 Gestión de residuos

Recogida y tratamiento selectivos de residuos
Recuperación y comercialización de materiales

4.2 Gestión del agua

Saneamiento y mantenimiento de las cuencas y de los cursos fluviales
Protección contra la contaminación de las aguas
Gestión de infraestructuras
Educación pública en el uso del agua: ciudadanos y empresas
El agua como elemento de ocio

4.3 Protección y mantenimiento de zonas naturales

Control de la degradación
Programas de parques naturales, reservas, creación de nuevas zonas protegidas, etc.
Programas de reforestación o de reconstitución de terrenos
Prevención y extinción de incendios forestales
Construcción y conservación de infraestructuras
Educación ambiental

4.4 Control de la contaminación y gestión medioambiental

Aportación de bienes y servicios para la reducción de la contaminación
Implantación de Tecnologías menos contaminantes
Tecnología de ahorro de recursos
Sistemas de gestión medioambiental
Estudios de impacto ambiental
Auditorias medioambientales
Gestión de riesgos ambientales
Sensibilización entre los ciudadanos y las empresas

Fuente: OBECAN (2006).

Los diferentes ámbitos de los NYE son analizados de la siguiente forma:

Como puede verse, la diversidad es muy elevada. Unos son realmente «servicios», pero otros suponen la transformación del sector secundario (como la rehabilitación de vivienda y de los cascos antiguos); unos como el turismo tienen carácter sectorial, mientras otros como las nuevas TIC's afectan al conjunto de la economía; algunos reflejan las transformaciones del Estado de Bienestar con su

problemática financiera y organizativa (por ej. la creciente implicación de los usuarios en los servicios y el actual protagonismo de la atención domiciliaria) y otros reflejan las consecuencias derivadas del desempleo (como la ayuda a los jóvenes en dificultad). Algunos son «servicios de proximidad» en sentido estricto, otros sólo lo son en un sentido muy laxo y otros no son susceptibles de tal calificación. Así, algunos de estos NYE están inmersos en la competencia internacional, y como ha de darse proximidad entre el prestador de servicios y el usuario, se posibilita que se organicen a modo de «mercados» a través de políticas que los fomenten, creando empleo (Martín, 2014, p. 114).

A los 17 ámbitos de los NYE nombrados anteriormente, se podrían sumar otros en los cuales se está generando una gran dinámica generadora de empleo, entre los cuales se encuentran: agricultura ecológica, industria agroalimentaria de carácter artesanal y la restauración de la obra pública (OBECAN, 2006). En algunos estudios a los NYE los determinan también como sectores emergentes, mercados emergentes, actividades emergentes, oportunidades de negocio o nuevas actividades empresariales (Confederación Empresarial Española De La Economía Social de Andalucía [CEPES], 2011). En el estudio “Ideas para una Nueva Economía: Hacia una España más sostenible en el 2025” de Nombela et al. (2011), reportan diez sectores determinantes para el cambio del modelo productivo, dentro de los cuales están los nuevos sectores y los tradicionales que disponen de un mayor poder de creación de empleo:

1. Sectores Tradicionales Renovados: construcción, turismo y transporte
2. Nuevos Sectores: energías renovables, eco-industrias, tecnologías de la información y la comunicación (TIC), biotecnología, industria aeroespacial, industrias culturales y servicios sociales.

Según Nombela et al. (2011), los sectores mencionados anteriormente tienen la capacidad de poder generar dos millones de empleo adicionales entre 2010 y 2020, creciendo por encima de la media y pudiendo alcanzar un peso en el empleo del 47% para el 2025, actualmente es del 36%.

Cachón (1997), afirma que si se desarrolla una política activa de empleo de apoyo a los NYE es cinco veces más efectiva que una reactivación de la empleabilidad en el sector público y diez veces más eficaz que un aumento del gasto público, siguiendo el modelo keynesiano. Algunos de los ámbitos de los NYE no son relevantes laboralmente ni

viables económicamente, si al principio no son impulsados por el sector público (Martín, 2014). La efectividad y por lo tanto la calidad que se pueden crear en los NYE está abierta a discusión, pues el problema se debe a los salarios y la baja productividad que se genera en algunos de sus ámbitos (Cachón, 1997); no obstante, las soluciones que se pueden plantear al inconveniente anterior, pueden ser las siguientes:

- 1) que los consumidores sean tan ricos como para que acepten pagar voluntariamente unos servicios sobrevalorados (efecto yuppie: propensión a demandar bienes posicionales);
- 2) que las administraciones produzcan directamente los servicios o los subvencionen;
- 3) que los trabajadores de estos servicios acepten salarios más bajos que los industriales o de otros servicios con mayor productividad (Esping-Andersen, 1993, p. 249-250).

En la mayoría de los ámbitos de los NYE no se genera un mercado hasta que no se ha generado un estímulo del sector público, como puede ser en la rehabilitación de viviendas (Cachón, 1997). Por lo tanto en el libro blanco (Delors, 1993) propone estimular la oferta y la demanda de los NYE de forma paralela a fin de articular el mercado y dar respuesta a esas necesidades sociales que no están cubiertas y son insatisfechas (Cachón, 1997). Según Cachón (1997), para la oferta de los NYE se debe estimular su reestructuración mediante la intervención del estado y alianzas públicas privadas, a fin de establecer una nueva economía social (Cachón, 1997); y el análisis de la oferta de los NYE es valorado de la siguiente manera:

Por parte de la demanda las dificultades básicas son, por una parte, su falta de solvencia (con frecuencia esas nuevas necesidades surgen en grupos sociales o colectivos con bajos niveles de renta) y, por otra, la «aversión» que «puede existir en las sociedades europeas tanto a la prestación como al consumo de, al menos, determinados tipos de servicios» (Fina, 1995, p.24).

6.2 La formación, la Economía Social y los Nuevos Yacimientos de Empleo

Para estimular la consolidación de los NYE, se apunta según la Comisión Europea hacia las siguientes estrategias de carácter fundamental: estructuración profesional de los

ámbitos de los NYE, mejorando la formación y las titulaciones de estos nuevos oficios (Cachón, 1997). De un informe para la Comisión Europea de Cachón (1996) se destaca que el gran obstáculo para la consolidación de los mercados de los NYE por parte de la oferta es la falta de estructuración de la cualificación y la baja formación de las personas en algunos de sus ámbitos. Trabajos de investigación desarrollados en la Unión Europea y en España, han concluido que la mejora de la estructuración de las cualificaciones en los ámbitos de los NYE contribuiría a mejorar su mercado laboral, como son los siguientes:

- Revalorizar algunas cualificaciones.
- Potenciar la aparición de promotores de proyectos.
- Proporcionar referencias en cuanto a precios de los servicios ofertados
- Garantizar la calidad y continuidad de algunos servicios.
- Proporcionar profesionalidad a nivel local.
- Mejorar la adecuación entre la formación y el empleo.
- Fijar las ramas profesionales en determinados NYE.
- Evitar el carácter precario de algunos empleos.
- Consolidar la institucionalización de ciertos ámbitos.
- Cambiar las mentalidades de los consumidores (Cachón, 1997, p. 132-133).

Algunos de los NYE están muy involucrados con experiencias de ES y su dinámica varía mucho de un lugar a otro en la Unión Europea, pues en Suecia e Italia tienen gran relevancia, y en Francia, Finlandia y España tienen un crecimiento significativo (Martín, 2014). Según Martín (2014) hay ámbitos de los NYE donde la presencia de la ES no es muy significativa, mientras hay otros donde el impacto generado es alto, solo si se ha desarrollado de forma paralela con el sector privado y público, como ocurre en la atención domiciliaria y la recogida de residuos sólidos urbanos.

Martín (2014) vincula algunas empresas de la ES con algunos ámbitos de los NYE de la siguiente manera:

Así han surgido numerosas cooperativas, a saber, asociaciones autónomas de personas que voluntariamente se unen para satisfacer necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales mediante una empresa de gestión democrática, propiedad conjunta, y generalmente de ámbito local, contando con servicios de formación y evaluación continuas e intercambiando información entre ellas. Cooperativas que entraron de lleno en campos como servicios sociales

personales y de proximidad (atención domiciliaria, a discapacitados, infancia, familias, gestión de residencias, transportes comunitarios...), y que con frecuencia se componen de mujeres y/o de jóvenes que desarrollan una actividad económica de modo estable y competitivo. Además hoy día los NYE y la economía social recobran plena vigencia teniendo una presencia candente en todos los planes y estrategias de empleo nacionales y comunitarias.

Por su parte, la Comisión Europea resalta las potencialidades de la economía social en los NYE, que pueden deberse a diversas causas: pueden derivarse de la versatilidad de la misma, pues responde al carácter flexible que ciertos NYE requieren, presenta un alto grado de adaptabilidad al gran número de nuevos y atípicos proyectos, y la estructura de las instituciones tradicionales se complementa positivamente con las propias de la economía social. En general, dicho tipo de economía está situada en mejores condiciones que la empresa privada convencional para responder profesionalmente a las necesidades sociales que muchos de los NYE abordan, haciéndolo desde la proximidad que ofrece la pequeña y mediana empresa con implantación local. Son algunos de los nuevos desafíos de esta sociedad del siglo XXI (Martín, 2014, p. 107-110).

Según Martín (2014) el aumento de la empleabilidad en los ámbitos de los NYE llevaría a determinar que se han desarrollado ellos mismos, pero en realidad no ha ocurrido esto, y una de las razones es la institucionalización de dichos servicios, pues tras el análisis hecho por la autora se deduce que a los NYE más que impulsarlos, se les han puesto trabas para su verdadera puesta en marcha.

6.3 Los Nuevos Yacimientos de Empleo en la Unión Europea

El papel de los NYE en Europa está reflejado en el rol estratégico que tuvo en el Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo (Delors, 1993), después su gran relevancia se confirmó en el marco de la Estrategia Comunitaria de Empleo, la cual fue estimulada en el Tratado de Luxemburgo hasta la actual iniciativa Europa 2020: Agenda de Nuevas Cualificaciones y Nuevos Empleos (Martín, 2014). Con esta última iniciativa se pretende (Comisión Europea, 2011):

- Tener una mejor visión de las necesidades de futuras cualificaciones.
- Adecuar la formación de acuerdo con los requerimientos del tejido empresarial.

➤ Aproximar el sector académico al mercado laboral.

La Agenda de Nuevas Cualificaciones y Nuevos Empleos: Una contribución europea hacia el pleno empleo (Comisión Europea, 2011), tiene 4 prioridades:

1. Dar un nuevo impulso a la flexiguridad: reducir la segmentación y apoyar las transiciones laborales.
2. Dotar a las personas de las cualificaciones apropiadas para obtener un empleo.
3. Mejorar la calidad del trabajo y de las condiciones laborales.
4. Apoyar la creación de empleo.

En la cuarta prioridad en la cual se apoya la creación de empleo: se hace una mención hacia las empresas de ES, como fuente de empleo y de soluciones innovadoras para dar respuesta a las demandas sociales con el objetivo de ofrecer oportunidades laborales (Comisión Europea, 2011). Y dentro de esta misma iniciativa y según la Comisión Europea se espera que sectores del área de los servicios tales como: ventas, seguridad, limpieza, restauración, cuidados y servicios personales sean los que más crecimiento laboral tengan del 2011 hasta el 2020.

6.4 Los Nuevos Yacimientos de Empleo en España

Durante las últimas dos décadas se han publicado algunos estudios los cuales tratan el estado de los NYE en España (Cachón, 1996, 1997; Cachón et al., 1998; Centro de Estudios Tomillo, 2002; Sallé et al., 2013; Martín, 2014). De igual forma se han desarrollado estudios a nivel local en España donde se analiza el estado de los NYE (Fons, Navarro y Boix, 2000; Banyuls, Cano, Picher y Sánchez, 2002; Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de la Región de Murcia [UCOMUR], 2004; Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones [CIDEC], 2004; Delgado et al., 2005; OBECAN, 2006; Debesa y Valcarce, 2009; IMELSA, 2010; Pacto Territorial por el Empleo en la Ribera [PATER], 2011a; Pacto Territorial por el Empleo en la Ribera [PATER], 2011b; CEPES, 2011; Cuevas y Olmos, 2011; Gorriti, 2014).

En España el fomento de los NYE viene contemplado en la Estrategia Española de Empleo (2011) y el Real Decreto Ley 3/2011, del 18 de febrero, para las medidas urgentes de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo: contemplan

el estímulo al emprendimiento, al autoempleo y especialmente a la economía sostenible y los NYE (Martín, 2014).

Según CEPES, 2011 en su informe titulado “Identificación de Competencias Clave, Perfiles Profesionales y Nuevos Yacimientos de Empleo en la Economía Social andaluza”: en España los NYE difieren de un territorio a otro, no obstante impulsan el desarrollo económico de esa determinada región donde se ejecutan. No obstante, existen dos sectores de los NYE que son comunes en el país, estos son:

1. El sector de economía verde: las energías alternativas, el turismo rural, la gestión de agua y de los residuos,
2. y el sector de la economía blanca: el cuidado de menores, de personas dependientes o personas con discapacidad (CEPES, 2011, p. 101).

A continuación se hace una relación de algunos estudios sobre NYE desarrollados en algunas regiones de España:

Comunidad de Murcia

Estudio titulado: Estudio de las Competencias Demandadas por los Nuevos Yacimientos de Empleo y su Relación con la Formación Continua (Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de la Región de Murcia [UCOMUR], 2004). Identificó algunas actividades susceptibles de ser potenciales dentro de los NYE para la región de Murcia, entre ellas se encuentran: servicios de la vida diaria (amo de casa o empleado de hogar, cocinero particular y organización y celebraciones), servicios culturales y de ocio (monitor de gerontogimnasia, monitor/profesor de baile y mediador cultural en el área de inmigración) y servicios medioambientales (documentalista medio ambiental o gestor de información o documentación).

Entre las conclusiones más destacables del estudio se encuentran: las empresas que están contempladas dentro de los NYE en la Comunidad de Murcia son Micropymes con un número reducido de trabajadores (entre diez y cincuenta); la mayoría de las empresas analizadas en el estudio realizan algunos tipos de acciones formativas para el personal; las organizaciones analizadas suelen hacer sus acciones formativas (pues un 73% no tienen un plan formativo propio) por medio de empresas externas, colegios profesionales o consultorías o centros de formación y la mayoría de las acciones formativas son de carácter presencial; los NYE se implementan en las localidades

grandes de Murcia, mientras en las pequeñas su implementación es lenta; resalta el surgimiento del sector de servicios a domicilio, el turismo, el comercio de proximidad y la atención a la tercera edad; y se destaca la relación entre la ES y los NYE, pero no se aprovecha lo suficiente este vínculo para generar proyectos emprendedores; y para el desarrollo de los NYE en la Comunidad de Murcia se considera preciso el desarrollo de alianzas público-privadas (UCOMUR, 2004).

País Vasco

El trabajo desarrollado en el País Vasco lleva por nombre: Nuevos Yacimientos de Empleo en el Siglo XXI (CIDEDEC, 2004). Las conclusiones más destacables de este estudio son: el ámbito de los NYE donde se encuentran contempladas las TIC han generado un alto volumen de empleabilidad durante los últimos años en la región; y los empleos en algunos perfiles laborales (auxiliares de enfermería, animación comunitaria, asistencia domiciliaria, educación social, cuidado de niños y niñas) no han tenido los apoyos necesarios desde la administración, solo se han desarrollado experiencias puntuales que no han permitido que dicho mercado laboral se desarrolle.

El estudio aborda una serie de recomendaciones a desarrollar para los NYE en el País Vasco: apoyo de la administración a las necesidades sociales no cubiertas, la articulación de las políticas regionales con el desarrollo de los NYE, la identificación de los principales ámbitos y actividades de los NYE, el desarrollo de modelos adaptados de articulación de la oferta, mejorar el papel del tercer sector en el campo, reforzar y mejorar la oferta formativa y la valoración de las ocupaciones de los NYE, y apoyo al emprendimiento vinculado con los NYE y al trabajo en red (CIDEDEC, 2004).

Castilla y León

El informe se denomina La Situación de los Nuevos Yacimientos de Empleo en Castilla y León (Delgado et al., 2005). Entre las conclusiones del estudio se encuentran: Castilla y León se configura como una comunidad autónoma donde el ámbito de NYE destinado al servicio de las personas mayores tiene una gran relevancia pues los procesos de envejecimiento, sobre-envejecimiento y discapacidad muestran como la evolución demográfica por si misma conduce a dicha necesidad; los servicios de atención a la infancia no tiene una atención por parte del sector público, ni privado en el sector rural, lo cual es un gran oportunidad para el emprendimiento de empresas de economía social; con la desaparición del comercio tradicional a nivel rural y de algunos servicios de

transporte se genera una ausencia en Castilla y León de esta clase de proveedores de servicios; el turismo cultural es otra gran oportunidad pues este servicio destinado a las personas mayores es una necesidad que no está cubierta en la región.

A nivel rural, las acciones formativas en Castilla y León en el área de las TIC son solicitadas en diferentes localidades, al igual que proveedores de ADSL en dichas regiones no existen y es otra necesidad no cubierta por la administración pública y privada; la formación de la mano de obra es una gran necesidad para poder ser eficaz en la incorporación al mercado laboral; el turismo rural es importante en Castilla y León por las condiciones de la comunidad; en el sector medio ambiental el aprovechamiento de residuos agrícolas es un yacimiento importante para la generación de empleo; y como actividades emergentes está la difusión cultural de las actividades agrarias a través de las “granjas escuela” pues constituyen una gran fuente de empleo por la gran demanda procedente de todas las comunidades autónomas y del extranjero (Delgado et al., 2005).

Comunidad Autónoma de Canarias

Estudio titulado Prospectiva de Diseño de Ocupaciones y Perfiles en Sectores Emergentes (OBECAN, 2006). El trabajo hace un estudio detallado de cada uno de los ámbitos de los NYE para la Comunidad Canaria por medio de un grupo de expertos, entre las conclusiones del estudio se encuentran: las personas en estado de desempleo no tienen suficientes herramientas para la búsqueda de empleo y tienen dificultades para conocer el estado del mercado laboral; el problema del desempleo en Canarias se ve agravado por la existencia de desajustes geográficos en el mercado de trabajo y la escasa disposición de la gente a la movilidad laboral y esto afecta el desarrollo de los NYE; las políticas de empleo deben tener como estrategia central la formación, la información, la búsqueda de trabajo para los desempleados, seguimiento periódico de los mismos y medidas para mantener el empleo de las personas en activo en los NYE; la cualificación es la única vía de acceso al mercado laboral, estable y de calidad; es preciso adecuar la formación con la realidad laboral del tejido empresarial y preparar a las personas de acuerdo con los criterios precisados por las nuevas tecnologías; y desde el sector público debe fomentarse un estudio más profundo del mercado laboral y los NYE (OBECAN, 2006).

Ourense

El trabajo lleva por nombre: Nuevos Yacimientos de Empleo, Economía Social y el Medio Rural (Debesa & Valcarce, 2009). El estudio analizó un grupo de 12 empresas del sector medio ambiental y las conclusiones más relevantes fueron: solo una de las empresas encuestadas tiene personal con algún grado de discapacidad; los perfiles profesionales más solicitados por dichas empresas son conductor de camión y operarios de tareas diversas, no hay presencia significativa de personal especializado en el sector; en cuanto a organizaciones de la ES existe la tendencia de crear asociaciones medio ambientales y escasa presencia del sector cooperativo; el perfil de las empresas es de educación medioambiental, consultora y gestión de residuos, y no hay presencia de organizaciones del sector de energías alternativas, control de la polución y gestión del agua; la presencia de hombres y mujeres en las organizaciones de los NYE del sector medio ambiental en Ourense es bastante equiparada; las empresas no disponen de un plan de marketing y de escasa presencia en internet; hay un equilibrio del número de empresas localizadas en el sector rural y urbano; y existe una gran oportunidad y potencial de crear empresas de ES en el sector medio ambiental (Debesa y Valcarce, 2009).

Andalucía

El informe lleva por nombre: Estudio de Identificación de Competencias Clave, Perfiles Profesionales y Nuevos Yacimientos de Empleo en la Economía Social Andaluza (CEPES, 2011). Las conclusiones más destacadas de este estudio desarrollado entre empresas de ES y catalogadas dentro de los NYE, son las siguientes: aproximadamente dos tercios de las empresas analizadas en el momento de la encuesta tenían las expectativas de dejar el personal estable a medio plazo; el 83,69% de las empresas respondieron que las crisis les afectó (con falta de liquidez de los consumidores, retrasos en los pagos por parte de la administración, se han bajado costes, han disminuido las ventas y la facturación, entre otros); el 60,97% de las empresas consultadas se supieron adaptar a la situación actual, el 54,92% de las empresas han desarrollado reestructuración en las empresas; un 67,83% han cambiado sus procesos; en cuanto a cambios en sus actividades las empresas tienen esta posición: el 46% no ha cambiado sus actividades, el 16% las redujo y el 38% las amplió.

El perfil de las empresas analizadas según la Confederación Empresarial Española De La Economía Social de Andalucía (2011) en el estudio es el siguiente: tienen diversas actividades, la mayoría de las empresas son de pequeña dimensión: entre 3 y 15 trabajadores, están presentes a lo largo de toda geografía andaluza, son innovadoras en sus productos y servicios, destacan en innovación social, están ligadas al territorio, son organizaciones relativamente jóvenes (entre 3 y 10 años) y la mayoría se encuentran en el sector servicios.

El mercado laboral de los NYE en Andalucía, según el informe se caracteriza por: son sectores generadores de empleo, importante número de empresas con empleos ocupados por titulados superiores, con un porcentaje elevado de mujeres y es un mercado laboral estable (excepto el sector de la hostelería y agricultura) (CEPES, 2011).

Melilla

La publicación de Cuevas y Olmos (2011) se denomina: Estudio de los Nuevos Yacimientos de Empleo de la Ciudad Autónoma de Melilla. Los autores reportan que los sectores más desarrollados y demandados por la población son los siguientes: servicios de la vida diaria, los servicios a domicilio y el cuidado de los niños; y también existen también otros ámbitos importantes de los NYE por descubrir, pero deben ser apoyados por la administración.

En el estudio se plantean un listado de iniciativas que estimulan el desarrollo de los NYE en la región: apoyo a los emprendedores vinculados a los NYE desde la primera etapa del negocio y con seguimientos periódicos; ayudas económicas a ideas de negocio en NYE (principalmente a las guarderías, trabajo de dependencia y sector turístico); difusión por diversos medios sobre los NYE en la ciudad de Melilla; calidad en los servicios prestados por los NYE calificando a su personal; generación de planes de empleo, donde se oferten las demandas detectadas en el estudio; ayudas para asociaciones sin ánimo de lucro que desarrollen acciones de ocio y tiempo libre demandados por los NYE; ayudas a las unidades familiares melillenses para la incorporación de Internet en sus hogares para el acceso de las nuevas TIC (Cuevas y Olmos, 2011).

Navarra

Investigación denominada: Estudio sobre Perfiles Profesionales del Sector de Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación en Navarra. Nuevos Yacimientos de Empleo (Gorriti, 2014). Las conclusiones más sobresalientes del estudio se relacionan a continuación: Europa no tiene una completa adopción de las TIC a pesar del impacto económico del mismo, y la cantidad de personas que se precisa en el sector para 2020 son cerca de 700.000 perfiles profesionales vinculados al sector, no obstante desde Europa se creó la Agenda Digital Europea con el objetivo de revertir dicha situación; en España y en particular en Navarra las TIC tienen una gran dimensión a nivel económico y laboral, habiendo sorteado mejor que otros sectores la crisis económica, pero durante este periodo se generó: una atomización del sector, la moderación salarial, profesionales sobrecualificados y un incremento en el número de autónomos; las tendencias tecnológicas del sector son: el Internet de las Cosas (lo inteligente es el nuevo verde), el Cloud Computing (virtualización de servicios, infraestructuras y plataformas TIC), Big Data (explotando el poder de los datos) y la convergencia digital (ubicuidad de teléfonos y dispositivos móviles con conexión a internet); y en particular en Navarra se identificaron tras el estudio, nuevos NYE: e-Health y Biotecnología (principal sector a futuro de los NYE en dicha comunidad), e Industria 4.0, Smart Cities y el Marketing Digital (Gorriti, 2014).

6.5 Los Nuevos Yacimientos de Empleo en la Comunidad Valenciana

En la Comunidad Valenciana se han publicado algunos estudios donde se reporta el estado de los NYE tanto a nivel autonómico, provincial y local (Fons et al., 2000; Banyuls et al., 2002; TeleElx, 2007; IMELSA, 2010; PATER, 2011^a; PATER, 2011^b).

A continuación se pueden observar algunos trabajos sobre los NYE en la Comunidad Valenciana:

Banyuls et al. (2002) publicaron el estudio llamado “Condicions de treball en els nous jaciments d'ocupació” aplicado en la Comunidad Valenciana. En dicho estudio Banyuls et al. analizaron tres ámbitos de los NYE: cuidado de niños y niñas, la seguridad, y la protección y el mantenimiento de las zonas naturales; y entrevistaron a tres actores vinculados con los NYE en Valencia: investigadores y asesores del medio, expertos en recursos humanos de diversas organizaciones y empresarios. Entre las conclusiones más relevantes de dicho estudio de los NYE aplicado a la Comunidad Valenciana se tienen:

- Ya para el año 2002, la investigación identificó la expansión de estos tres ámbitos de los NYE en la Comunidad y la clara oportunidad de un mayor desarrollo de los mismos.
- Dichos ámbitos de los NYE para la Comunidad Valenciana son de carácter inestable laboralmente y con precariedad laboral; teniendo en cuenta que los tres ámbitos analizados en dicho estudio no tenían un status profesional definido para entonces.
- Son ámbitos, que según los expertos, no tienen intervención del sector público, sino que por el contrario hay un dinamismo del sector privado en ellos para la Comunidad Valenciana.

➤ No hay un ajuste entre la formación y la forma de obtener las cualificaciones laborales recibidas, todo como producto de la inestabilidad laboral de dichos sectores.

En el año 2010, desde la antigua empresa pública IMELSA, dependiente de la Diputación de Valencia se publicó el informe: Estudio de Nuevas Necesidades Formativas y Nuevos Yacimientos de Empleo 2010 – 2011. El estudio de IMELSA tuvo como objetivos fundamentales: detectar las necesidades formativas en la provincia de Valencia con el fin de generar una oferta formativa acorde con la realidad; e identificar los NYE en la provincia de Valencia que permitan extraer conclusiones que permitan poner en marcha políticas activas de empleo para mejorar el mercado laboral en la provincia de Valencia. Las encuestas de dicho estudio se llevaron a cabo entre los Agentes de Desarrollo Local (ADL) de 138 localidades de la Provincia de Valencia, entre las conclusiones más relevantes de este estudio se encuentran:

- En general las empresas con mayor presencia en la provincia son: construcción, inmobiliarias, comercio y hostelería y turismo. Y otras con presencia significativa son del sector textil (Vall d'Albaida), la industria de la madera y mueble (L'Horta Sud), y los servicios personales (Camp del Turia).
- Entre las empresas instaladas recientemente se encuentran la industria del sector de alimentación, bebida y tabaco en la comarca del Rincón de Ademuz.
- La gran mayoría de encuestados señalan que no existe personal suficientemente formado para cubrir las necesidades de las empresas. A Excepción de la comarca del L'Horta Oest y del Camp de Morvedre, donde se indica que si existe personal suficientemente formado para cubrir los requerimientos del tejido empresarial.
- La mayoría de localidades donde se analizó el estudio solicitaron cursos de formación para el empleo, especialmente la acción formativa de Auxiliar de Geriátrica, seguido por Informática de Usuario e Inglés de Atención al Público. Las familias

profesionales más demandadas según el estudio son: Administración y Gestión, Informática y Comunicaciones, Servicios Socio Culturales y a la Comunidad y Agraria.

➤ Entre las especialidades formativas que habría que programar de forma adicional a las anteriores mencionadas, se encuentran: creación y gestión de empresas (autoempleo) y hostelería y turismo. Y entre las acciones formativas no incluidas pero sugeridas por los encuestados se encuentran los siguientes cursos: conductor de carretilla elevadora, prevención de riesgos laborales, agroturismo y turismo cultural.

➤ En cuanto a los NYE, las nuevas actividades que se están desarrollando están vinculadas al sector de la hostelería y el turismo. Le siguen en su orden aquellas vinculadas a las actividades sanitarias, servicios sociales, comercio y energía.

➤ En concreto, las actividades son: turismo rural, atención a ciertos colectivos (mayores, infancia, dependientes, discapacitados), servicio a domicilio, gestión del pequeño comercio de proximidad y energías renovables.

➤ Entre las iniciativas innovadoras que se están llevando a cabo en algunas localidades se encuentran: viveros de empresas, alquiler y venta de locales en condiciones ventajosas, portales web de comerciantes y empresarios, formación para el emprendimiento, redes sociales para la gestión empresarial, centros de negocios, y premios y concursos para fomentar la hostelería, turismo e industria.

Para Fons et al. (2000) las estrategias de desarrollo a nivel local deben apoyarse en los vacíos productivos o nichos de mercado, es decir, en aquellas necesidades que a nivel local no son satisfechas por el aparato público o local o bien no han sido implementadas en el mercado: Por ello según Fons et al. (2000) se deben crear estrategias consensuadas entre todos los agentes de la región para generar la promoción de nuevos empleos, esto se puede dar por medio de los Pactos Territoriales por el Empleo. Dichos pactos se vienen desarrollando a lo largo del espacio europeo, donde todos los agentes sociales a nivel local se unen con el objetivo de impulsar el desarrollo económico, social y el empleo en territorios específicos (Consorcio PACTEM NORD, 2007). En la Comunidad Valenciana algunos de los Pactos Territoriales para el Empleo que han existido son (Consorcio PACTEM NORD, 2007):

- Acuerdo Comarcal para la Creación de Empleo de l'Horta Sud
- Consorcio del Pacto Local por el Empleo de Elche
- Pacto para el Empleo en la Ciudad de Valencia
- Pacto Territorial de Empleo de La Serranía

- Pacto Territorial para el Empleo en la Ribera PATER
- Pacto Territorial para la Creación de Empleo PACTEM NORD
- Pacto Territorial por el Empleo del Valle de Ayora-Cofrentes
- Pacto Territorial por el Empleo del Valle del Vinalopó
- Pacto Territorial por el Empleo en la Comarca de la Vega Baja

Los anteriores Pactos Territoriales por el Empleo en la Comunidad Valenciana han generado grandes precedentes, y a día de hoy se conocen como Acuerdos Territoriales y son impulsados por la actual administración autonómica con el apoyo de la Universitat de València (Hermosilla, 2017). Los antiguos Pactos Territoriales han apostado por los NYE y se han publicado estudios al respecto aplicados a su zona local (PATER, 2011a; PATER, 2011b).

El PATER publicó (2011a) el estudio: "La persona demandante de empleo en la Ribera: Situación y necesidades de los sectores productivos de la Ribera y nuevas oportunidades de empleo en sectores emergentes". Entre las conclusiones más destacables de estudio se encuentran:

- Los NYE vinculados al medio ambiente, servicios a las personas mayores y turismo son los más valorados por las personas encuestadas. Y hay algunos ámbitos de los NYE que no están muy desarrollados como: ayuda a los jóvenes con dificultad y la inserción, la mejora de la vivienda y los transportes colectivos locales.
- El servicio a las personas mayores se valora por el grado de envejecimiento de las personas de la Ribera. Por las condiciones naturales de la región es algo atractivo poder desarrollar empresas vinculadas con las energías renovables, la ecología y el agua. La costa de la Ribera genera la posibilidad de crear ideas vinculadas con el turismo de cultura y de aventura, y relacionado con el descanso, la salud y el agroturismo.
- Los empresarios que no están vinculados a los NYE, no confían en un mayor desarrollo de los mismos. Mientras las personas desempleadas y técnicos de empleo encuestados confían en una plena expansión de los NYE en la región
- La mayoría de las personas encuestadas le asignan un papel muy importante a la administración pública en el desarrollo de los NYE.
- Empresas vinculadas con los NYE y los ADL encuestados, consideran que las personas no tienen la formación suficiente para vincularse al mercado laboral de los NYE, mientras que los empresarios en general y las personas desempleadas consideran que las personas tienen la formación suficiente para trabajar.

➤ Se aprecia más el papel que se hace desde los órganos europeos frente a los NYE, mientras los ADL consideran muy pobre el rol de la administración española con los NYE.

➤ Los ADL consideran que las personas que desean emprender en los NYE no tienen el perfil formativo necesario para crear ideas de negocios y necesitan recursos para la puesta en marcha de la empresa.

➤ El mayor problema de las empresas de la Ribera son los impagos de sus clientes, esto dificulta la financiación.

➤ Entre la formación apta para poder trabajar en los NYE, se considera que la Formación Profesional es la más apta.

Otro estudio denominado “Nuevos Yacimientos de Empleo en turismo en la Ribera” desarrollado por PATER (2011b). En dicho estudio se analizan algunos perfiles profesionales del sector turístico de la Ribera los cuales tienen salida laboral, entre ellos se encuentran: gestor de empresas turísticas, guía turístico en la comarca, animador turístico, técnico en restauración, promotor de alojamientos especializado en agroturismo, gestor de desarrollo de actividades en agroturismo y recepcionista de agencias de viajes.

El ayuntamiento de Elche desarrolló un estudio en el año 2006 sobre los NYE en dicha región, las conclusiones más destacables fueron las siguientes:

Los sectores con mayor proyección y necesitados de mano de obra cualificada son la rehabilitación de fachadas, el sector agroalimentario, el viverismo, el calzado, la construcción y el metal. También los servicios a personas mayores, la biotecnología o las tecnologías de la información y la comunicación, entre otros (TeleElx, 2007, párr. 5).

Capítulo7. COMPETENCIAS Y PERFILES PROFESIONALES

7.1 Competencias

El término competencia ha sido analizado en numerosas publicaciones, tales como la publicación de Mulder, Weigel y Colling (2007); donde se analiza el concepto desde tres enfoques tradicionales investigados en las últimas décadas: la conductista o behaviorista, la genérica y la cognitiva.

El enfoque conductista de McClelland (1973) se basa en determinar las diferencias entre los trabajadores exitosos y efectivos frente a los menos exitosos, mediante la

observación; McClelland (1998) mostró como identificar y adquirir las competencias por medio de entrevistas conductistas, la formación y el desarrollo, centrado en la observación y desempeño de las personas. El enfoque genérico identifica aquellas habilidades comunes entre los trabajadores de las organizaciones y las variaciones del desempeño de los mismos, este enfoque también se centra en los trabajadores más exitosos y sus diferencias (Norris, 1991). Y el enfoque cognitivo define a las competencias como todos aquellos recursos mentales que las personas usan en sus labores con el fin de poder ser exitosos en las mismas (Weinert, 2001).

Algunas definiciones de competencias se pueden observar a continuación:

- Para McClelland (1973) las competencias se definen como aquella característica propia de un individuo y se vincula con criterios referenciados en la ejecución de un trabajo o situación determinada.
- Boyatzis (1982) define las competencias como una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada a un desempeño efectivo o superior en un trabajo, el autor expande la definición al vincular: los motivos, rasgos, habilidades, aspectos de la autoimagen o del rol social, o un cuerpo de conocimientos que la persona utiliza.
- Mertens (1996) define las competencias como la capacidad para obtener una meta en unas condiciones determinadas.
- Y para Bisquerra (2004) las competencias son un grupo de habilidades, conocimientos, capacidades y actitudes precisadas para ejecutar una actividad con calidad y eficiencia.

La OCDE define las competencias como “el conjunto de conocimientos, capacidades y atributos que toda persona puede adquirir y le permiten desempeñar de forma adecuada y consistente una determinada actividad o tarea, susceptibles de desarrollarse y ampliarse ulteriormente a través del aprendizaje” (OECD, 2015, p. 2), en algunas de sus publicaciones la OCDE usa el término competencias y habilidades de forma indistinta.

En si las competencias consisten en:

- Motivos: entendidos como la necesidad subyacente o la forma de pensar que impulsa, orienta y selecciona la conducta de una persona. Por ejemplo: la necesidad de un logro.

- Rasgos de carácter: predisposición general a comportarse o a reaccionar de un modo determinado. Ejemplo de ello son: la confianza en uno mismo, el autocontrol y la resistencia al estrés, por citar sólo algunos.
- Concepto sobre uno mismo: lo que uno piensa, lo que valora y/o lo que está interesado en realizar el sujeto, orientando consiguientemente su patrón de comportamiento individual.
- Conocimientos: lo que se sabe sobre una herramienta, una técnica, una ciencia y/o una habilidad, lo cual determina su capacidad de actuación y, por tanto, condiciona su actuación.
- Capacidades cognitivas y de conducta: ya sean ocultas (razonamiento deductivo) u observables (escucha activa) (Olas, 2009, p. 197).

Como se puede ver, el término competencia va más allá del “saber” y el “saber hacer”, contempla el “saber ser”, el “saber estar” y el “poder hacer”; pues para poder valorar las competencias de una persona se precisa la unión de los siguientes elementos (CEPES, 2011):

- Saber: son los conocimientos vinculados a los comportamientos técnicos y sociales que están relacionados con la competencia.
- Saber hacer: son las habilidades técnicas, sociales y cognitivas que permiten poner a prueba los conocimientos que tiene una persona.
- Saber estar: son las actitudes que van acordes con el entorno, tales como los valores y las creencias.
- Saber ser: son los aspectos motivacionales que demuestran el esfuerzo de un individuo para mostrar o no una competencia.
- Poder hacer: vincula el carácter individual y situacional del individuo

Para Martínez y Echeverría (2009), el desempeño eficiente de alguna actividad laboral es preciso saber los conocimientos precisados en la misma, al mismo tiempo un ejercicio eficaz de estos necesita del saber hacer, y para hacerlos funcionales en las condiciones actuales se requiere saber estar y más aún saber ser. Bisquerra y Pérez (2007) clasifican las competencias de la siguiente manera:

- Competencias de desarrollo técnico-profesional: también conocidas como funcionales, se refieren a toda aquella clase de conocimientos y procedimientos necesarios para ejecutar una actividad laboral. Se vinculan con el “saber” y el “saber hacer” necesarios a nivel laboral.

- Competencias de desarrollo socio-personal: son también conocidas como competencias personales, genéricas, claves o habilidades de vida, entre otras.

Las competencias también son clasificadas de la siguiente manera por Pulido (2008):

- Competencias genéricas o transversales: aquellas que son comunes para todos los perfiles profesionales.
- Competencias específicas: tipo de competencias que determina un espacio profesional concreto.

En la tabla 33 se puede observar la clasificación de las competencias genéricas.

Tabla 33. Clases de competencias.

Instrumentales
Capacidad de análisis y síntesis Capacidad de organización y planificación Conocimiento general básico Profundización en el conocimiento básico de la profesión Comunicación oral y escrito en el idioma propio Conocimiento de una o más lenguas extranjeras Habilidades básicas informáticas Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio Habilidades de gestión de la información Resolución de problemas Toma de decisiones
Interpersonales
Trabajo en equipo Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar Capacidad para trabajar en un contexto internacional Capacidad para comunicarse con expertos de otros campos Habilidades en las relaciones interpersonales Razonamiento crítico Compromiso ético Capacidad de crítica y auto-crítica Apreciación de la diversidad y multiculturalidad
Sistémicas
Capacidad para aplicar el conocimiento en la práctica Capacidad de aprendizaje (adquirir experiencia) Aprendizaje autónomo Adaptación a nuevas situaciones Liderazgo Conocimiento de otras culturas y costumbres Iniciativa y espíritu emprendedor Motivación por la calidad Sensibilidad hacia temas medioambientales Habilidades de investigación Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad) Diseño y gestión de proyectos

Fuente: Pulido (2008).

7.1.1 Competencias clave y la Unión Europea

La coyuntura actual plantea nuevos desafíos en la UE, por lo tanto cada ciudadano precisará una amplia gama de competencias claves para poder adaptarse de forma flexible al medio (DOE, 2006). En la Recomendación del Parlamento Europeo y el Consejo Europeo, titulado: competencias para el aprendizaje permanente (DOE, 2006), se define a las competencias clave como la combinación de conocimientos, capacidades y actitudes que se aplican en un momento determinado. Estas competencias según el Parlamento Europeo y el Consejo Europeo son las que necesita un ser humano para su realización, desarrollo personal, la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo; se establecen ocho competencias claves:

1. comunicación en la lengua materna;
2. comunicación en lenguas extranjeras;
3. competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología;
4. competencia digital;
5. aprender a aprender;
6. competencias sociales y cívicas;
7. sentido de la iniciativa y espíritu de empresa, y
8. conciencia y expresión culturales.

Según el Parlamento Europeo y el Consejo Europeo las competencias claves tienen la siguiente característica:

Se consideran igualmente importantes, ya que cada una de ellas puede contribuir al éxito en la sociedad del conocimiento. Muchas de las competencias se solapan y entrelazan: determinados aspectos esenciales en un ámbito apoyan la competencia en otro. La competencia en las capacidades básicas fundamentales de la lengua, la lectura y la escritura, el cálculo y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) constituyen el fundamento esencial para el aprendizaje, mientras que todas las actividades de aprendizaje se sustentan en la capacidad de aprender a aprender. Hay una serie de temas que se aplican a lo largo del marco de referencia y que intervienen en las ocho competencias clave: el pensamiento crítico, la creatividad, la capacidad de iniciativa, la resolución de problemas, la evaluación del riesgo, la toma de decisiones y la gestión constructiva de los sentimientos (DOE, 2006, p. 14).

Según la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea (2016) en la publicación titulada “Desarrollo de competencias para el mercado laboral: Las conclusiones de Riga : cooperación europea para la educación y formación profesionales 2015-2020”, en el contexto actual desarrollar y darles buen uso a las competencias, determinará la capacidad de las personas para impulsar la innovación, el crecimiento y mantener el estado del bienestar actual en el espacio europeo. Así mismo en la publicación anterior señalan que Europa precisa dotar a sus ciudadanos de las competencias adecuadas con el fin de tener un papel más activo en la sociedad y el mercado laboral, por ello desde la UE se impulsa la “Agenda de Nuevas Cualificaciones y Empleos para Europa” para que cada estado miembro de la UE tenga zonas concretas para desarrollar actuaciones en dichas áreas.

ESCO (European Classification of Skills/Competences, Qualifications and Occupations) es la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones de la UE (Comisión Europea, 2013c); esta iniciativa es de vital importancia para la Estrategia Europea 2020 y para la Agenda de Nuevas Cualificaciones y Empleos para Europa. ESCO fue lanzado en el año 2010 por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea (2013c) y cuenta con el apoyo del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP). ESCO proporciona perfiles profesionales y es una clasificación (en 25 lenguas europeas) de competencias, cualificaciones y ocupaciones para el mercado laboral de la educación y la formación y trabajo (Comisión Europea, 2013c).

El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP, 2008) es una agencia de la Unión Europea que ayuda elaborar y ejecutar las políticas de formación profesional en la UE. El CEDEFOP vigila el comportamiento del mercado laboral europeo y junto a diversos agentes sociales (patronal, representantes políticos, sector académico y sindicatos) contribuye a adaptar la oferta formativa a la realidad del mercado laboral. El CEDEFOP (2015a, 2015b) desarrolló un estudio denominado Encuesta sobre Competencias y Empleo que preguntó a 490.000 personas (de 24 a 65 años) de los estados miembros de la UE acerca del desajuste del mercado laboral con sus competencias y habilidades, entre las conclusiones más relevantes se encuentran:

➤ Un 47% de las personas encuestadas han visto una rápida evolución de las TIC y el cambio de sus puestos debido a las mismas.

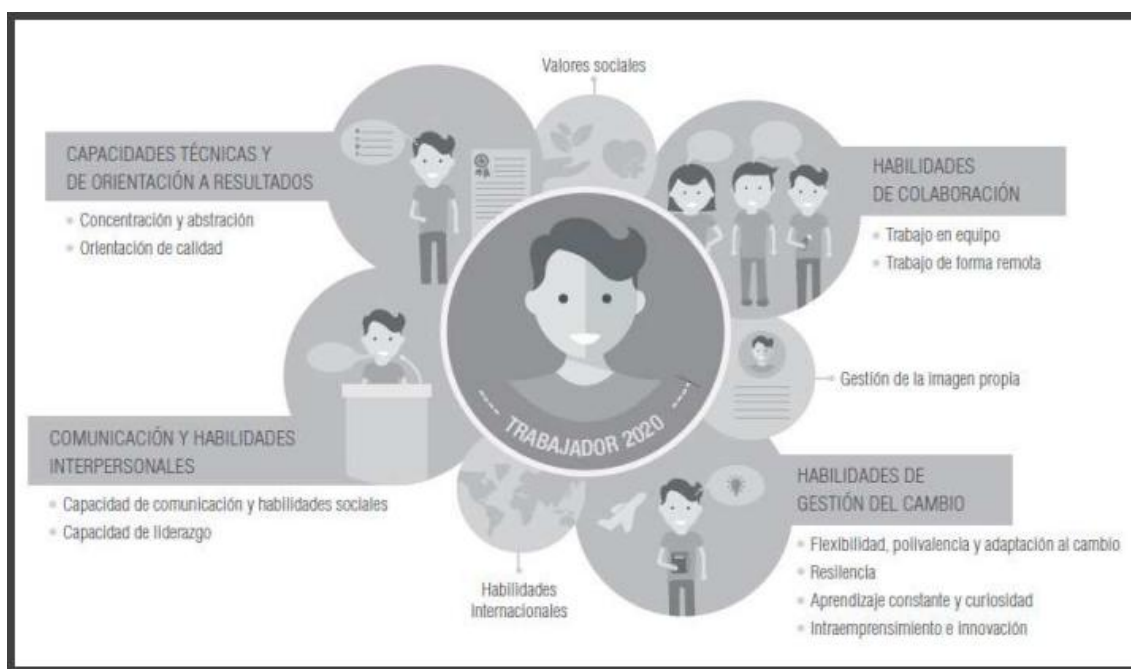
- Un 21% consideran que muchas de sus competencias se volverán obsoletas en aproximadamente cinco años.
- La crisis económica hizo que hubiese un desajuste entre sus competencias y cualidades profesionales y el empleo en que se encuentran, pues muchos de los encuestados están aceptando empleos por debajo de sus cualificaciones. El 25% de los encuestados están sobrecualificados para sus actuales trabajos.
- Las personas desempleadas que se reincorporan al mercado laboral son propensas a entrar en empleos que no precisan mucho desarrollo de sus habilidades. Pues un 42% de las personas desempleadas que buscaron trabajo tras la crisis tuvieron pocas posibilidades de encontrar empleos acordes a sus competencias.
- El 53% de los encuestados europeos señalaron que desarrollaban formación continua de manera permanente, pues las tareas en su trabajo aumentan de manera progresiva y tienen mayor nivel de complejidad.
- El 26% de los encuestados tienen deficiencias significativas en sus habilidades y competencias frente a un trabajador promedio.

Las competencias requeridas por el mercado laboral de los diferentes países europeos son muy semejantes, y no existen grandes diferencias entre las competencias precisadas en los puestos de trabajo en España y la media del resto de los países de la UE (Guedea, 2008). Para Guedea lo anterior es relevante pues muestra que los mercados laborales se han unificado antes que los sistemas educativos, las competencias genéricas requeridas por el mercado laboral europeo son las siguientes: idiomas, conocimientos en otras disciplinas, capacidad para detectar nuevas oportunidades, capacidad para negociar de forma eficaz, hablar en público, pensamiento analítico, predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas, capacidad para movilizar ideas de otros, autoridad, capacidad para redactar informes y usar herramientas informáticas, capacidad para adquirir nuevos conocimientos, dominio del área, capacidad para nuevas ideas y soluciones, coordinar actividades, capacidad para actuar bajo presión, trabajo en equipo, eficiencia del tiempo y capacidad para hacerte entender,

7.1.2 Las competencias en España

El plan de empleo de 2014 para España del Grupo de los 20 (G20⁵), señala que uno de los principales factores problemáticos para el empleo es la falta de adecuación entre las competencias y la realidad laboral (Adecco, 2016): En el Informe Adecco sobre el futuro del trabajo en España (2016), reportan que la falta de adaptación de dichas competencias en España se genera de dos maneras diferentes: por un déficit de habilidades con respecto a los requerimientos del tejido empresarial o una infrautilización de las mismas. En la figura 30 se puede observar las competencias del trabajador para el año 2020 en España.

Figura 30. Competencias del trabajador español en el año 2020.



Fuente: Adecco (2016).

El año 2014 el gobierno español en coordinación con la OCDE (2014b) y cofinanciado por la Comisión Europea puso en marcha el proyecto denominado "Estrategia de competencias de la OCDE: construyendo una estrategia de competencias eficaz para España". Esta investigación proporciona a España una estrategia para determinar las posibilidades que se tienen para desarrollar, activar y utilizar las competencias de las

⁵ El G-20, grupo de los 20, está formado por 19 países y la Unión Europea, entre los que se encuentran los países que forman el G8.

personas e impulsar el crecimiento económico, el emprendimiento, el desarrollo personal y profesional, la inclusión social y la participación ciudadana mediante el empleo. El informe de la OCDE (OCDE, 2015, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2015) determinó 12 retos importantes para el sistema de competencias español, distribuidos en 4 líneas de acción.

Línea 1: Desarrollo de las competencias relevantes.

0. Mejorar las competencias de los alumnos de enseñanza obligatoria: España ha diseñado nuevos currículos basados en el aprendizaje por competencias como complemento al tradicional aprendizaje memorístico. El estudio observó un aumento en el número de jóvenes que completan los estudios de enseñanza secundaria superior, aunque los índices de repetición de curso, abandono escolar prematuro y finalización tardía de los estudios siguen siendo elevados y costosos.

1. Asegurarse de que los estudiantes de enseñanza superior alcancen un alto nivel de cualificación profesional y adquieran las competencias relevantes demandadas por el mercado laboral.: las medidas emprendidas desde la administración española pretenden mejorar la calidad del sistema actual para desarrollar una especialización y calidad de la Universidad, y relacionar las competencias obtenidas en el Universidad con la realidad del mercado laboral. A pesar de los adelantos en la educación superior son pocos los alumnos que han adquirido una cualificación profesional adecuada para integrarse al mercado laboral.

2. Mejorar las competencias de las personas adultas: el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España ha empezado a trabajar en programas de segunda oportunidad para personas adultas en el marco del Plan Estratégico de Aprendizaje a lo Largo de la Vida, así como en su orientación y apoyo a través del portal “InFórmate”. En España existen cerca de 10 millones con un bajo nivel en competencia matemática o lectora. Los adultos con una escasa cualificación tienen menos oportunidades de participar en programas de formación y educativos que sus homólogos españoles altamente cualificados e incluso que los adultos de otros países de la OCDE con un nivel de cualificación equiparable, si bien España cuenta con un sistema de enseñanza para adultos relativamente completo y flexible y la participación de adultos en programas educativos y formativos ha aumentado en los últimos años. Debido a la demanda cambiante de competencias y cualificaciones profesionales, parte de la respuesta al problema radica en alentar y ayudar a los adultos escasamente cualificados

a mejorar y adaptar su nivel de capacitación para preservar sus actuales puestos de trabajo o encontrar otros nuevos.

Línea 2: Activación de las competencias.

1. Remover las barreras regulatorias y fiscales a la contratación de trabajadores: desde el año 2012 el gobierno español desarrolló una serie de reformas en el mercado de trabajo con el fin de poder estimular la contratación y creación de empleo.
2. Reintegrar a los desempleados a través de políticas y estrategias de apoyo orientadas a la búsqueda de empleo: la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 implica la modernización de los Servicios Públicos de Empleo, e incorpora de forma transversal las competencias profesionales como un elemento central de sus servicios y programas que desarrollan.
3. Mejorar la transición de los jóvenes del sistema educativo a un trabajo estable: la Estrategia española de Emprendimiento y Empleo Joven del gobierno español ha generado un impulso al ingreso y permanencia de los jóvenes en el mercado laboral.

Línea 3: Utilizar las competencias de manera eficaz.

1. Aplicar las competencias adquiridas en el lugar de trabajo: el nuevo modelo formativo para el empleo facilitará la planificación plurianual de la formación orientada a las necesidades del tejido productivo.

En la actualidad, España no hace un uso óptimo de las competencias de su población activa. El grado de aplicación de las competencias en el puesto de trabajo apenas supera la media y un gran número de trabajadores está sobrecualificado con arreglo al perfil necesario para el puesto que ocupan, ocupando España en esta escala el segundo lugar de entre los países de la OCDE participantes en la Evaluación de Competencias de Adultos realizada en el marco del Programa internacional para la evaluación de las competencias de la población adulta (PIAAC). Los trabajadores jóvenes, pese a gozar de un nivel de competencias superior, tienden incluso a utilizar menos las competencias cognitivas en el trabajo que otros compañeros en edad productiva. En España, los trabajadores jóvenes tienden igualmente a hacer un menor uso de dispositivos informáticos en el entorno laboral que sus homólogos de otros países de la OCDE encuestados. En España, los lugares de trabajo se posicionan en los puestos bajos de la clasificación en lo que respecta a medidas encaminadas a la adopción de prácticas innovadoras en el entorno laboral.

La utilización relativamente limitada de las competencias en el puesto de trabajo y la escasa implementación de prácticas innovadoras en el entorno laboral conllevan un desperdicio de talento que bien podría destinarse a potenciar la productividad y competitividad de las empresas. Si España quiere aprovechar al máximo las competencias de su población activa, deberá concienciar a las propias empresas acerca de la importancia y la forma de optimizar el uso de las competencias en el puesto de trabajo como un factor esencial de sus estrategias empresariales (OCDE, 2015, p.6).

2. Impulsar la innovación, la productividad y el crecimiento: el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016 tiene como fin impulsar el sistema español de ciencia y tecnología, y estimular la competitividad del tejido empresarial español basado en la ciencia, tecnología e innovación.

El sistema de innovación de todo país ha de asentarse necesariamente sobre una sólida red de trabajadores altamente cualificados, emprendedores y universidades. España debe apoyar en mayor medida a los trabajadores altamente cualificados y a las universidades para impulsar la innovación y aumentar la productividad y el crecimiento. Por una parte, ello conllevará eliminar los obstáculos a la innovación y al emprendimiento, generando incentivos a la inversión en capital basado en el conocimiento; y por otra, hacer que las estrategias de negocio de las empresas españolas giren en torno a la implicación de trabajadores altamente cualificados en actividades de innovación (OCDE, 2015, p.6).

Línea 4: Fortalecer el sistema de competencias en España.

0. Mejorar y ampliar el acceso a una información de calidad sobre inserción laboral y oportunidades de aprendizaje: los desajustes entre la oferta y la demanda actuales de competencias pone de manifiesto la importancia de disponer de información de calidad sobre las competencias demandadas en el presente y aquellas previsiblemente requeridas en el futuro, pues en España no se desarrollan previsiones a nivel nacional de las futuras necesidades en competencias.

1. Financiar un sistema de competencias más eficaz y eficiente: se deben destinar recursos del sistema tributario para incentivar una mayor inversión privada en el ámbito de las competencias, animar a las empresas a contratar y alentar a toda persona a ofrecer sus competencias al mercado laboral y se precisa una coordinación a nivel regional para financiar el sistema de competencias.

2. Entablar relaciones de colaboración más estrechas para mejorar los resultados en competencias: es fundamental entablar alianzas que faciliten el diálogo y promuevan una actuación coordinada para abordar los retos en materia de competencias a los que se enfrenta España e instaurar un sistema de competencias receptivo y flexible.

4. Fortalecer el sistema a través de la colaboración entre administraciones públicas y agentes sociales y económicos: se precisa de estructuras estatales eficaces con el fin de garantizar que las políticas en cuanto a las competencias se implementen en la administración pública.

Basados en el PIAAC, Puente y Casado (2016) analizaron los desajustes en las competencias entre la oferta y la demanda del empleo en España. Según Puente y Casado el colectivo que tiene menor desajuste son los desempleados con bajo nivel académico, pues existe una mayor correlación entre las tareas realizadas entre su experiencia profesional previa y lo requerido por el mercado laboral en la actualidad (los problemas de empleabilidad de dicho colectivo se deben a la poca demanda de trabajo poco cualificado); mientras las personas con mayor desajuste son aquellas con un nivel de cualificación medio y alto, pues las competencias que los desempleados adquirieron en sus últimos puestos de trabajo guardan menos similitud con las que usan actualmente. Lo anterior sugiere una mayor necesidad de acciones formativas enfocadas en las tareas precisadas por el mercado laboral para dichos colectivos (Puente y Casado, 2016). En dicho artículo los autores destacan:

El análisis de habilidades específicas revela que una fuente importante de desajuste competencial en España procede, para todos los niveles educativos, de las habilidades de interacción personal. En comparación con las contribuciones de cada habilidad calculadas para otros países, las principales diferencias se encuentran en el segmento de estudios altos, donde el desajuste explicado por las habilidades interpersonales o las asociadas al uso de ordenadores es mucho menor en España que en otros países (Puente y Casado, 2016, p. 84).

Aristegui (2013) en el artículo denominado “La inserción laboral en el siglo XXI: los futuros perfiles profesionales”, entrevistó a 38 personas vinculadas al campo de la empleabilidad en el País Vasco y uno de los objetivos de la investigación era determinar si existe un ajuste entre la oferta educativa y la demanda laboral, y las competencias precisadas. Entre las conclusiones de dicho estudio de Aristegui se encuentran:

- La mayoría de los entrevistados cree que existe un ajuste en las titulaciones de enseñanza superior y la demanda del mercado laboral. No obstante, a nivel de cuestiones competenciales existe aún un déficit importante debido quizás a una falta de tradición, ya que la Universidad ha estado tradicionalmente más volcada en la transmisión de conocimientos. En el terreno de la Formación Profesional de Grado Superior el desarrollo de competencias no presenta ningún desajuste.
- La propia dinámica del mercado laboral hace que surjan nuevas necesidades que precisan de un acercamiento entre el sector académico y el tejido empresarial.

Los agentes sociales entrevistados en el estudio anterior señalan lo siguiente acerca de las competencias:

Se trata, sobre todo, de competencias personales que pueden adquirirse a lo largo del proceso educativo (incluso en etapas inferiores). En este sentido, independientemente de la formación o perfil profesional que se tenga, entre las competencias generales que más se señalan, destacan: personas con ideas, empuje, ilusión, iniciativa, actitud emprendedora, idiomas, trabajo en equipo, capacidad de movilidad-vocación internacional, creatividad, conocimiento de informática, ganas de aprender, compromiso, flexibilidad, habilidad para gestionar y capacidad de liderazgo.

Por otra parte, junto a las competencias ya señaladas hay que añadir:

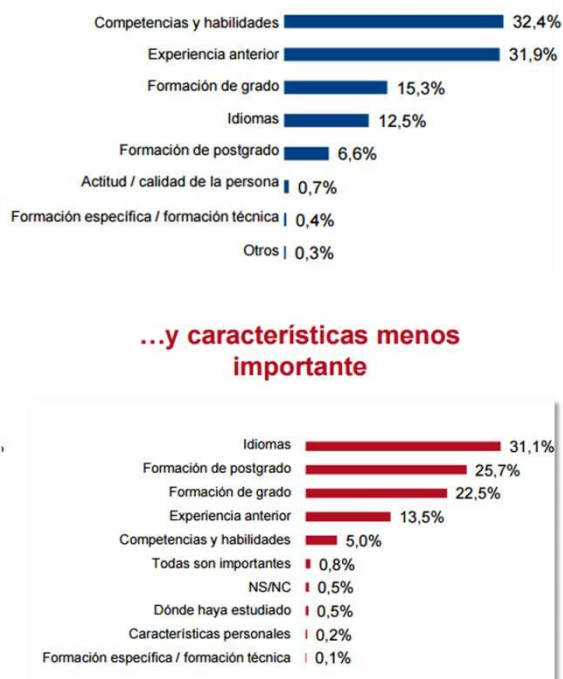
“competencias básicas como redacción y expresión, comunicación escrita y oral. Estos elementos están ausentes en muchas titulaciones. Es importante que sepan escribir y hablar en público, pensamiento crítico...”

La cuestión competencial parece tener mucha más importancia que la propia titulación en sí. Muchos responsables en recursos humanos buscan una persona con una buena formación básica y con competencias añadidas. Los contactos son también muy importantes en el acceso a un primer empleo (Aristegui, 2013, p.50)

El observatorio de empleo Job Lab CEU-Santander (2017) publicó el informe Tendencias de empleo universitario en España: allí se contó con la participación de 941 empresas de todos los sectores productivos, Comunidades Autónomas y tamaño; y tuvo como objetivo analizar aspectos claves en el proceso de selección de profesionales recién graduados. Entre las conclusiones más relevantes del estudio en cuanto a las características de los candidatos, se encuentran:

- Sobre las características que tiene el candidato que aporta más valor al puesto, la más importante son las competencias y habilidades (un tercio de las empresas encuestadas dicen que es la característica más importante). Seguido por la experiencia anterior y la formación de grado.
- Una de las conclusiones relevantes es que se constata la necesidad de incorporar competencias en la formación para poder generar atractivo, ya que la formación de grado, en sí misma no es la característica más importante del candidato.
- Llama la atención, por el contrario, que los valores del individuo, como es la actitud o la calidad de la persona, sea una de las características que no se han llegado a considerar ni positiva ni negativamente, posiblemente porque se den por hecho que los individuos deben ser íntegros y con buena actitud (Job Lab CEU-Santander, 2017, p.9). En la figura 31 se puede observar las características más valoradas y menos valoradas por las empresas del estudio Job Lab CEU- Santander.

Figura 31. Competencias más valoradas y menos valoradas.



Fuente: Job Lab CEU- Santander (2017).

Finalmente el estudio de Lab CEU-Santander (2017) señala cuales son las competencias más demandadas en los grados y postgrados en España en sus acciones formativas:

- Trabajo en equipo
- Toma de decisiones
- Mejora continua e innovación
- Ética de trabajo
- Gestión del tiempo
- Comunicación y expresión oral
- Capacidad de negociación
- Automotivación
- Liderazgo
- Gestión emocional
- Conocimiento de idiomas
- Residencia

En otro estudio desarrollado en Andalucía por CEPES en el año 2011, denominado: “Estudio de Identificación de Competencias Clave, Perfiles Profesionales y Nuevos Yacimientos de Empleo en la Economía Social Andaluza”, se determinaron las competencias más importantes para las cooperativas y SL de Andalucía. Dichas competencias se identificaron después de desarrollar entrevistas con expertos de recursos humanos del tejido empresarial andaluz pertenecientes a la ES, entre ellas se encuentran:

- Compromiso con la organización
- Trabajo en equipo
- Responsabilidad
- Adaptación al cambio
- Capacidad de aprendizaje
- Cooperación
- Creatividad/Innovación
- Espíritu de empresa
- Orientación a la empresa cliente/usuarios/as
- Capacidad de gestión

En la Comunidad de Murcia se desarrolló una investigación denominada “Estudio de las competencias demandadas por los Nuevos Yacimientos de Empleo y su relación con la Formación Continua” desarrollada por UCOMUR en el año 2004, allí se identificaron las competencias más importantes de las personas que trabajan en los NYE en la

Comunidad de Murcia, después de desarrollar entrevistas con diferentes agentes sociales de algunas localidades murcianas, estas son:

- Comunicación
- Flexibilidad Horaria
- Empatía
- Trabajo en Equipo
- Optimismo
- Responsabilidad
- Vocación y actitud por el trabajo
- Autocontrol
- Capacidad de innovación
- Adaptabilidad al puesto de trabajo
- Capacidad de Aprendizaje y reacción
- Ser resolutivo en los problemas
- Amabilidad
- Saber dirigir
- Dinamismo
- Fidelidad en el empleo
- Iniciativa y emprendimiento
- Adaptación al cambio
- Polivalencia
- Capacidad de mejora

7.1.3 Las competencias en la Comunidad Valenciana

La consultora Hays ha desarrollado un estudio en la Comunidad Valenciana donde identificaron las diez competencias más valoradas por el tejido empresarial a nivel autonómico (de Lucas, 2012). En el informe reportan que las empresas en la Comunidad Valenciana demandan nuevas habilidades a sus candidatos y a su personal de plantilla para que contribuyan a obtener mejores resultados, aumentar la competitividad y productividad de la organización. Entre las competencias más valoradas en la investigación liderada por Hays se encuentran:

- Lealtad
- Polivalencia

- Habilidad financiera y presupuestaria
- Proactividad
- Capacidad de adaptación
- Capacidad de trabajo
- Capacidad de negociación
- Capacidad de innovación
- Habilidades interpersonales
- Idiomas

Peralt, Gómez, Sanchidrian, García y Rotea (2016) desarrollaron el informe “El Futuro de la empleabilidad en la Comunidad Valenciana”, en dicho trabajo identificaron las competencias precisadas por el tejido empresarial de la Comunidad Valenciana, mediante el análisis de ofertas de empleo de diversas fuentes. Las competencias más demandas por los empresarios de la Comunidad Valenciana son (Peralt et al., 2016):

- El análisis de perfiles profesionales como el de comercial, según el estudio es uno de los más demandados y a la vez se considera que las competencias más importantes son aquellas vinculadas al compromiso, el conocimiento de la empresa, la orientación a resultados, la inteligencia emocional, la capacidad de análisis, las habilidades de comunicación interpersonal y la negociación.
- La búsqueda de perfiles profesionales con dotes de liderazgo y coordinación de equipos, son los más buscados por las empresas valencianas. Y las competencias que más son solicitadas tras las anteriores son: capacidad de negociación, la flexibilidad y la capacidad para buscar soluciones.

7.2 Los perfiles profesionales

El concepto de perfil profesional es cada vez más conocido y muy utilizado en el ámbito académico y empresarial (Moreno y Marcaccio, 2014). Las diferentes definiciones que se encuentran en la literatura de definiciones de perfil profesional, según Moreno y Marcaccio, se enfocan hacia la formación profesional y el diseño curricular, y otras se destinan al tipo de tareas que una persona puede realizar o bien en las competencias o habilidades que posee un individuo. No obstante, es preciso hacer otras aclaraciones acerca del concepto de perfil profesional:

Es posible distinguir la existencia de definiciones educativas y laborales del concepto perfil profesional. A grandes rasgos, las definiciones laborales

comprenden términos como competencias y habilidades, mientras que las definiciones educativas destacan el papel de los conocimientos. Las definiciones de práctica profesional, de perfil profesional y de perfil del egresado han contribuido a lo que en este trabajo entendemos por perfil profesional (Moreno y Marcaccio, 2014, p. 130).

Entre las definiciones que se encuentran en la literatura de perfil profesional, se encuentran:

➤ Para CEPES el perfil profesional es:

El conjunto de conocimientos, aptitudes y actitudes que son necesarias para poder cumplir satisfactoriamente el conjunto de las funciones y tareas asociadas a un conjunto de puestos de trabajo afines tecnológica y funcionalmente. El perfil profesional por tanto identifica la cualificación necesaria para ejercer una determinada profesión, la formación asociada a ésta, y permite detallar, una vez descritos los puestos de trabajo asociados, que características han de poseer las personas idóneas para acceder a éstos puestos de trabajo, así como las condiciones de trabajo asociadas a los distintos tipos de organizaciones en los que se pueden desempeñar estos perfiles. (CEPES, 2011, p.129).

➤ Según José Antonio Arnaz (1981,1996): el perfil profesional describe las características que precisa un profesional para abarcar y dar solución a las necesidades sociales; para el autor la persona se vuelve profesional tras participar en un proceso formativo.

➤ Díaz-Barriga (1999) define el perfil profesional como aquel conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que marcan la actividad profesional de un individuo. El perfil profesional se desarrolla después de haber establecido los fundamentos del proceso curricular y forma parte de un proceso, es una etapa dentro de la metodología de diseño curricular.

➤ Hawes y Corvalán (2005) consideran el perfil profesional como un conjunto de rasgos y capacidades (acreditadas de forma apropiada), que permiten que una persona sea reconocida por la sociedad como profesional, con el fin de encomendarle tareas para las que se encuentre capacitado.

La metodología para diseñar los perfiles es descrita por CEPES en su estudio “Estudio de identificación de competencias clave, perfiles profesionales y nuevos yacimientos de

empleo en la Economía Social andaluza” en el año 2011. Según el estudio de CEPES, el correcto diseño del perfil profesional debe estar coordinado con las competencias necesarias a desarrollar y con la cultura propia de cada empresa, y están clasificadas en dos tipos según el grado:

- Perfil descriptivo: se construye de acuerdo a la situación del puesto y con apoyo de los diferentes departamentos de la organización. Los aspectos más importantes a tener en cuenta para describir el perfil son: funciones desempeñadas, formación precisada, competencias y habilidades requeridas.
- Perfil de grados: no requiere de un inventario de competencias para su construcción, pues en las entrevistas de los candidatos se construye dicho perfil y se divide en apartados tales como comunicación, calidad, conocimientos técnicos, entre otros. Y sólo se tienen en cuenta aquellos aspectos importantes para el puesto de trabajo.

El perfil profesional requerido es el resultante, en términos ideales, de lo que es necesario para ocupar un puesto determinado, pero con frecuencia hay un perfil profesional real el cual es el requerido por el mercado laboral o bien es el perfil determinado de la persona que ocupa el puesto realmente, en la tabla 34 se pueden observar las diferencias entre ambos perfiles.

Tabla 34. Perfil profesional requerido y perfil profesional real.

PERFIL PROFESIONAL REQUERIDO	PERFIL PROFESIONAL REAL
Describe el conjunto de saberes, técnicas, actitudes y aptitudes que una persona debe dominar para desempeñar un empleo tipo..	Designa el conjunto de saberes, técnicas actitudes y aptitudes que posee realmente esa persona , en referencia al perfil requerido previamente descrito

Fuente: CEPES, 2011.

7.2.1 Los nuevos perfiles profesionales

Los nuevos perfiles profesionales o del futuro se definen como aquel conjunto de capacidades y competencias que identificarán la formación de un individuo para asumir

en condiciones óptimas sus tareas propias del puesto con tendencia tecnológica (Funivcyl, 2010). Los cambios en los perfiles están influenciados por una serie de factores tecnológicos y socioeconómicos (cambios sociales, de modelo productivo, entre otros), los cuales hacen necesario planificar todo en conjunto y vinculando a los profesionales de los sectores implicados (Funivcyl, 2010). Los nuevos perfiles profesionales poseen las siguientes características:

Frecuentemente son perfiles que se corresponden con profesiones de “cualificación media” y “media-alta”, con un nivel de titulación superior o medio.

En algunas ocasiones, son perfiles que no se corresponden con titulaciones superiores, pues entre las nuevas profesiones se encuentran las tradicionales que han evolucionado.

Los nuevos perfiles evolucionan más rápidamente que otros, los cambios tecnológicos, los cambios en los sistemas de producción y de comunicación, les afectan directamente, por lo que la formación continua está intrínsecamente relacionada con ellos.

El mercado laboral demandará cada vez más profesionales vinculados a las ramas técnicas y científicas, y junto a lo anterior el desarrollo de competencias y habilidades basadas en el talento de las personas (CEPES, 2011, p. 134-135).

No obstante, esos nuevos perfiles profesionales demandados por el tejido empresarial precisan profesionales titulados del sector tecnológico y marketing, y dichas titulaciones solo pueden ser cubiertas por el sector privado, ya que no están integradas en los planes de estudio del sector oficial (Confederación Empresarial Española de la Economía Social de Andalucía [CEPES], 2011).

7.2.2 Los perfiles profesionales en Europa

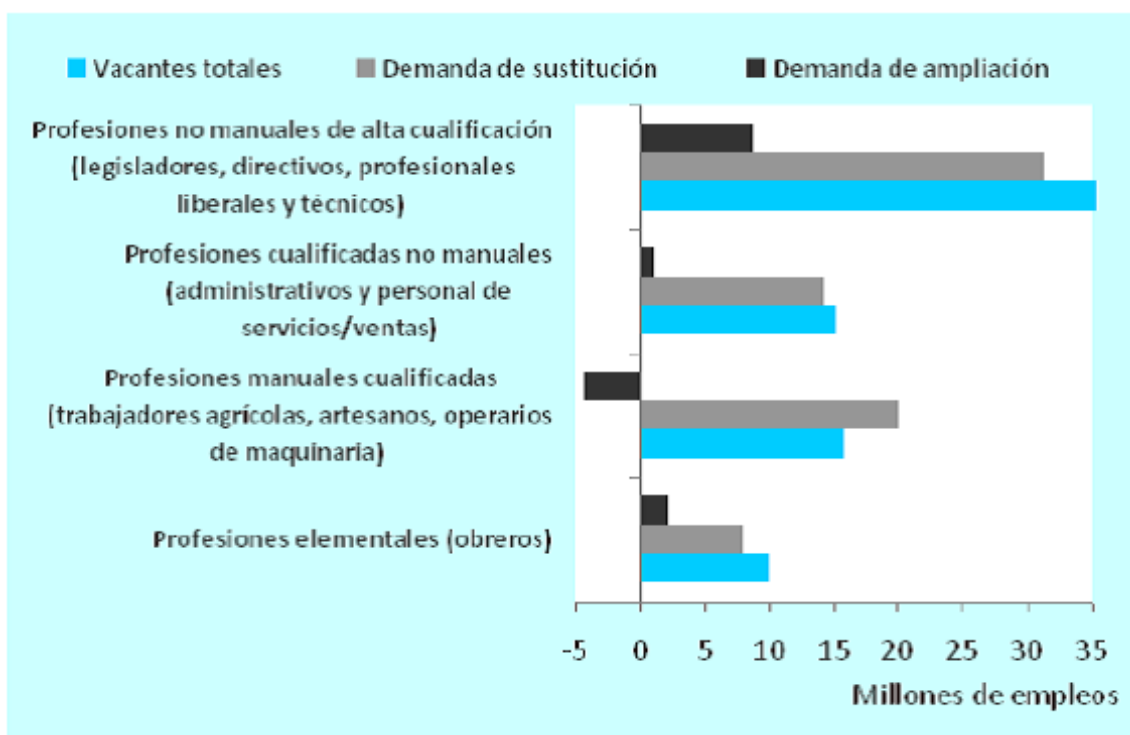
El papel de la UE en los perfiles profesionales es de gran importancia, pues la Comisión Europea desde el año 2005 trata de reforzar la relación entre el sector académico y laboral con la estrategia europea de empleo “Integrated guidelines for growth and jobs (2008-2010)”. Igualmente la Comisión Europea (2009) lanzó la iniciativa “New skills for new jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs”, con el objetivo de identificar los perfiles profesionales precisados por el mercado laboral en el

año 2020: de acuerdo a los cambios tecnológicos y el envejecimiento de la población, con el fin de anticiparse a las necesidades futuras.

Según CEDEFOP en su nota informativa titulada “El empleo en Europa exigirá más conocimientos y competencias” (2010), resalta algunas cuestiones a tener en cuenta:

- En 2020 habrá siete millones más de empleos que en la actualidad. Se estima que se tendrán alrededor de 73 millones de oportunidades laborales debido a la necesidad de reemplazar otros trabajadores: por jubilaciones o cambios de empleo de otras personas.
- La mayoría de los nuevos empleos -unos 8,5 millones- se crearán para perfiles profesionales con alta cualificación: por ejemplo puestos técnicos y directivos de alto nivel, tal y como se puede ver en la figura 32.

Figura 32. Evolución futura de oportunidades laborales.

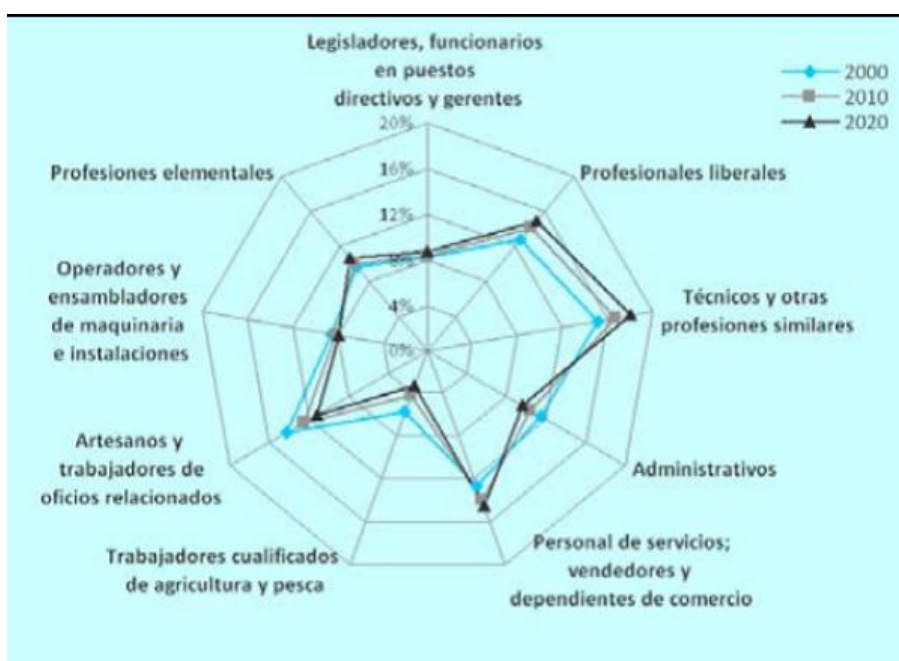


Fuente: CEDEFOP (2010).

- No habrá un aumento en el número de puestos cualificados de forma significativa, pero se modificará su estructura. La demanda de profesionales como administrativos se disminuirá alrededor de dos millones, y el sector servicios (ventas, hostelería y otros) crecerá más de dos millones de puestos de trabajo.

- Con respecto a las cualificaciones más bajas, se estima que la demanda de profesionales de nivel elemental crearán en torno a dos millones de empleos, pero se perderán más de 4 millones de puestos de trabajo ocupados por operarios cualificados. Es probable que en muchos casos sean trabajos rutinarios reemplazados por nuevas tecnologías.
- Estos cambios indican un riesgo de polarización del empleo, con un incremento de la demanda en las profesiones de nivel alto y bajo y un descenso o estancamiento en las de nivel intermedio, tal como se puede ver en la figura 33.

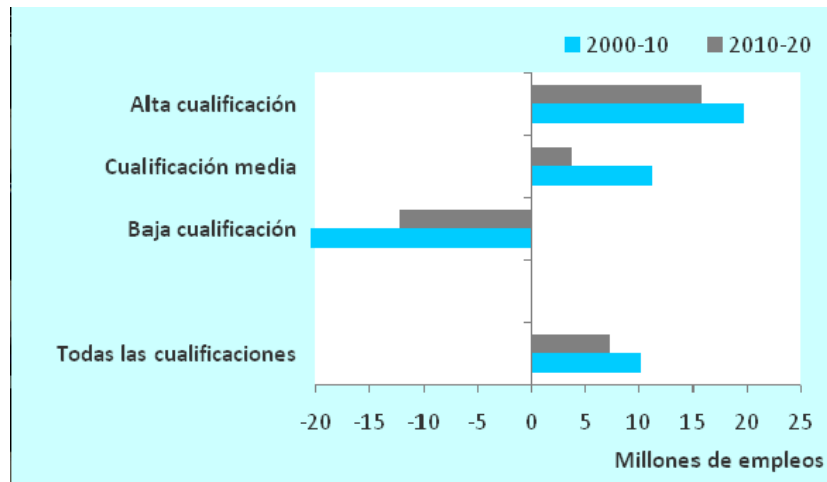
Figura 33. Evolución en la estructura del empleo, por tipo de profesiones.



Fuente: CEDEFOP (2010).

- Los grandes cambios a nivel mundial en el sector tecnológico e industrial aumentarán la demanda de personas con cualificación media y alta, a costa de las cualificaciones bajas, tal como se puede ver en la figura 34. Por lo cual se estima que la demanda de personal cualificado aumentará en unos 16 millones de empleos para el 2020, mientras en la baja cualificación disminuirá en unos 12 millones.

Figura 34. Demanda de cualificaciones en la UE27.



Fuente: CEDEFOP (2010).

➤ Entre la población activa, el número de personas mayores de 15 años con una cualificación media y alta aumentará para el 2020 en todo el espacio europeo. Y la cantidad de personal cualificado se reducirá más entre las mujeres que entre los hombres para el 2020.

El CEDEFOP en el año 2016 analizó la escasez y exceso de cualificaciones y ocupaciones en Europa. Según el CEDEFOP “las ocupaciones prioritarias con desajuste (OPD) son aquellas en las que una situación de escasez o de abundancia crítica de personal cualificado tiene importantes repercusiones en la economía nacional (incluidos los sectores estratégicos) y en la educación y la formación” (2016, p.1).

En la figura 35 se pueden ver las OPD en las que aún sigue existiendo escasez de perfiles profesionales cualificados, son una mezcla de profesiones regladas y no regladas, vinculadas a niveles de cualificaciones superiores (CEDEFOP, 2016).

Según el informe del CEDEFOP (2016) aquellas profesiones con más escasez son: TIC, médicos, profesionales de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), profesionales de la enfermería y comadronas y docentes; y entre las OPD con un nivel de cualificación intermedio que también tienen escasez de personal se encuentran: cocinero, soldador y conductor de camiones.

Figura 35. Principales profesiones con escasez en la UE28.



Fuente: CEDEFOP (2016).

En el reporte del CEDEFOP (2016), también se identificaron las OPD excedentarias en la UE, entre ellas están las relacionadas con la construcción e industrias afines, peones de minería, construcción, industria manufacturera y transporte, operarios de fábrica y maquinaria, profesiones elementales, secretarios y mecanógrafos y profesionales de servicios sociales y religiosos. Para poder abordar el problema de escasez o excedentes de cualificaciones en la UE, se están generando diversas medidas desde los estados miembros, entre ellas se encuentran “el estímulo de la oferta: “a través de la educación y la formación, mediante la explotación de las reservas de trabajadores y cualificaciones, y a través de la capacitación de los empleados” (CEDEFOP, 2016, p.3).

7.2.3 Los perfiles profesionales en España

Durante los últimos años se han desarrollado algunos estudios acerca de las tendencias en la contratación de personas y los perfiles profesionales que serán más demandados en España a medio y largo plazo (Funivcyl, 2010; Castillo, Mosqueda, Vega, Pérez y Fernández, 2012; Adecco, 2016; MEYSS, 2017).

Funivcyl en el año 2010 publicó el informe “Perfiles profesionales de futuro en Castilla y León”, se analizaron seis hipersectores con el fin de evaluar las tendencias de perfiles

en un futuro a nivel macro en cada uno de ellos, las conclusiones más destacadas de este estudio son las siguientes:

- Los hipersectores analizados fueron: agroalimentación; salud y calidad de vida; agua, energía y medioambiente; movilidad y transporte, ocio y turismo; y procesos industriales. En total se determinaron por medio de un grupo de expertos aproximadamente 70 perfiles; algunos se pueden considerar disruptivos y otros son adaptaciones de perfiles tradicionales a una situación tecnológica en evolución.
- Estos hipersectores son de gran dimensión para la economía y absorben una parte considerable de los profesionales que tiene el mercado laboral hoy en activo.

Es de resaltar una de las conclusiones del anterior estudio, en cuanto a la vinculación de estos perfiles profesionales con el sector académico:

La dificultad para afrontar las relaciones existentes entre las tendencias tecnológicas identificadas, con los títulos universitarios tradicionales, sus especialidades y un enfoque basado en compartimentos estancos. Por tanto en la búsqueda de los profesionales adecuados, se debe cambiar el paradigma hacia una menor segmentación formativa y una mayor capacitación funcional y competencial, dejando de hacer hincapié en “qué somos” sino en “qué hacemos” y “qué podemos aportar” (Funivcyl, 2010, p. 123-124).

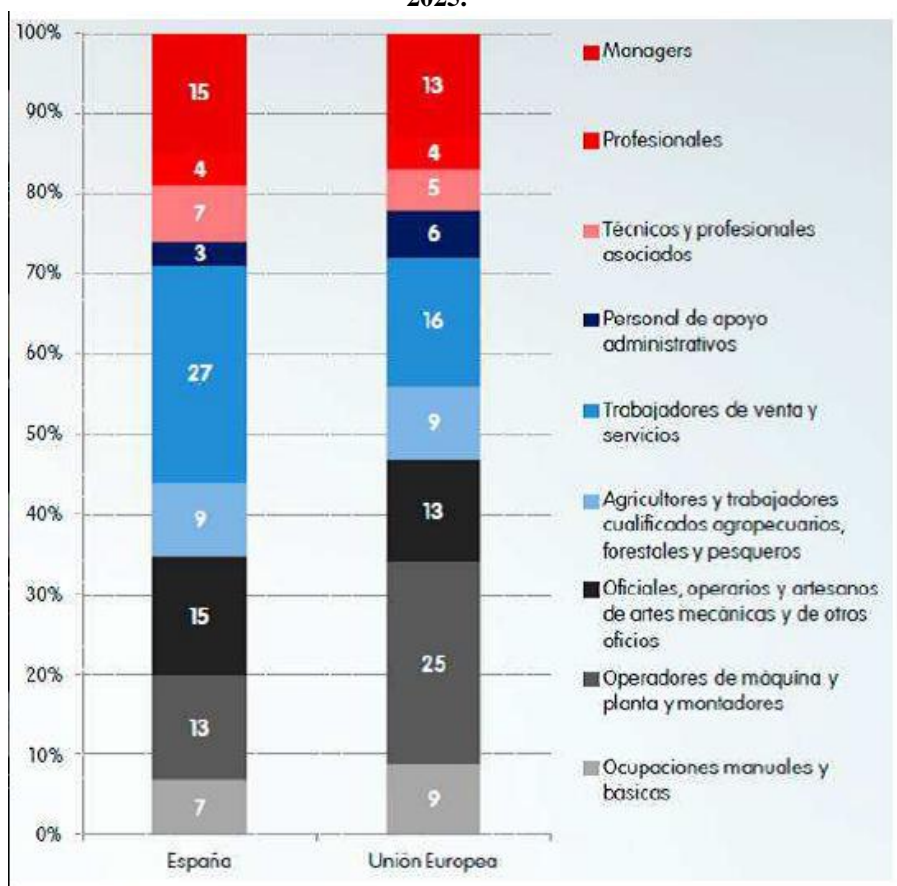
El trabajo titulado “Estudio de perfiles profesionales más demandados en el ámbito de los contenidos digitales en España 2012-2017” (Castillo et al., 2012) tuvo como objetivo identificar y definir los perfiles profesionales en el sector de los contenidos digitales en España entre el 2012- 2017, a fin de modificar algunos perfiles y formar a algunas personas en activo y desempleados para mejorar su empleabilidad. Entre las conclusiones más relevantes de este trabajo se encuentran:

- La oferta académica en contenidos digitales es muy limitada para poder valorar los perfiles profesionales en cantidad y calidad.
- La oferta formativa no reglada tiene inconvenientes para desarrollar los contenidos académicos de algunas posibles titulaciones en contenidos digitales, por la ausencia de los mismos en la formación reglada.
- Las empresas del sector analizado contratan personas con competencias en programación, lo que confirma el desajuste entre el sector académico y el tejido empresarial del sector.

- El perfil profesional ideal requerido por las empresas del sector, es aquel que combina competencias técnicas y de gestión.
- La ausencia de la estandarización de competencias y funciones profesionales en el sector de contenidos digitales, impide el pleno desarrollo de los perfiles digitales, tanto en el sector académico como en el laboral.

El informe Adecco (2016) sobre el trabajo del futuro en España, indica que entre el 2013 y el 2025 crecerá la demanda de perfiles comerciales y del sector servicios, estos ocuparán un 27% de la demanda total del mercado laboral de España. En la figura 36 se puede observar la comparativa de oportunidades de empleo entre el 2013 y el 2025 en España y la UE.

Figura 36. Comparativa de oportunidades de empleo en España y en Europa entre el 2013 y el 2025.



Fuente: Adecco (2016).

El informe de Adecco (2016) que cita al CEDEFOP como fuente, también resalta lo siguiente con respecto a los perfiles profesionales:

- Los perfiles profesionales cualificados demandados serán el 13% del total del empleo en España, frente al 25% de la UE, por lo que se plantea un escenario de migraciones.
- En general, ya existe un déficit de profesionales de perfil digital, lo cual podría hacerse más evidente en el futuro. Para los expertos en recursos humanos de Adecco, los perfiles profesionales más importantes ya están en activo en la actualidad: las tecnologías, las ventas y el trato con las personas.
- Entre los perfiles relacionados con el sector tecnológico se encuentran: el analistas de big data, los orientados a resolver problemas complejos en el campo de la ingeniería, especialistas en redes sociales o bien la combinación entre diseño y tecnología, y los Youtubers.
- En el trato de las personas los más demandados serán: los coaches, los facilitadores de empresas, los gestores de nuevas formas de trabajo o los psicólogos.
- Los perfiles profesionales en venta o en marketing serán: los especialistas cualificados en desarrollo de negocio y vendedores técnicos.

En la figura 37, se pueden observar los perfiles profesionales más demandados en España en el futuro.

Figura 37. Perfiles profesionales con mayor demanda futura en España.



Fuente: Adecco (2016).

En el informe mensual del MEYSS (2017) del mes de febrero, titulado: “OCUPACIONES con tendencia positiva a la contratación”, se indican las ocupaciones con mejores perspectivas laborales de acuerdo al comportamiento de la contratación de febrero del año 2017 con respecto al de febrero del 2016. Los grupos con mejor comportamiento son:

- Profesionales de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías: arquitectos técnicos y técnicos urbanistas.
- Profesionales de la cultura y el espectáculo: Archivistas y conservadores de museos.
- Técnicos de las ciencias y de las ingenierías: técnicos en construcción y pilotos de aviación y profesionales afines.
- Representantes, agentes comerciales y afines: agentes de compras y portavoces y agentes de relaciones públicas.

- Trabajadores de los servicios personales: auxiliares de vuelo y camareros de avión, barco y tren.
- Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintores y afines: montadores de cubiertas.
- Operadores de instalaciones y maquinaria fijas: operadores de telares y otras máquinas tejedoras.
- Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera: conductores propietarios de camiones.
- Peones de la construcción y de la minería: peones de la minería, canteras y otras industrias extractivas.

Clasificación Nacional de Ocupaciones

El objetivo de esta clasificación de ocupaciones en España es “obtener una Clasificación para fines estadísticos que garantice tanto un tratamiento uniforme de los datos estadísticos relacionados con la ocupación a nivel nacional como la comparabilidad internacional de los mismos” (BOE, 2010, p. 104040). Según el BOE, la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) se remonta en el año 1994 y desde ese entonces hasta la actualidad a supuesto la aparición de nuevas ocupaciones y entre ellas se encuentran: las TIC y el medio ambiente, por lo cual se desarrollado una nueva CNO en el año 2011 (CNO-11). A continuación se puede ver la clasificación de las mismas:

0. Ocupaciones militares.
1. Directores y gerentes.
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (médicos, especialistas, profesionales de la enseñanza, físicos, ingenieros, economistas,...).
3. Técnicos; profesionales de apoyo (técnicos de electricidad, alimentos, construcción, sanitarios, dietéticos, comerciales, técnicos informáticos, programadores Web,...).
4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina.
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.
6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero.
7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria).
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores.
9. Ocupaciones elementales.

7.2.4 Los perfiles profesionales en la Comunidad Valenciana

Entre las principales características del capital humano de la Comunidad Valenciana se encuentran (IVIE, 2013):

- La cualificación media de la población en la Comunidad Valenciana ha aumentado de forma notable, pues la población activa con estudios superiores es la que más ha crecido a nivel autonómico. La región ha ido evolucionado en el uso del capital humano.
- Los niveles salariales más alto en la Comunidad Valenciana lo tienen los licenciados, doctores e ingenieros los cuales superan los 30.000 € anuales. Un gran beneficio de la educación es la reducción de la desigualdad entre hombres y mujeres.
- El grado de sobrecualificación de la población es más alto que el promedio español y casi el triple que el europeo que se situaba en el 29,29% en el 2012. En la Comunidad Valenciana el 33% de las mujeres con estudios postobligatorios tiene un puesto que requiere menor nivel educativo al que posee. Y este problema se agravó con la crisis, pues las empresas retienen a los más formados aunque tengan que desarrollar tareas inferiores a su nivel de cualificación.
- La población entre 18 y 24 años que no terminó la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) se sitúa en más del doble de la UE-27. Durante el periodo anterior a la crisis económica, el boom inmobiliario atrajo a jóvenes por ofrecer un empleo bien remunerado, pero provocó que no terminaron sus estudios.
- En la Comunidad Valenciana hay un déficit en las acciones formativas destinadas al reciclaje de los conocimientos.

En el informe “El Futuro de la Empleabilidad en la Comunidad Valenciana” de Peralt et al. (2016), se identificaron los perfiles profesionales más solicitados por el tejido empresarial de la Comunidad Valenciana y con más proyección profesional, y son los siguientes perfiles:

Los perfiles más demandados son los profesionales dedicados a la función comercial y a la venta. Sin embargo, surgen nuevos perfiles con alto nivel de conocimientos y experiencia enfocados al mundo de la tecnología (programadores e incluso diseñadores con dominio de herramientas específicas).

Las habilidades transversales más demandada además del inglés, son el liderazgo y la gestión de equipos.

Las profesiones, los oficios y las artes adquieren importancia en el cómputo total de ofertas de empleo, así como aquellos perfiles que dominen herramientas de ofimática que ya no son avanzadas sino requisito imprescindible (Peralt el al., 2016, p. 13).

Retomando de nuevo el informe mensual del MEYSS (2017) del mes de febrero, titulado: “OCUPACIONES con tendencia positiva a la contratación”, a continuación en la tabla 35 se pueden ver las ocupaciones con mejores perspectivas laborales para la provincia de Alicante y la comparación en contratación de dichos perfiles en febrero del 2017 con respecto al mismo mes del año 2016. Aunque el mejor comportamiento en contratación y como buena perspectiva lo han tenido aquellos perfiles profesionales u ocupaciones de baja y mediana cualificación (empleados de control de abastecimiento e inventario), muchos de dichos perfiles pertenecen a los NYE, tales como reponedores, cajeros, empleado de servicio de correos, auxiliar de enfermería hospitalaria, empleados domésticos y promotores de ventas. Lo anterior indica que aunque algunas ocupaciones son de un nivel de cualificación medio-alto, los NYE abarcan muchas de ellas y forman parte de esas perspectivas laborales en dicha provincia.

Tabla 35. Ocupaciones con variación porcentual interanual positiva de contratos para la provincia de Alicante.⁶

Ocupación		Contratos mes	% var. Interanual	% var. mensual	% var. Indefinidos	% var. Temporales
4121	Empleados de control de abastecimientos e inventario	308	136,92	161,02	-28,57	168,81
2932	Compositores, músicos y cantantes	367	126,54	29,23		120,99
9820	Reponedores	328	75,40	26,15	150,00	70,29
9512	Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	1.359	58,95	14,88	-40,35	66,04
7705	Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas	220	49,66	46,67	36,67	58,62
5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	308	38,12	49,51	165,38	21,32
9490	Otras ocupaciones elementales	251	36,41	30,05	129,41	26,95
4221	Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	570	34,75	-46,28	-100,00	35,07
5611	Auxiliares de enfermería hospitalaria	317	26,80	4,28	-7,14	28,81
9100	Empleados domésticos	411	25,69	51,66	64,36	8,41
9602	Peones de la construcción de edificios	713	20,03	9,52	2,94	21,07
7899	Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes	233	14,78	7,87	3,03	17,06
9511	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	1.971	14,13	-19,06	-27,03	15,03
5811	Peluqueros	223	9,85	20,54	-26,92	22,52
5492	Promotores de venta	279	8,56	-13,08	-63,64	11,79

Fuente: MEYSS (2017).

En la tabla 36 se pueden ver las ocupaciones con mejores perspectivas laborales para la provincia de Castellón y la comparación en contratación de dichos perfiles en febrero del 2017 con respecto al mismo mes del año 2016. La ocupación con mejor comportamiento es la de catadores y clasificadores de alimentos y bebidas, con un nivel de cualificación media. Muchas ocupaciones pertenecientes a los NYE tienen muy buen comportamiento, tales como: empleados de servicios de correos, profesores, conductores de transportes y cocinero; todas estas ocupaciones cuentan con un nivel medio de cualificación y con buenas perspectivas laborales.

⁶ Se han seleccionado las ocupaciones (hasta un máximo de 15) que presentan una mayor variación positiva en la contratación con respecto al mismo mes del año anterior y cuyo número de contratos en el mes de referencia supera el 0,5% del total provincial. Se muestra también la variación del número de contratos con respecto al mes anterior y las variaciones interanuales de contratos indefinidos y temporales. No se han tenido en cuenta otros indicadores del mercado de trabajo distintos de la contratación.

Tabla 36. Ocupaciones con variación porcentual interanual positiva de contratos para la provincia de Castellón.⁷

Ocupación	Contratos mes	% var. Interanual	% var. mensual	% var. Indefinidos	% var. Temporales
7709 Catadores y clasificadores de alimentos y bebidas	83	> 999	-33,60		> 999
8143 Operadores de máquinas para fabricar productos de papel y cartón	179	316,28	-16,36	66,67	335,00
9229 Otro personal de limpieza	136	130,51	29,52	83,33	135,85
9512 Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	976	92,89	-39,34	44,68	97,82
4221 Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	222	83,47	-32,93		78,51
2329 Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	72	53,19	-15,29	0,00	55,56
8209 Montadores y ensambladores no clasificados en otros epígrafes	92	50,82	33,33	-45,45	72,00
7614 Trabajadores de la cerámica, alfareros y afines	118	49,37	-6,35	333,33	26,03
9602 Peones de la construcción de edificios	200	47,06	22,70	62,50	46,09
6120 Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	249	42,29	-33,06	83,33	40,83
7314 Montadores de estructuras metálicas	72	41,18	44,00	100,00	38,78
8412 Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	91	33,82	16,67	112,50	23,33
8191 Operadores de hornos e instalaciones de vidriería y cerámica	200	31,58	2,56	27,27	31,91
5110 Cocineros asalariados	272	23,64	23,64	-7,50	30,56
9811 Peones del transporte de mercancías y descargadores	130	19,27	-1,52	-14,29	24,21

Fuente: MEYSS (2017).

En la tabla 37 se pueden ver las ocupaciones con mejores perspectivas laborales para la provincia de Valencia y la comparación en contratación de dichos perfiles en febrero del 2017 con respecto al mismo mes del año 2016. La ocupación con mejor comportamiento es la de operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales, es un perfil de cualificación media; aunque para la provincia de Valencia muchas de las ocupaciones de la tabla 35 son de cualificación baja, algunas forman parte de los NYE y son las siguientes: empleados de servicios de correos, cuidadores de niños, trabajadores administrativos y azafatos/as de tierra. Algunas de las ocupaciones que se mencionan son de un nivel medio y están entre las ocupaciones con mejores perspectivas en la provincia de Valencia.

⁷ Se han seleccionado las ocupaciones (hasta un máximo de 15) que presentan una mayor variación positiva en la contratación con respecto al mismo mes del año anterior y cuyo número de contratos en el mes de referencia supera el 0,5% del total provincial. Se muestra también la variación del número de contratos con respecto al mes anterior y las variaciones interanuales de contratos indefinidos y temporales. No se han tenido en cuenta otros indicadores del mercado de trabajo distintos de la contratación.

Tabla 37. Ocupaciones con variación porcentual interanual positiva de contratos para la provincia de Valencia.⁸

Ocupación		Contratos mes	% var. Interanual	% var. mensual	% var. Indefinidos	% var. Temporales
8332	Operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales	950	> 999	27,86	20,00	> 999
8199	Operadores de instalaciones y maquinaria fijas no clasificados bajo otros epígrafes	844	817,39	6,97	-35,00	> 999
9530	Peones agropecuarios	982	109,38	-38,93	140,00	108,02
6110	Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	968	31,52	-41,58	86,36	29,83
4221	Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	818	31,09	-40,03	100,00	30,98
9511	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	8.054	30,87	-46,13	-32,43	32,04
9700	Peones de las industrias manufactureras	8.174	24,89	-5,43	10,07	25,55
5721	Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	1.016	20,38	9,13	100,00	20,00
9512	Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	3.514	17,21	-41,39	76,00	16,21
8333	Operadores de carretillas elevadoras	410	17,14	-17,00	-66,67	28,57
9602	Peones de la construcción de edificios	493	17,10	8,11	-9,09	18,55
5220	Vendedores en tiendas y almacenes	2.836	14,68	10,78	20,35	13,38
9229	Otro personal de limpieza	406	14,04	13,41	30,77	12,73
5824	Azafatos de tierra	662	13,36	-8,82	505,88	-1,41
4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	1.127	12,14	-4,33	16,10	10,52

Fuente: MEYSS (2017).

⁸

Se han seleccionado las ocupaciones (hasta un máximo de 15) que presentan una mayor variación positiva en la contratación con respecto al mismo mes del año anterior y cuyo número de contratos en el mes de referencia supera el 0,5% del total provincial. Se muestra también la variación del número de contratos con respecto al mes anterior y las variaciones interanuales de contratos indefinidos y temporales. No se han tenido en cuenta otros indicadores del mercado de trabajo distintos de la contratación.

PARTE III: TRABAJO DE CAMPO

Capítulo 8. METODOLOGÍA DEL TRABAJO EMPÍRICO

8.1 Introducción

El trabajo desarrollado en Andalucía con las empresas de ES permitió obtener una visión holística de las SL y cooperativas en esta Comunidad Autónoma (CEPES, 2011), en otra investigación desarrollada en la Comunidad de Murcia identificaron las competencias precisadas en los NYE y su vinculación con las empresas de ES (UCOMUR, 2004). Sanchís et al. (2015) determinó los factores que influyen en la creación y supervivencia de las cooperativas generadas entre el 2008 y el 2011 en la Comunidad Valenciana; no obstante no existen reportes sobre estudios integrales de las SL y cooperativas ubicadas en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia.

De acuerdo a lo mencionado en el párrafo anterior y a la ausencia de investigaciones en caracterizaciones del tejido empresarial de la ES de la Comunidad Valenciana, el propósito de esta investigación es desarrollar una caracterización de las empresas de ES de la Comunidad Valenciana; el presente trabajo se desarrolla metodológicamente siguiendo los estudios hechos por CEPES (2011) y UCOMUR (2004).

8.2 Fases del proyecto

8.2.1 Fase I: etapas del proyecto

- 1 Reuniones con director/a de tesis doctoral.
- 2 Desarrollo del marco teórico, metodología de la investigación y trabajo de campo.
- 3 Procesamiento, análisis de resultados y conclusiones.
- 4 Presentación del estudio.

8.2.2 Fase II: documentación

La búsqueda y selección de fuentes primarias y secundarias tuvo como objetivo la búsqueda de estudios e identificación de metodologías de trabajo que se han desarrollado en el área de los NYE, las competencias y los perfiles profesionales en el

área de la ES u otros sectores, en especial en posibles investigaciones desarrolladas en la Comunidad Valenciana.

Entre los trabajos de investigación encontrados donde se usan diferentes metodologías para identificar los NYE, las competencias y los perfiles profesionales en algunas Comunidades Autónomas y los cuales son la base de trabajo de la presente investigación, se encuentran:

- Estudio de las competencias demandadas por los Nuevos Yacimientos de Empleo y su relación con la formación continua (UCOMUR, 2004).
- Estudio de identificación de Competencias Clave, Perfiles Profesionales y Nuevos Yacimientos de Empleo en la Economía Social andaluza (CEPES, 2011).
- Estudio sobre perfiles profesionales del sector de nuevas tecnologías de la información y comunicación en Navarra. Nuevos Yacimientos de Empleo (Gorriti, 2014).

Los trabajos identificados sobre NYE en la Comunidad Valenciana y algunos puntos de España los cuales son documentos de apoyo para el trabajo cualitativo y cuantitativo del presente estudio, son:

- La formación y los Nuevos Yacimientos de Empleo en España (Cachón, 1997).
- Desarrollo territorial y Nuevos Yacimientos de Empleo en la Comunidad Valenciana (Fons et al., 2000).
- Condiciones de trabajo en los Nuevos Yacimientos de Empleo (Banyuls et al., 2002).
- Nuevos Yacimientos de Empleo: Carácter estratégico y potencial económico (Centro de Estudios Económicos Tomillo, 2002).
- Prospectiva de diseño de ocupaciones y perfiles en sectores emergentes (OBECAN, 2006).
- Estudio de necesidades formativas y de Nuevos Yacimientos de Empleo 2010 – 2011, en la Provincia de Valencia (IMELSA, 2010).
- Agenda de nuevas cualificaciones y empleos (Comisión Europea, 2011).
- La persona demandante de empleo en la Ribera: Situación y necesidades de los sectores productivos de la Ribera y nuevas oportunidades de empleo en sectores emergentes (PATER, 2011a).
- Nuevos yacimientos de empleo en turismo en la Ribera (PATER, 2011b).
- La inserción laboral en el siglo XXI: los futuros perfiles profesionales (Aristegui, 2013).

- Formación Profesional de las mujeres y Nuevos Yacimientos de Empleo (Sallé, Molpeceres, Ongil, Henar y Rodríguez, 2013).
- Ocupaciones con Tendencia a la Contratación: Observatorio de las Ocupaciones (MEYSS, 2016b, 2016c, 2017).

8.2.3 Fase III: diseño

Elaboración de una base de datos de empresas de ES de la Comunidad Valenciana para el desarrollo del trabajo cuantitativo, usando como fuentes:

- Reporte trimestral del MEYSS de empresas de ES inscritas en la Seguridad Social.
- Registro de SL y cooperativas inscritas en el Registro de Sociedades Cooperativas y Sociedad Laborales de la Comunidad Valenciana.
- Registro de SL afiliadas a FEVES.
- Registro de cooperativas pertenecientes a la Confederación de Cooperativas de la Comunidad Valenciana (se usaron listados pertenecientes a FEVECTA, UCEV y la Federación de Cooperativas Eléctricas de la Comunidad Valenciana) y al Grupo Asces.

Para el análisis cuantitativo la herramienta usada como medio para poder obtener información directa del estudio fue la encuesta, en la tabla 38 se puede observar la estructura de la herramienta usada en el presente estudio.

Tabla 38. Estructura de la encuesta.
Bloque 1: identificación de la empresa
Bloque 2: características de la organización
Bloque 3: recursos humanos
Bloque 4: formación
Bloque 5: situación empresarial actual
Bloque 6: Nuevos Yacimientos de Empleo

Fuente: elaboración propia a partir de CEPES (2011).

8.2.4 Fase IV: trabajo de campo

El trabajo de campo para el desarrollo de la encuesta se realizó con SL y cooperativas de las provincias de Valencia, Alicante y Castellón.

8.2.5 Fase V: procesamiento y análisis de la información

En el procesamiento del análisis cualitativo se usaron diversas fuentes para obtener información, siguiendo la clasificación que hace Pérez-Puente (2013) para la búsqueda de recursos, se muestran a continuación algunos medios utilizados en esta fase:

- Internet y páginas web: Comisión europea, MEYSS, OECD, entre otros.
- Buscadores y metabuscadores convencionales: Google y el metabuscador de la Biblioteca Nacional de España.
- Buscadores especializados de libros: biblioteca de la Universitat de València y Google books.
- Buscadores especializados de artículos: Dialnet, SciELO, Latindex, Red de Revistas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (Redalyc).
- Buscadores especializados y bases de datos: Scencedirect.
- Los clásicos y la Web 2.0: blogs de organizaciones de la ES (Grupo Ascés).

Para el desarrollo y procesamiento del análisis cuantitativo (encuestas) se usaron formularios de Google Form, y para el análisis estadístico de la información cuantitativa se usó SPSS v.24.

8.3 Metodología

8.3.1 Metodología cualitativa

Se desarrolló una identificación, recopilación, selección, clasificación y análisis de las fuentes primarias y secundarias fundamentales para el desarrollo del estudio. En concreto para desarrollar el marco teórico y para cada uno de los objetivos se usaron los siguientes tipos de fuentes, tal como se puede ver en la tabla 39:

Tabla 39. Análisis de fuentes primarias y secundarias.

Objetivo	Fuente de información
1. Analizar como la crisis económica y la coyuntura actual influye en las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana y su capital humano.	Fuentes de información primaria: * Estadísticas oficiales (EUROSTAT, Comisión Europea, INE, SEPE, MEYSS, SERVEF,...). * Boletines oficiales a nivel europeo, nacional y autonómico (DOE, BOE, DOGV, ...). * Artículos y reportes de revistas y de organismos especializados (CIRIEC, Banco

	<p>de España,...).</p> <p>Fuentes de información secundaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Notas de prensa y recopilaciones estadísticas oficiales (INJUVE, El País, El Mundo,...). * Estudios del mercado laboral y de ES (CJE, Adecco, CEPES,...).
<p>2. Identificar las competencias y perfiles profesionales necesarios que precisan las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana.</p>	<p>Fuentes de información primaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Estadísticas oficiales sobre ocupaciones con tendencia a la contratación (MEYSS...). * Artículos y libros especializados en competencias y perfiles profesionales (Journal of Vocational Education & Training, Psychological Science,...). * Boletines y reportes de organismos oficiales y privados sobre competencias y perfiles profesionales (DOE, Comisión Europea, CEDEFOP, CEPES, UCOMUR,...). <p>Fuentes de información secundaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Reportes sobre necesidades del mercado laboral, perfiles profesionales y competencias (Universidad Europea de Valencia, Funivcly, OECD, Adecco, Hays, Job Lab CEU-Santander,...).
<p>3. Determinar los principales ámbitos de actividad ligados a los Nuevos Yacimientos de Empleo de las Empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana, para generar oportunidades de formación, empleo y emprendimiento</p>	<p>Fuentes de información primaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Estudios e investigaciones sobre NYE (CIDEC, IMELSA, OBECAN, CEPES, UCOMUR, Comisión Europea,...). * Artículos de revistas especializadas (Banco de España, Revista española de investigaciones sociológicas,...). <p>Fuentes de información secundaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Notas de prensa sobre NYE (TeleElx, ...) * Informes y artículos de NYE de diversas zonas de España (PATER, Ayuntamiento de Ourense,...).

Fuente: elaboración propia a partir de Gorriti (2014).

Las fuentes de información primaria y secundaria del estudio se pueden ver en detalle en el apartado bibliográfico.

8.3.2 Metodología cuantitativa

8.3.2.1 Ejecución del estudio: muestra y contexto

El análisis cuantitativo se llevó a cabo por medio de una encuesta a empresas de ES (cooperativas y SL) establecidas en las tres provincias de la Comunidad Valenciana. Para poder establecer la población del estudio se aplicó la metodología desarrollada por UCOMUR (2004), con lo cual se procedió a determinar el número de cooperativas y SL que se pueden considerar dentro de los NYE en la Comunidad Valenciana y así de esta manera se obtuvo el número total de empresas (población objetivo). Al no existir un catálogo de empresas vinculadas a los NYE en la Comunidad Valenciana, se clasificó el número de cooperativas y SL registradas en la Seguridad Social a 31 de marzo de 2016 por sector de actividad (de acuerdo al CNAE-2009) y establecidas en las provincias de Valencia, Alicante y Castellón. Y de acuerdo al código CNAE-2009 se catalogó a aquellas empresas que pueden estar dentro de algunos de los cuatro sectores que contemplan los NYE: el número total de cooperativas y SL contempladas proporcionó el universo del estudio.

En el apartado 5.4.4 del presente estudio se clasificaron de acuerdo al CNAE-2009, el número de cooperativas y SL que hay en cada una de las tres provincias de la Comunidad Valenciana a 31 de marzo de 2016. A partir del apartado mencionado anteriormente y de las fuentes bibliográficas mencionadas en la fase II de la presente investigación se determinaron aquellas actividades del CNAE-2009 que están consideradas como NYE y partiendo de esto se extrajo el universo del estudio. La tabla 40 muestra el número de empresas de ES para Alicante, Castellón y Valencia que están en los sectores de actividad del CNAE-2009: D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R y S; a 31 de marzo de 2016. Por lo tanto, la población total del estudio de acuerdo a la tabla 40 es: 2006 empresas.

Tabla 40. Número total de Cooperativas y Sociedades Laborales en los Nuevos Yacimientos de Empleo en Valencia, Alicante y Castellón.

Provincia	Sector de Actividad	Número de cooperativas	Número de SL	Total
Alicante	D + E	8	0	8
	F	32	50	82
	G + I	132	96	228
	H + J	35	15	50
	K + L	26	8	34
	M + N + O	58	40	98
	P + Q	44	15	59
	R + S	25	17	42
Total Alicante		360	241	601
Castellón	D + E	10	1	11
	F	2	10	12
	G + I	114	45	159
	H + J	22	12	34
	K + L	23	2	25
	M + N + O	15	12	27
	P + Q	28	3	31
R + S	7	5	12	
Total Castellón		221	90	311
Valencia	D + E	30	2	32
	F	57	71	128
	G + I	262	154	416
	H + J	74	20	94
	K + L	35	11	46
	M + N + O	107	63	170
	P + Q	141	24	165
R + S	41	2	43	
Total Valencia		747	347	1094
Total Universo				2006

Fuente: elaboración propia a partir de MEYSS (2016c).

Para el cálculo del tamaño muestral se ha llevado a cabo un muestreo aleatorio por conglomerados. Se alcanzó un total de 253 casos, de los cuales 75 empresas eran de la provincia de Alicante, 138 de la provincia de Valencia y 40 de la provincia de Castellón.

La recolección de los datos se llevó a cabo mediante entrevista presencial suministrada, entrevista telefónica suministrada y cuestionario on line autosuministrado.

El tamaño muestral recogido se realizó en función de las posibilidades materiales de tiempo y medios llegando hasta los 253 cuestionarios nombrados, y siguiendo una afijación proporcional para cada conglomerado, es decir, para cada provincia de la Comunidad Valenciana conociendo los datos de la población de empresas de ES establecidas a nivel autonómico:

Comunidad Valenciana: 2006 empresas

- Alicante: 601 empresas, representando un 30%
- Castellón: 311 empresas, representando un 15,5%
- Valencia: 1.094 empresas, representando un 54,5%

Para el cálculo del tamaño muestral siguiendo un muestreo aleatorio por conglomerados se utiliza la fórmula de la figura 38.

Figura 38. Fórmula tamaño muestral.

$$n = \frac{\sum_{i=1}^L N_i^2 p_i q_i / w_i}{N^2 D + \sum N_i p_i q_i}$$

Fuente: Mellado-Bosque (2010).

Donde:

- N_i = tamaño poblacional del conglomerado i-ésimo. En este caso son 3 yendo desde $i=1$ hasta $L=3$.
- p_i = proporción estimada de empresas en el conglomerado i-ésimo.
- q_i = proporción de empresas estimada que no se encuentran en el conglomerado i-ésimo.
- w_i = proporción de empresas del conglomerado i-ésimo.
- N = población.
- D = distancia de 2 desviaciones típicas donde se concentran el 99% de la proporción de empresas. Y donde $D = \frac{e^2}{4}$

En la tabla 41 se puede observar el cálculo del tamaño muestral mediante muestreo aleatorio por conglomerado.

Tabla 41. Cálculo de tamaño muestral mediante muestreo aleatorio por conglomerado

	Ni	Wi	pi	pi*qi	$N_i^2 p_i q_i$	$(N^2 p_i q_i) / w_i$	$N_i p_i q_i$
Alicante	601,00	0,300	0,30	0,21	251.229	838.544,72	125,24
Castellón	311,00	0,155	0,16	0,13	82.996,64	535.341,65	41,37
Valencia	1.094,00	0,545	0,55	0,25	544.197,01	997.860,33	271,28
Suma:	N= 2006					2.371.746,70	437,90
Suma:	N= 2006					2.371.746,7 0	437,90

Fuente: elaboración propia

$$N^2 D = \frac{\sum_{i=1}^3 \frac{N_i^2 p_i q_i}{w_i}}{n}$$

$$2006^2 * D = \frac{2.371.746,7}{253}$$

$$D=0,0023$$

$$e = \sqrt{4D}$$

$$e = 0,096$$

El error muestral cometido al tomar una muestra de 75 empresas en la provincia de Alicante, 138 en la provincia de Valencia y 40 empresas en la provincia de Castellón es de 0,096, considerándose un error muestral bajo. En la tabla 42 se puede observar la muestra del presente estudio (253 empresas) y número de SL y cooperativas a encuestar para cada una de las tres provincias de la Comunidad Valenciana

Tabla 42. Muestra.

	SL	Cooperativas	
Alicante	30	45	75
Castellón	12	28	40
Valencia	43	95	138
Total	85	168	253

Fuente: elaboración propia

En la tabla 43 se puede observar la ficha técnica del estudio y los datos más relevantes a nivel estadístico de la encuesta.

Tabla 43. Ficha técnica para la metodología cuantitativa.

Ámbito: Comunidad Valenciana (Alicante, Castellón y Valencia).

Universo: 2006 empresas (cooperativas y SL de la Comunidad Valenciana pertenecientes a los sectores del CNAE-2009: D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R y S).

Muestra: 253 empresas.

Tipo de muestreo: muestreo aleatorio por conglomerados mediante afijación proporcional.

Tipo de encuesta:

- Encuesta online autosuministrada a través de la herramienta Google Form.
- Encuesta presencial suministrada.
- Encuesta telefónica suministrada.
- Mediante cuestionario semiabierto.

Contacto:

- Registro de SL y cooperativas inscritas en el Registro de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana.
- Registro de SL afiliadas a FEVES.
- Registro de cooperativas pertenecientes a la Confederació de Cooperatives de la Comunitat Valenciana (se usaron listados pertenecientes a FEVECTA, UCEV y la Federación de Cooperativas Eléctricas de la Comunidad Valenciana).
- Registro de cooperativas pertenecientes al Grupo Ascés.

Análisis estadístico de la información cuantitativa mediante SPSS v.24.

Periodo de ejecución: de julio de 2016 a febrero de 2017.

Fuente: elaboración propia a partir de Gorriti (2014).

Finalmente, para la puesta en contacto con las empresas a encuestar se solicitó el listado de SL y cooperativas establecidas en Alicante, Valencia y Castellón a diferentes entidades de carácter público o privado de la Comunidad Valenciana:

- Listado de SL y cooperativas inscritas en el Registro de Sociedades Cooperativas y Sociedad Laborales de la Comunidad Valenciana.
- Registro de SL afiliadas a FEVES.
- Registro de cooperativas pertenecientes a la Confederación de Cooperativas de la Comunidad Valenciana (se usaron listados pertenecientes a FEVECTA, UCEV y la Federación de Cooperativas Eléctricas de la Comunidad Valenciana).
- Listado de cooperativas pertenecientes al Grupo Ascés.

De acuerdo al código CNAE-2009 de cada una de las SL y cooperativas perteneciente a los listados proporcionados por las entidades mencionadas anteriormente, se incluyeron para el desarrollo de la encuesta solo aquellas empresas contempladas en los sectores de actividad del CNAE-2009: D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R Y S.

8.3.2.2 Encuesta

El diseño de la encuesta se desarrolló en base al trabajo desarrollado por CEPES (2011), la herramienta aplicada en esta investigación consta de un total de 44 preguntas de las cuales algunas son de tipo abierto y otras de tipo cerrado. La encuesta se adjunta como anexo I y se estructura de la siguiente manera:

- 5 bloques entre los cuales se encuentran: identificación de la empresa, características de la organización, recursos humanos, formación, situación empresarial actual y NYE.
- 44 preguntas y los tipos de escala usada fueron:
 - Nominal dicotómica cerrada: 15 preguntas
 - Nominal abierta: 4 preguntas
 - Nominal politómica cerrada: 4 preguntas
 - Nominal politómica semiabierta: 1 pregunta
 - Nominal politómica semicerrada: 1 pregunta
 - Nominal respuesta múltiple: 1 pregunta
 - Nominal respuesta múltiple cerrada: 1 pregunta
 - Nominal respuesta semiabierta: 3 preguntas
 - Ordinal: 11 preguntas (en dos de ellas se usó valoración en escala Likert de 0 a 5 y en otras dos de 0 a 10).
- De las 44 preguntas usadas en el estudio: 26 de ellas se modificaron sus escalas de valoración con respecto al estudio desarrollado por CEPES (2011) para obtener un mejor análisis estadístico, 11 de ellas no se han modificado con respecto a la encuesta usada por CEPES (2011) y 7 preguntas se aportaron como nuevas al estudio.
- Las valoraciones vinculadas a la pregunta en la cual se analiza las competencias se tomaron del trabajo desarrollado por UCOMUR (2004).
- Las valoraciones de la pregunta “Especifique de qué forma la situación de su empresa se vio afectada por la crisis económica” se desarrollaron en base al trabajo desarrollado por Martínez-Carrasco et al. (2012).

8.3.2.3 Prueba estadística

Contraste de independencia de 2 variables cualitativas

Cuando se relacionan 2 variables cualitativas, recogidas en escala nominal u ordinal, se quiere conocer si las cualidades de una variable, pertenecer a un grupo, influye en otras cualidades o pertenecer a otros grupos en otra variable nominal.

Tomando una V.I. cualitativa y una V.D. cualitativa, se plantea:

H_0 : no existe relación entre V.I. y la V.D ó existe homogeneidad en la distribución de las 2 variables

H^1 : sí existe relación entre V.I. y la V.D. ó existe heterogeneidad en la distribución de las 2 variables

Para interpretar la distribución de frecuencias bidimensional al relacionar 2 variables cualitativas se ha utilizado la tabla 44 denominada de contingencia. Esta tabla proporciona información:

- La VD está formada por j grupos: X_1, X_2, \dots, X_j .
- La VI está formada por i grupos: Y_1, Y_2, \dots, Y_i .
- En cada celda se muestra la frecuencia observada del grupo i y j (O_{ij}). Por ejemplo, O_{21} es el número de casos que pertenecen al grupo 2 de la V.D. y al grupo 1 de la V.I.
- Total fila (nX_i). Se le llama total marginal para cada fila. El número de sujetos que pertenecen al grupo i de la V.D.
- Total columna (nY_j). Se le llama total marginal para cada columna. El número de sujetos que pertenecen al grupo j de la V.I.

Tabla 44. Tabla de contingencia.

		V.I.				
		Y ₁	Y ₂	...	Y _j	
V.D.	X ₁	O ₁₁ E ₁₁	O ₁₂ E ₁₂	O _{1j} E _{1j}	n X ₁
	X ₂	O ₂₁ E ₂₁	O ₂₂ E ₂₂	O _{2j} E _{2j}	n X ₂

	X _i	O _{i1} E _{i1}	O _{i2} E _{i2}	O _{ij} E _{ij}	n X _i
		n Y ₁	n Y ₂	...	n Y _j	N

Fuente: elaboración propia.

En la tabla también se han añadido los valores E_{ij}, son los valores esperados o teóricos en cada celda:

$$E_{ij} = \frac{(Total\ Fi \times Total\ Cj)}{Total}$$

Por ejemplo, el valor esperado de E₂₂ = $\frac{(Total\ X2) (Total\ Y2)}{Total}$

Si los valores observados y los esperados coinciden o se acercan mucho se dice que la distribución de frecuencias de las 2 variables está homogéneamente distribuida. Si la diferencia o la distancia entre los valores observados y los esperados es grande existirá heterogeneidad. Se ha utilizado el estadístico de Chi-cuadrado para contrastar si la diferencia entre las frecuencias observadas y las esperadas es significativa. El test de χ^2 se basa en el análisis de la distancia o la diferencia entre el valor observado y el valor esperado para cada celda. Su valor se obtiene:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

El sumatorio de las diferencias entre los valores observados y esperados elevado al cuadrado se aproxima una distribución χ^2 (nº filas - 1) x (nº columnas - 1) g. l.

Análisis de componentes principales categóricos:

Este procedimiento cuantifica simultáneamente las variables categóricas a la vez que reduce la dimensionalidad de los datos. El análisis de componentes principales

categorico se conoce también por el acrónimo CATPCA, del inglés *CAT*egorical Principal Components Analysis.

El objetivo de los análisis de componentes principales es la reducción de un conjunto original de variables en un conjunto más pequeño de componentes no correlacionados que representen la mayor parte de la información encontrada en las variables originales. La técnica es más útil cuando un extenso número de variables impide una interpretación eficaz de las relaciones entre los objetos (sujetos y unidades). Al reducir la dimensionalidad, se interpreta un pequeño número de componentes en lugar de un extenso número de variables.

El análisis estándar de componentes principales asume relaciones lineales entre las variables numéricas. Por otra parte, el método de escalamiento óptimo permite escalar las variables a diferentes niveles. Las variables categóricas se cuantifican de forma óptima en la dimensionalidad especificada. Como resultado, se pueden modelar relaciones no lineales entre las variables.

Las variables tratadas mediante este análisis están medidas en escala nominal u ordinal. Mediante el CATPCA se convierten sus puntuaciones en valores escalares, cuyos valores informan del nivel atracción entre las variables al proyectarlas sobre un espacio menor bidimensional.

Análisis factorial

Al igual que la prueba CATPCA permite la reducción del número original de variables en un número menor, agrupando las variables originales en grupos que muestran correlaciones fuertes, es decir, las puntuaciones de los sujetos en estas variables son parecidas, permite diferenciarlas de otros grupos de variables que muestran comportamientos diferentes. Los grupos de variables vienen resumidos en una nueva dimensión extraída que se llama factor.

Es utilizada en otras aplicaciones en el análisis de la fiabilidad de dimensiones o subescalas (conceptos abstractos teóricos que no se pueden medir empíricamente y es preciso desagregar en índices sí mesurables): permite analizar la fuerza de la relación entre los ítems que constituyen una subescala. Si los ítems dentro de una subescala presentan una fuerte relación entre ellos es posible extraer una nueva variable llamada factor que resuma un grupo de variables que muestran un comportamiento similar.

El método para la extracción de los factores que se explica es el de componentes principales:

- el F1 del nuevo espacio será aquel que de todas las posibles proyecciones de la nube de puntos sobre un único eje se obtenga la mínima deformación
- el F2 será aquel que de todas las posibles proyecciones de la nube de puntos sobre un espacio de 2 dimensiones generado por el eje F1 y un segundo eje perpendicular a él se consigue la mínima deformación.
- Etc.

Para medir la bondad del análisis factorial se tiene en cuenta:

- La prueba de esfericidad de Barlett: contrasta la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones no es la identidad, es decir, que existen correlaciones significativas entre las variables y es posible reducir el número de variables.
- Índice KMO (Kayser-Meyer-Olkin): analiza los coeficientes de correlación parcial entre las variables estudiadas. Este índice va de 0 a 1, para valores menores a 0,5, indica que no se debe proceder con un análisis factorial.
- La Comunalidad: es una medida de la información o de la cantidad de variabilidad que puede explicar el nuevo espacio factorial reducido de cada una de las variables originales. En el espacio original todas las variables están perfectamente explicadas. Mediante un espacio más pequeño se pierde información de las variables originales. Una prueba de la bondad del análisis factorial es que la cantidad de información que se ha perdido es poca, o dicho de otro modo, que la cantidad de variabilidad que se explica de la variable original es grande en el nuevo espacio en el que no aparece.
- Varianza total explicada: los sujetos que forman la muestra tienen una puntuación en cada una de las p variables originales que se representan en el espacio de p dimensiones. Así se observa una nube de puntos en el espacio de p dimensiones que constituyen la variabilidad total de cada subescala. Mediante la observación de la Varianza total explicada se mide qué porcentaje de la variabilidad total original puede explicar el nuevo espacio factorial de menos dimensiones.
- Matriz de componentes rotados: mediante este análisis se mide el grado de correlación de la variable original con los factores extraídos. La idoneidad del análisis es que cada variable tenga una correlación alta con un solo factor. Para ello se ha utilizado el procedimiento Varimax, que fue propuesto por Kaiser (1958), y trata de que los factores tengan unas pocas saturaciones altas y muchas, casi nulas, en las variables. Esto hace que haya factores con correlaciones altas con un número

pequeño de variables y correlaciones nulas en el resto, quedando así redistribuida la varianza de los factores. Si una variable tiene una correlación por debajo de 0,4 con un factor o muestra, correlaciones con 2 ó más factores indicarán que esta variable original no muestra una correlación alta con el resto de variables que miden un mismo indicador y, por tanto, la fiabilidad de su medición no es buena.

Capítulo 9. RESULTADOS

9.1 Introducción del análisis de resultados

En este capítulo se da respuesta a las hipótesis planteadas en el presente trabajo de investigación, analizando la forma como la crisis económica afectó a las empresas de ES de la Comunidad Valenciana e identificando las competencias, perfiles profesionales y los ámbitos de actividad de los NYE para las cooperativas y las SL en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia. Además de lo anterior, la caracterización desarrollada en este trabajo permitirá determinar: el estado de las empresas de ES para las tres provincias de la Comunidad Valenciana después de la crisis económica, sus recursos humanos y otras tantas variables de gran importancia que en resumen proporcionarán una visión integral del sector.

9.2 Fiabilidad pretest

La encuesta ha sido testada mediante el “juicio de expertos”, 5 personas han evaluado la validez de las preguntas formuladas: 1 periodista, 2 investigadores, 2 empresarios. En una escala de 1 a 5 han evaluado los aspectos: claridad, pertinencia y relevancia de las preguntas formuladas para la medición de las preguntas de la encuesta.

Mediante la prueba W de Kendall se analiza la concordancia de las opiniones de los jueces. En la prueba estadística el “Coeficiente de Concordancia de Kendall (W)”, ofrece el valor que posibilita decidir el nivel de concordancia entre los expertos. El valor de W oscila entre 0 y 1. El valor de 1 significa una concordancia de acuerdos total y el valor de 0 un desacuerdo total. Para cada variable, se calcula la suma de rangos, cuyo resultado se muestra en las tablas siguientes.

Claridad:

Tabla 45. Rangos.

Expertos	Rango promedio
Claridad Periodista	3,5
Claridad investigador 1	1,3
Claridad investigador 2	3,43
Claridad empresario 1	3,39
Claridad empresario 2	3,38

Fuente: elaboración propia.

Tabla 46. Estadístico de prueba.

N	37
W de Kendall ⁹	0,723
Chi-cuadrado	106,957
gl	4
Sig. asintótica	0

Fuente: elaboración propia.

Pertinencia

En las tablas 47 y 48 se muestra el resultado de la prueba W de Kendall, por medio de las tablas de rangos y estadísticos de pruebas.

Tabla 47. Rangos estadísticos.

Expertos	Rango promedio
Pertinencia Periodista	1,47
Pertinencia investigador 1	2,62
Pertinencia investigador 2	4,14
Pertinencia empresario 1	3,87
Pertinencia empresario 2	2,89

Fuente: elaboración propia.

⁹ Coeficiente de Concordancia de Kendall

Tabla 48. Estadístico de prueba.

N	38
W de Kendall ⁹	0,57
Chi-cuadrado	86,61
gl	4
Sig. asintótica	0

Fuente: elaboración propia.

Se observa que el Coeficiente de Kendall W es 0,57, siendo este valor moderado. El nivel de significación de la prueba $\alpha < 0,05$, se concluye que la suma de rangos no es significativamente diferente, por tanto, no se rechaza que exista concordancia en la evaluación de la pertinencia de las preguntas.

Relevancia

Por último, en las tablas 49 y 50 se muestra el resultado de la W de Kendall para la concordancia en la evaluación de la relevancia de las preguntas formuladas.

Tabla 49. Rangos pretest.

Relevancia Periodista	1,59
Relevancia investigador 1	2,53
Relevancia investigador 2	4,22
Relevancia empresario 1	4,01
Relevancia empresario 2	2,64

Fuente: elaboración propia.

Tabla 50. Estadístico de prueba.

N	38
W de Kendall ⁹	0,607
Chi-cuadrado	92,276
gl	4
Sig. asintótica	0

Fuente: elaboración propia.

El valor del Coeficiente de Kendall W es 0,607, siendo este valor aceptable. El nivel de significación de la prueba $\alpha < 0,05$, se concluye que la suma de rangos no es significativamente diferente y no se rechaza que exista concordancia en la evaluación de la relevancia de las preguntas formuladas en el cuestionario.

9.3 Desarrollo del trabajo: resultados y análisis.

En total se desarrollaron 253 encuestas, distribuidas entre las provincias de Alicante, Castellón y Valencia. Para la puesta en contacto con las empresas se enviaron 722 correos electrónicos de forma personalizada a SL y cooperativas de la Comunidad Valenciana, donde se explicó el fin de la puesta en contacto con dicha empresa y además:

- Los objetivos del proyecto.
- El tiempo de duración de la encuesta.

En la tabla 51 se puede observar el número de correos electrónicos enviados por tipo de empresa de ES y por provincia. En total el 67,87% de los correos electrónicos fueron enviados a cooperativas y el 32,13% a SL ubicadas en las provincias de Alicante, Valencia y Castellón. Y por provincia: el 46,26% de los mensajes fueron enviados a empresas ubicadas en Valencia, un 36,98% a SL y cooperativas localizadas en Alicante y un 16,76% de Castellón.

Tabla 51. Número de empresas contactadas.

Empresa	Alicante	Castellón	Valencia	
Cooperativas	158	82	250	490
Sociedades Laborales	109	39	84	232
Total	267	121	334	722

Fuente: elaboración propia.

El porcentaje de retorno o porcentaje de encuestas desarrolladas equivalen al 35,04% del total de envíos o correos electrónicos enviados a las empresas. La tabla 52 muestra el porcentaje de encuestas desarrolladas por provincia y tipo de empresa de acuerdo al número de emails enviados. El promedio de empresas encuestadas es del 28,56% y el mayor porcentaje de encuestas desarrolladas se generó en la provincia de Valencia (41,32%), y también por tipo de empresa de ES el porcentaje de retorno más alto se presentó para las SL (51,19%) y cooperativas (38%) de la provincia de Valencia.

Tabla 52. Porcentaje de empresas encuestadas.

	SL	Cooperativas	
Alicante	27,52	28,48	28,09
Castellón	30,77	34,15	33,06
Valencia	51,19	38,00	41,32
Total	36,64	34,29	35,04

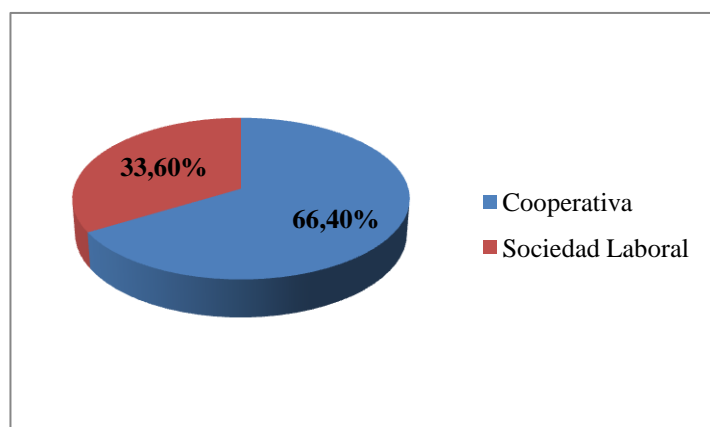
Fuente: elaboración propia.

9.3.1 Características de las empresas de Economía Social encuestadas

9.3.1.1 Cooperativas y Sociedades Laborales: caracterización

En la figura 39 se puede observar el porcentaje de SL y cooperativas encuestadas en el presente estudio en las tres provincias de la Comunidad Valenciana. El 66,40% de las empresas analizadas son cooperativas (168) y el 33,60% son SL (85 empresas).

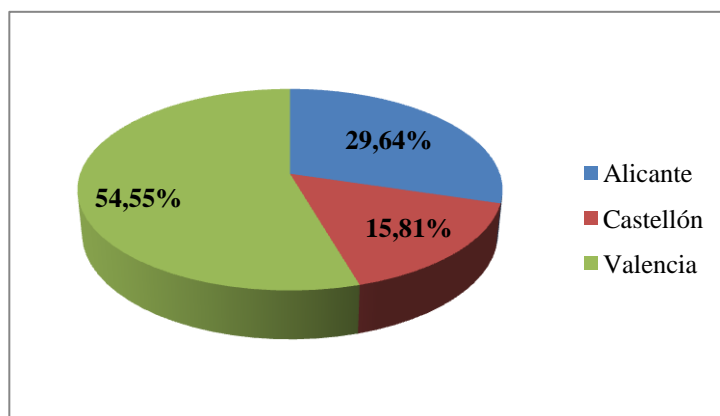
Figura 39. Sociedades Laborales y cooperativas encuestadas.



Fuente: elaboración propia.

La figura 40 muestra el porcentaje de empresas de ES encuestadas para cada una de las tres provincias de la Comunidad Valenciana. Un 54,55 % (138) de las empresas encuestadas se encuentran localizadas en la provincia de Valencia, un 29,64%(75) en la provincia de Alicante y un 15,81%(40) en la provincia de Castellón.

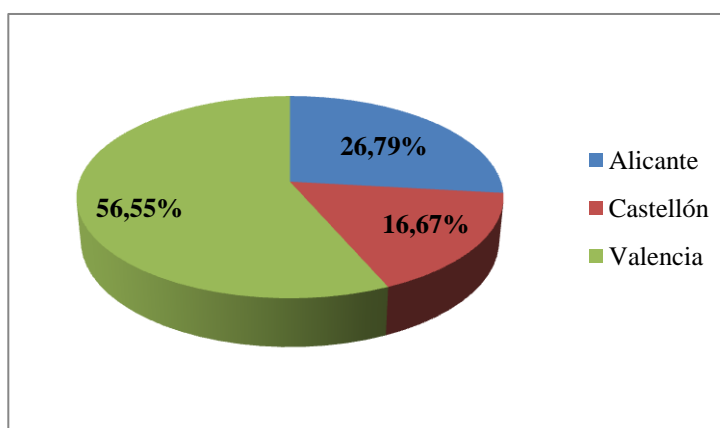
Figura 40. Sociedades Laborales y Cooperativas encuestadas por provincia.



Fuente: elaboración propia.

El 56,55% de las cooperativas encuestadas en el estudio son de la provincia de Valencia (95), el 26,79% proceden de la provincia de Alicante (45) y el 16,67% son de la provincia de Castellón (28), como se puede observar en la figura 41.

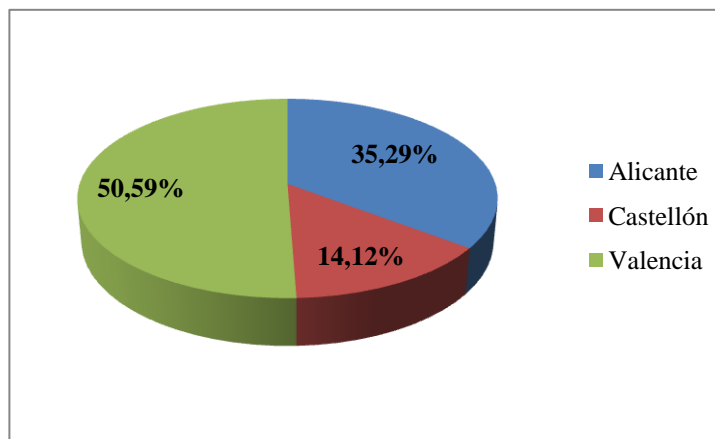
Figura 41. Cooperativas encuestadas por provincia.



Fuente: elaboración propia.

El 50,59% de las SL encuestadas son de la provincia de Valencia (43), el 35,29% son de la provincia de Alicante (30) y el 14,12% están establecidas en la provincia de Castellón (12), tal como lo indica la figura 42.

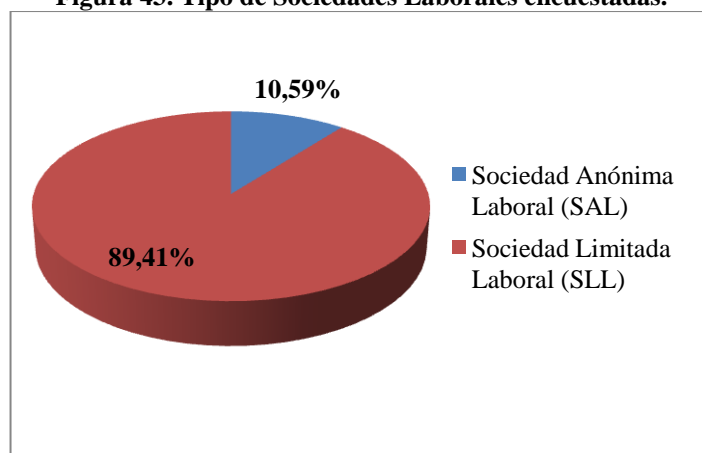
Figura 42. Sociedades Laborales encuestadas por provincia.



Fuente: elaboración propia.

En la figura 43 se puede observar los tipos de SL encuestadas en el presente estudio para las tres provincias de Valencia. El 89,41% de las empresas encuestadas son SLL (76) y el 10,59% son SAL (9).

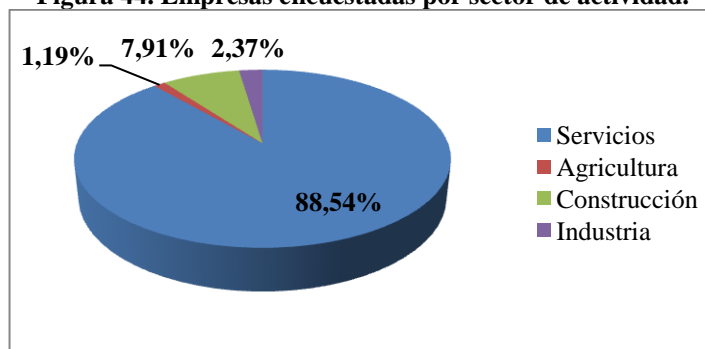
Figura 43. Tipo de Sociedades Laborales encuestadas.



Fuente: elaboración propia.

El 88,54% (224 empresas) de las SL y cooperativas encuestadas operan en el sector servicios, seguido de un 7,91% (20) se encuentra en el sector de la construcción, un 2,37% (6) operan en el sector de la industria y finalmente el 1,19% (3) de las empresas de ES analizadas operan en el sector de la agricultura; tal como se puede ver en la figura 44.

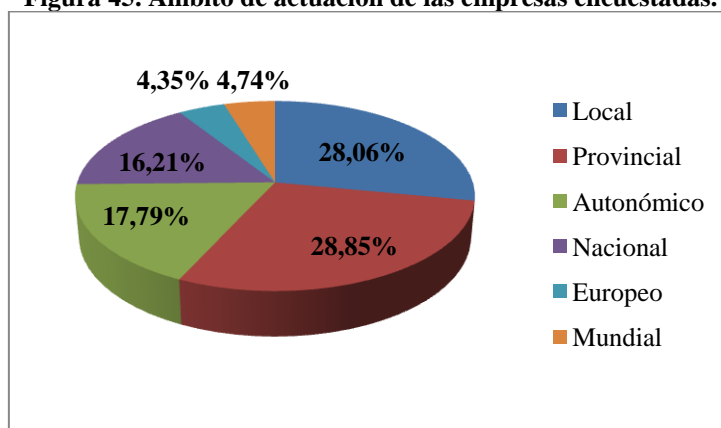
Figura 44. Empresas encuestadas por sector de actividad.



Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en la figura 45, sobre un total de 253 empresas encuestadas, un 28,85% de las empresas manifiestan que tienen un ámbito de actuación local (71), un 28,06% provincial (73), un 17,79% autonómico (45), un 16,21% nacional (41), un 4,35% europeo (11) y un 4,74% mundial (12).

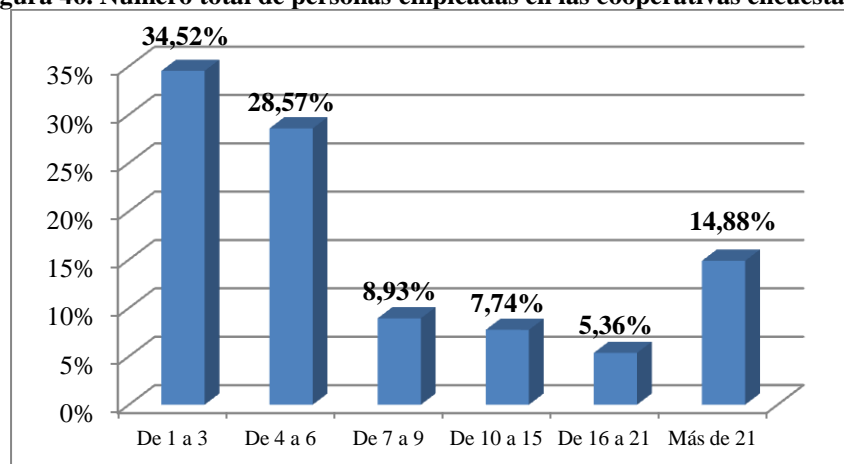
Figura 45. Ámbito de actuación de las empresas encuestadas.



Fuente: elaboración propia.

De las 168 cooperativas participantes en el estudio: el 34,52% (58) de ellas tienen entre 1 y 3 personas en su organización, el 28,57% (48) entre 4 y 6 el 8,93% (15), entre 7 y 9 el 7,74% (13) entre 10 y 15 el 5,36% (9) entre 16 y 21 y el 14,88% (25) más de 21 personas; tal como lo indica la figura 46. Aproximadamente el 85% de las cooperativas encuestadas son PYMES, lo que confirma la dimensión de las PYMES en la ES valenciana y los informes de la Comisión Europea (2016d) donde reportan que la mayoría de las empresas de ES de la UE son PYMES.

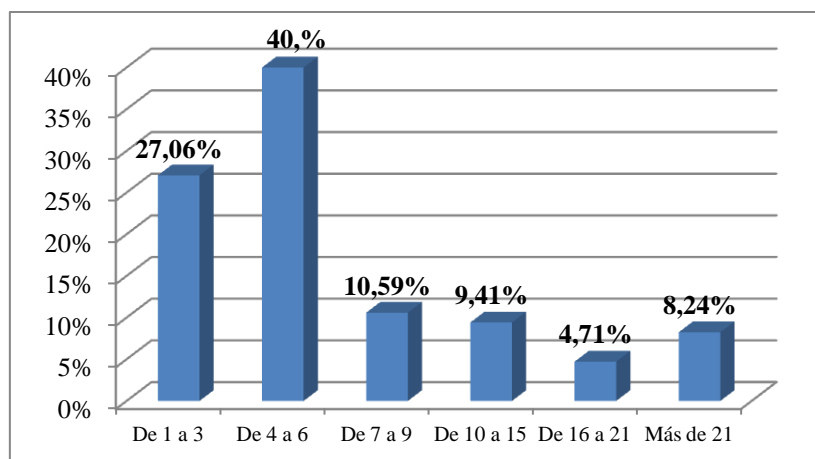
Figura 46. Número total de personas empleadas en las cooperativas encuestadas.



Fuente: elaboración propia.

En la figura 47 se puede observar el número de personas pertenecientes a las SL analizadas en el estudio. De las 85 SL encuestadas para este trabajo de investigación, el 27,06% (23) están formadas por entre 1 y 3 personas, el 40% (34) por entre 4 y 6, el 10,59% (9) por entre 7 y 9, el 9,41% (8) por entre 10 y 15, el 4,71% (4) por entre 16 y 21 y el 8,24% (7) por más de 21 personas.

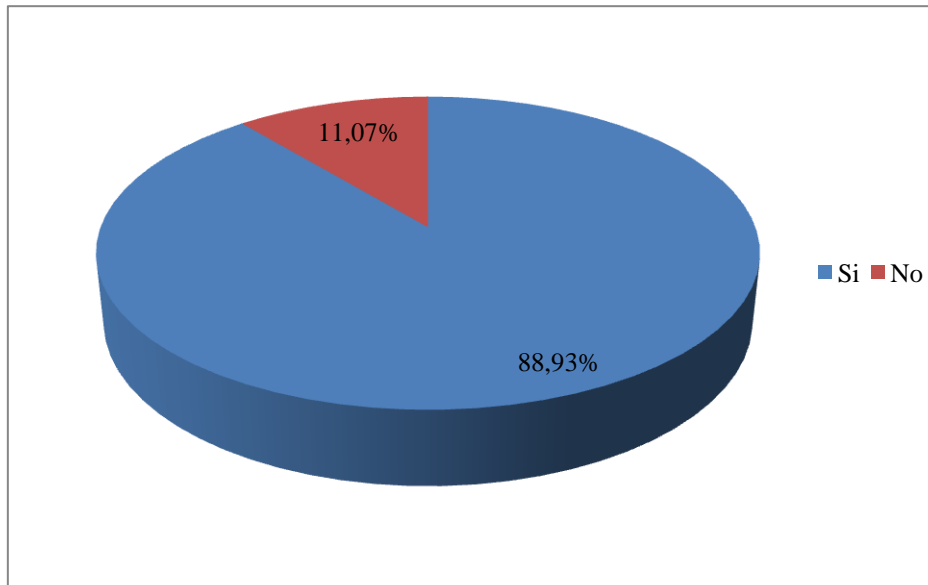
Figura 47. Número total de personas empleadas en las Sociedades Laborales encuestadas.



Fuente: elaboración propia.

Según la figura 48, el 88,93% (225) de las empresas encuestadas (253) manifiestan que si tienen algún servicio de la empresa externalizado frente al 11,07% (28) que manifiestan no tenerlo.

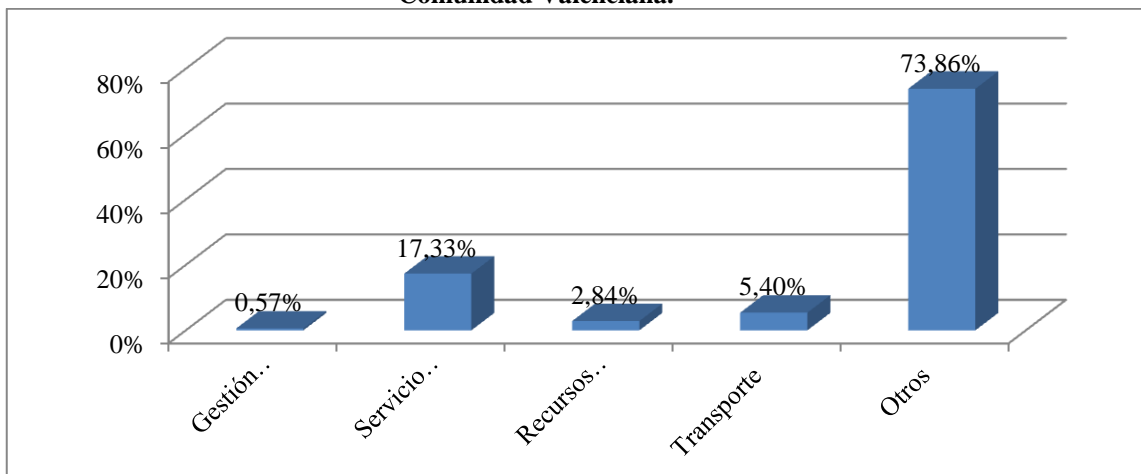
Figura 48. Porcentaje de cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana con trabajos externalizados.



Fuente: elaboración propia.

De las 225 empresas que respondieron en la cuestión anterior de forma afirmativa (figura 48), un 0,57% de ella manifiesta tener externalizado el servicio de gestión del almacén, un 17,33% el servicio de mantenimiento, auxiliares y limpieza, un 2,84% el departamento de recursos humanos, un 5,40% el servicio de transporte y un 73,86% tienen externalizados otro tipo de servicios, tal como se puede ver en la figura 49.

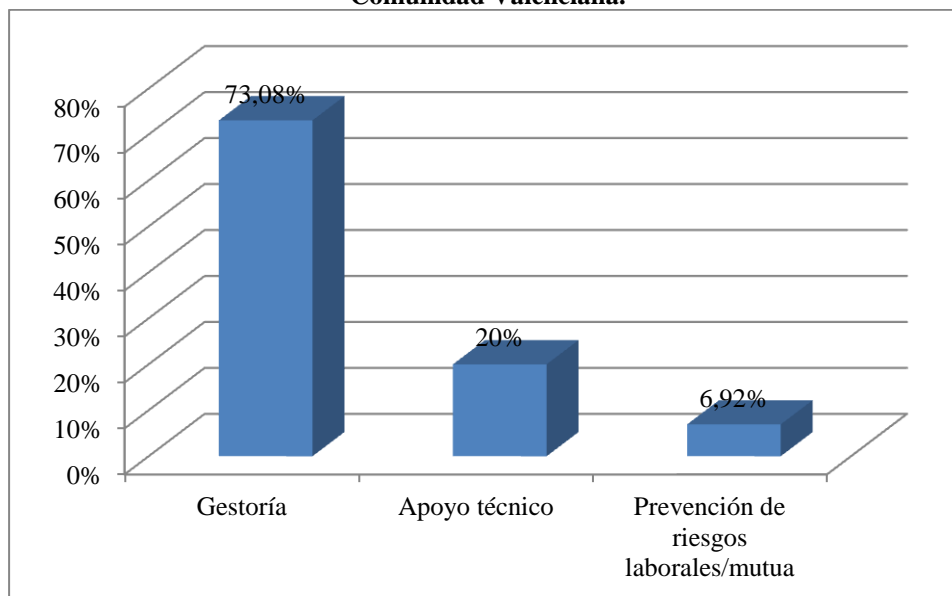
Figura 49. Tipo de servicios externalizados de las cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana.



Fuente: elaboración propia.

Tal como se puede ver en la figura 50, entre las empresas de ES que han respondido que tienen externalizado otro tipo de servicios: un 73,08% ha manifestado que tiene un servicio externo de gestoría, un 20% cuentan con otros servicios de apoyo técnico y un 6,92% cuentan con un departamento externo de prevención de riesgos laborales o una mutua.

Figura 50. Otros tipos de servicios externalizados de las cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana.

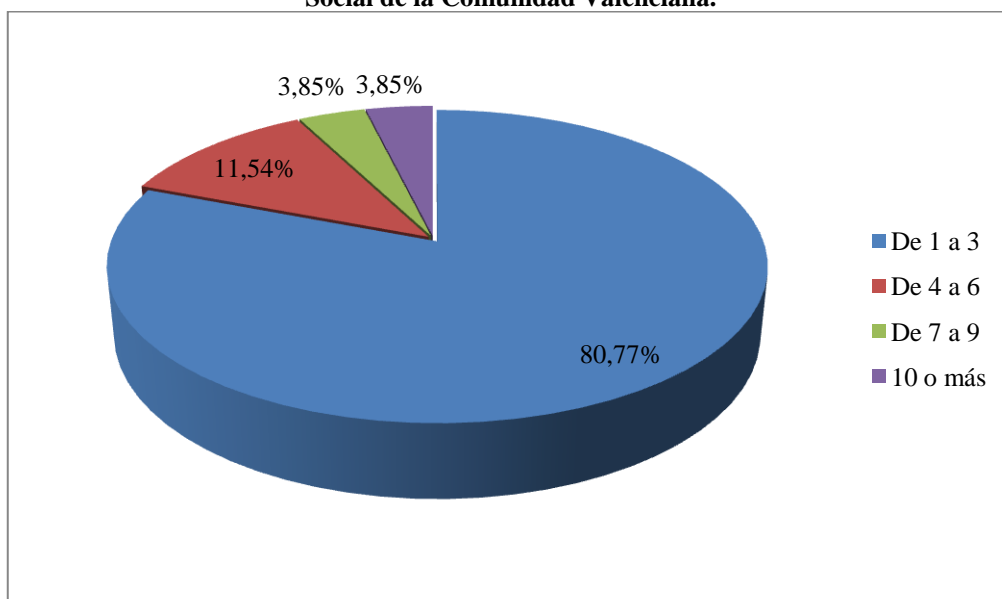


Fuente: elaboración propia.

9.3.1.2 Formación, empleo y recursos humanos de las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana

Las empresas analizadas en el presente estudio y que disponen de departamento de recursos humanos tienen el siguiente porcentaje de personas asociadas a dichos departamentos: un 80,77% (21) de las organizaciones encuestadas tienen entre 1 y 3 personas asociadas a dicho departamento, el 11,54% (3) de las empresas tienen entre 4 y 6 personas asociadas, el 3,85% (1) tienen entre 7 y 9 personas de Recursos Humanos y, el 3,85% (1) tienen 10 o más personas asociadas a dicho departamento; tal como se puede ver en la figura 51.

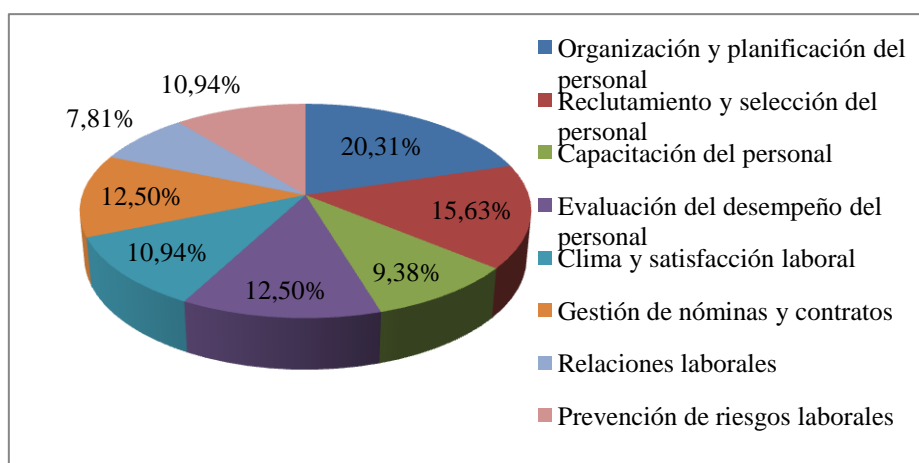
Figura 51. Porcentaje de personas asociadas a los Recursos Humanos de las Empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana.



Fuente: elaboración propia.

En la figura 52 se puede observar la acción más desarrollada por los departamento de recursos humanos de las empresas de ES analizadas en el presente estudio: en mayor medida la organización y planificación del personal con un 20,31% (13), luego el reclutamiento y selección del personal con un 15,63% (10) y seguido luego por la evaluación del desempeño del personal y la gestión de nóminas y contratos (ambas con un 12,50% - 8 empresas).

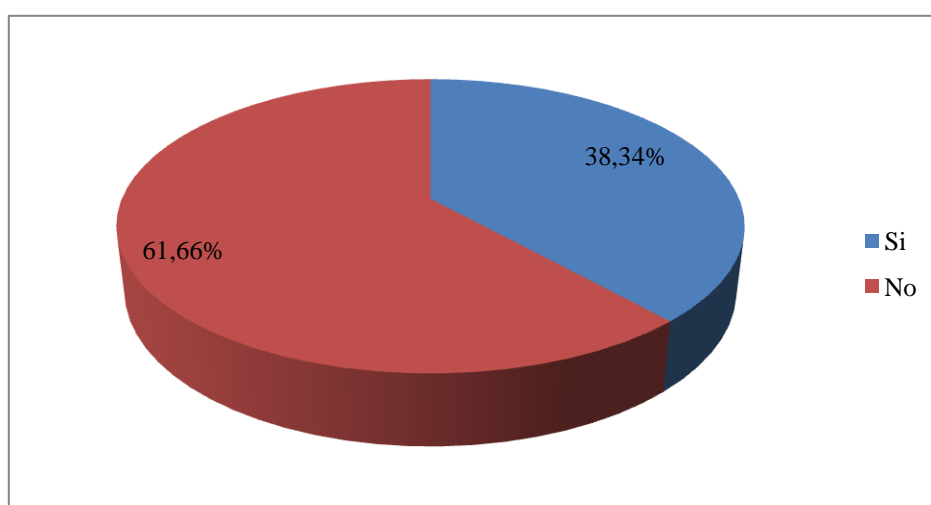
Figura 52. Acciones desarrolladas por el departamento de Recursos Humanos de las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana.



Fuente: elaboración propia.

En la figura 53 se puede observar el porcentaje de empresas de ES que participaron en la encuesta y respondieron de forma negativa con un 61,66% que tienen un plan propio de formación (156), frente a un 38,34% que no poseen un plan propio de formación (97). Los resultados anteriores son similares a los obtenidos en el estudio desarrollado por UCOMUR (2004) con las empresas de ES en la Comunidad de Murcia, donde un 73% de las organizaciones analizadas respondieron no tener un plan formativo propio; y además confirman el reporte del IVIE (2013) donde señalan el déficit de la formación destinada al reciclaje en la Comunidad Valenciana.

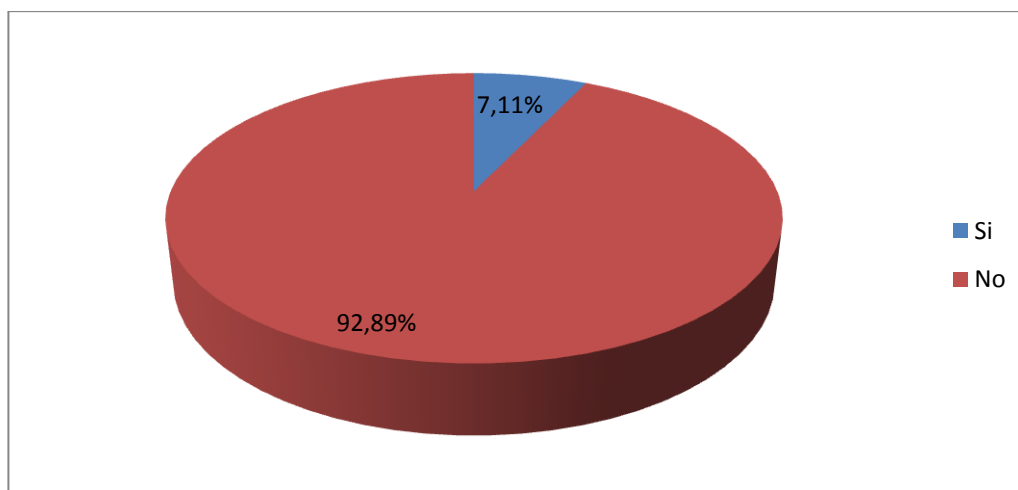
Figura 53. Empresas de Economía Social con plan propio de formación.



Fuente: elaboración propia.

Según la figura 54, de las 253 empresas encuestadas: un 92,89% (235) no poseen un departamento de Formación frente a un 7,11% (18) que si lo poseen.

Figura 54. Empresas de Economía Social con departamento de formación.

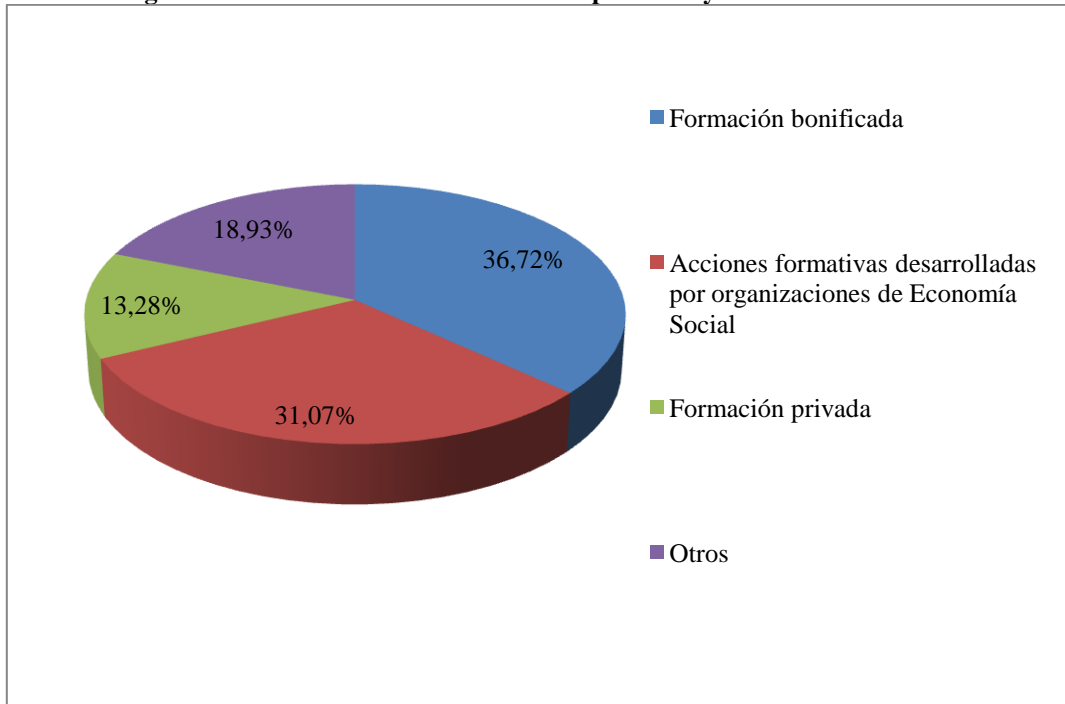


Fuente: elaboración propia.

De las empresas participantes en el estudio, un 36,72% afirma realizar o haber realizado formación continua para sus empleados a través de la formación bonificada, un 31,07% a través de acciones formativas desarrolladas por organizaciones de Economía Social, un 13,28% a través de formación privada y un 18,93% mediante otras alternativas formativas., tal como se puede ver en la figura 55. Los resultados anteriores son de gran dimensión para el sector cooperativo y las SL de la Comunidad Valenciana: pues el uso de la formación continua durante la vida laboral de las personas es muy importante ya que forja una relación laboral estable entre empleador y empleado, el personal aumenta su productividad, se adapta más fácil a los cambios y son polivalentes, tal como afirma Martin (2014).

Por otro lado, mientras la formación bonificada es la opción más valorada por las empresas de ES analizadas en el presente estudio, las empresas ES de la Comunidad de Murcia analizadas por UCOMUR (2004) usan empresas externas, colegios profesionales y consultorías para el desarrollo de sus acciones formativas continuas.

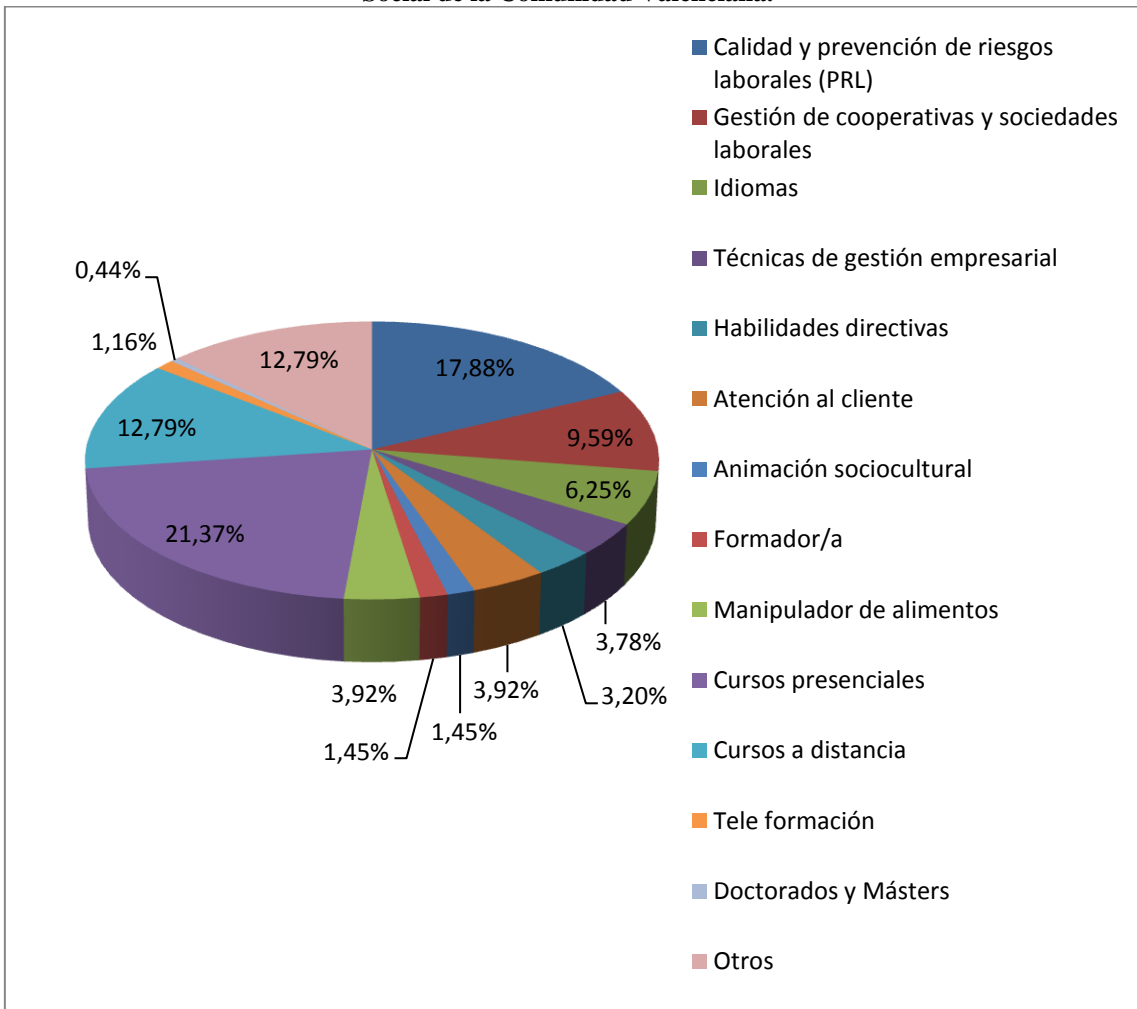
Figura 55. Formación continua en las cooperativas y sociedades laborales.



Fuente: elaboración propia.

Tal como se ve en la figura 56, un 17,88% de los participantes afirma que las acciones formativas que suele realizar el personal de la empresa son el curso de Calidad y Prevención de Riesgos Laborales (123) y el 21,37% de las empresas hacen dichas acciones formativas de forma presencial (147). La forma mediante la cual desarrollan la formación continua las empresas de ES de la Comunidad Valenciana (analizadas en el actual estudio) es muy similar a como la desarrollan las SL y cooperativas de la Comunidad de Murcia (UCOMUR, 2004), ya que las acciones se realizan en su mayoría de forma presencial en ambas Comunidades Autónomas.

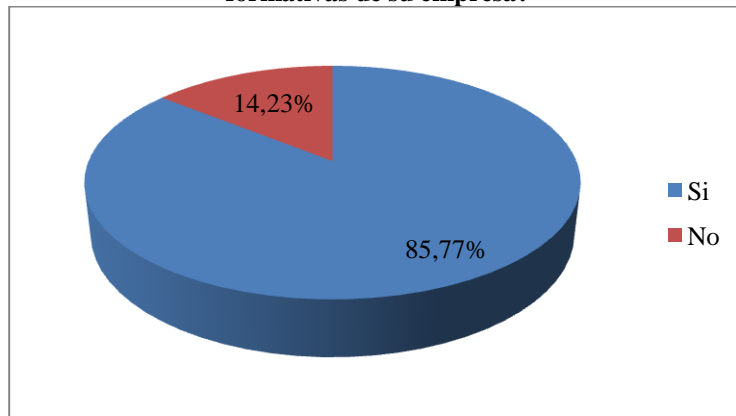
Figura 56. Tipo de acciones formativas desarrolladas por el personal de las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana.



Fuente: elaboración propia.

Según la figura 57, el 85,77% (217) de las empresas encuestadas (253) manifiestan que dicha formación si cubre las necesidades formativas de su empresa, mientras que el 14,23% (36) no considera que cubra las necesidades formativas para su empresa.

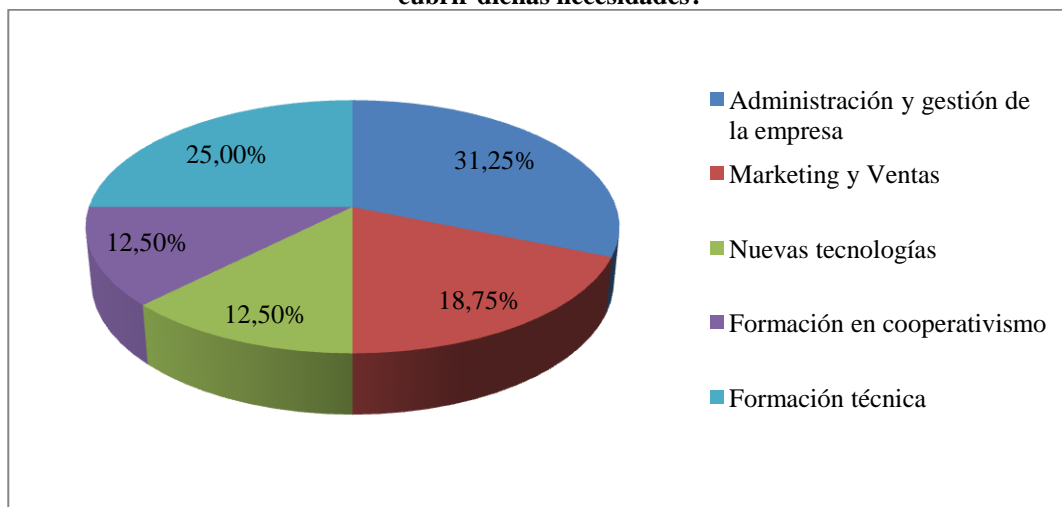
Figura 57. Porcentaje de empresas que responden a: ¿Dicha formación suele cubrir las necesidades formativas de su empresa?



Fuente: elaboración propia.

Tal como se puede ver en la figura 58, un 31,25% de las cooperativas y SLL participantes considera que para cubrir las necesidades formativas de la empresa, deberían implementarse cursos de administración y gestión de la empresa, un 18,75% cree que debería ser cursos de marketing y ventas, un 12,50% de nuevas tecnologías, un 12,50% de formación en cooperativismo y un 25% considera que deberían implementarse cursos de formación técnica. El análisis anterior complementa el estudio desarrollado por Sanchís et al. (2015) con el sector cooperativo de la Comunidad Valenciana, donde dichas empresas tienen necesidades formativas en el área de dirección de empresas.

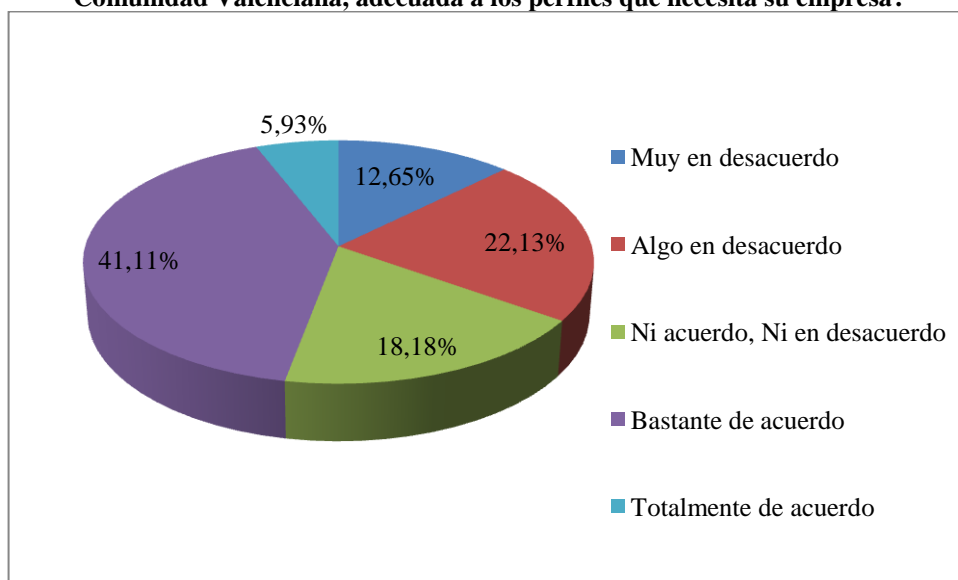
Figura 58. Porcentaje de empresas que responden a: ¿Qué tipo de cursos implementaría para cubrir dichas necesidades?



Fuente: elaboración propia.

En la figura 59 se puede observar el porcentaje de empresas que responden a la pregunta “¿Cree que existe una oferta formativa en la Comunidad Valenciana, adecuada a los perfiles que necesita su empresa?”: El 41,27% (104) se muestran bastante de acuerdo con la oferta formativa, seguido de un 22,13% (56) está algo en desacuerdo, un 18,25% (46) no están ni acuerdo ni en desacuerdo con el interrogante, un 12,70% (32) manifiestan que están muy en desacuerdo con la adecuación de la oferta formativa en la Comunidad Valenciana para los perfiles que necesita su empresa, y finalmente, un 5,95% (15) se muestran totalmente de acuerdo.

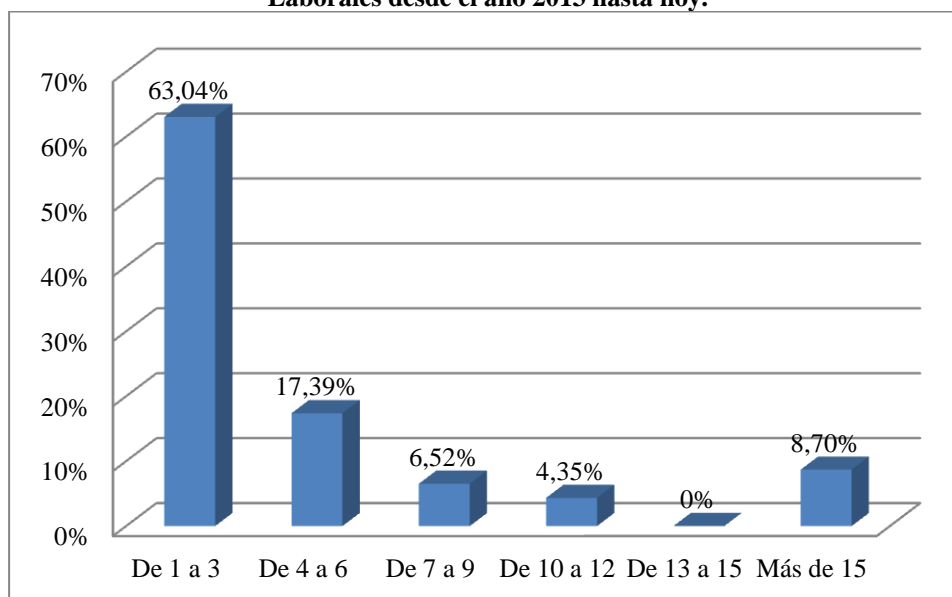
Figura 59. Porcentaje de empresas que responden a: ¿Cree que existe una oferta formativa en la Comunidad Valenciana, adecuada a los perfiles que necesita su empresa?



Fuente: elaboración propia.

En la figura 60 se puede observar la respuesta a la “¿en cuántas personas ha disminuido el personal de las cooperativas y las Sociedades Laborales desde el año 2013 hasta hoy?”, por parte de las cooperativas y SL de la Comunidad Valenciana participantes en el presente estudio: el 63,04% de las empresas disminuyó entre 1 y 3 personas su plantilla (29) y seguido de un 17,39 entre 4 y 6 personas (8).

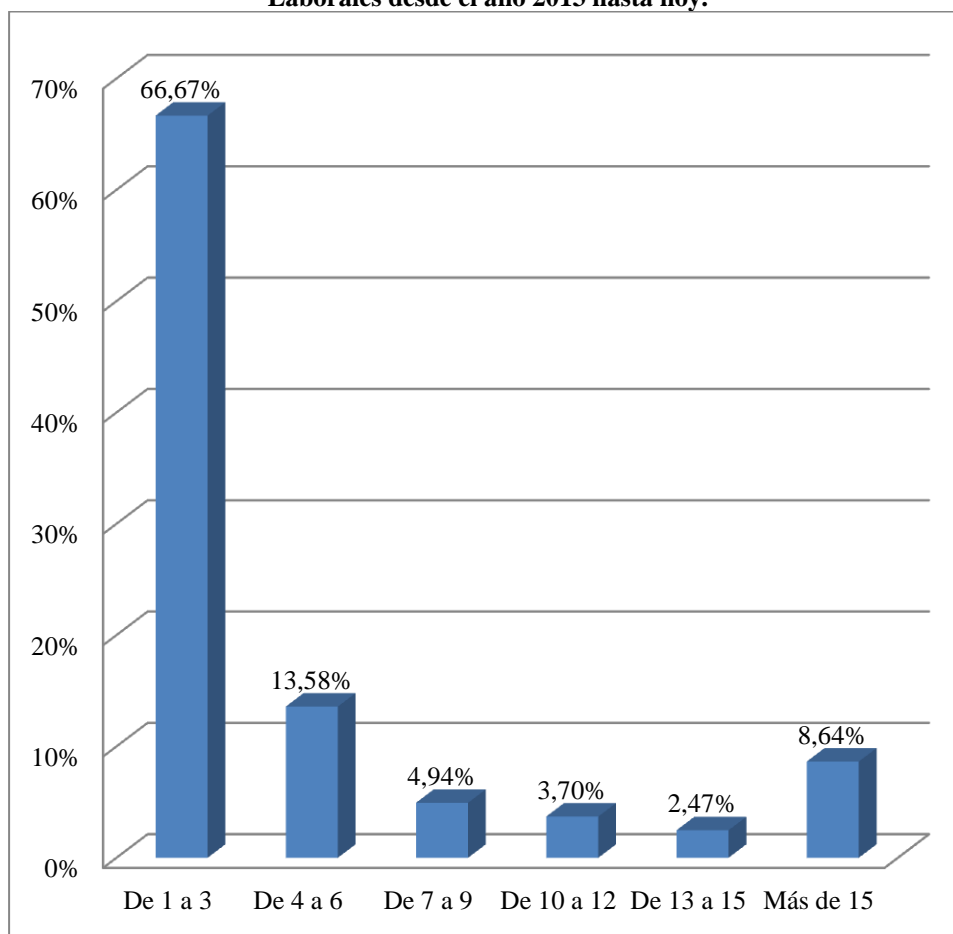
Figura 60. En cuantas personas ha disminuido el personal de las cooperativas y las Sociedades Laborales desde el año 2013 hasta hoy.



Fuente: elaboración propia.

Según la figura 61, de las 81 empresas de empresas de ES que respondieron esta opción: el 66,67% aumentaron su plantilla entre 1 y 3 personas desde el año 2013 hasta hoy (54) y seguido por 13,58% de empresas que aumentaron su plantilla entre 4 y 6 personas (11). El número de personas en el que aumentó la plantilla de las empresas analizadas desde el año 2013 hasta la actualidad es superior al de aquellas que disminuyeron su personal, lo que confirma la forma como las empresas de ES en España resistieron mejor la crisis económica que las organizaciones tradicionales (del año 2008 al 2013) y les permitió desarrollar ajustes laborales a nivel de su fuerza laboral, con el fin de afrontar mejor el periodo después del año 2013 según Monroy et al. (2013).

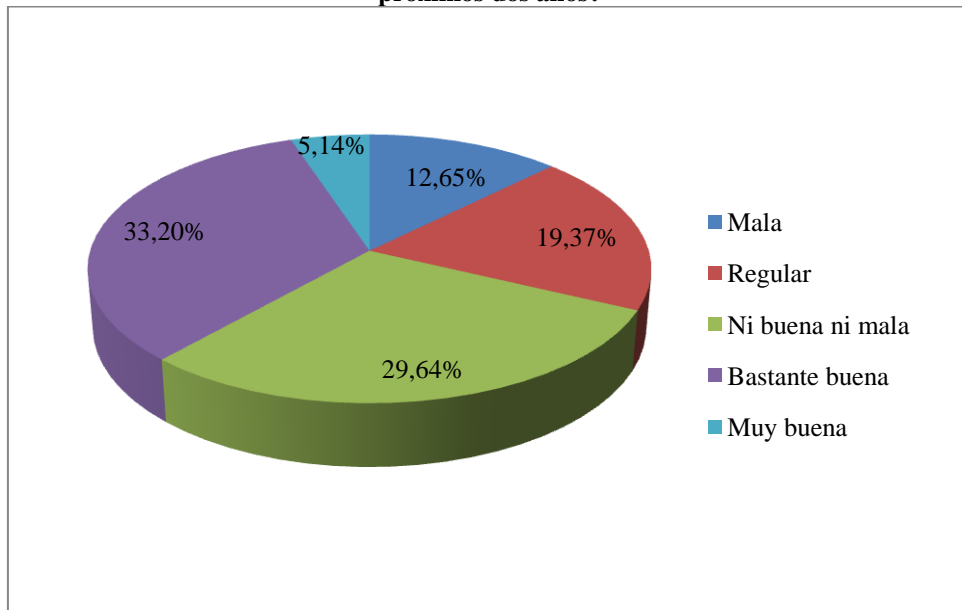
Figura 61. En cuantas personas ha aumentado el personal de las cooperativas y las Sociedades Laborales desde el año 2013 hasta hoy.



Fuente: elaboración propia.

En la figura 62 se da respuesta de cómo las empresas de ES de la Comunidad Valenciana ven la generación de empleo para los próximos dos años: el 33,2% (84) de las empresas de ES de la Comunidad Valenciana ven bastante buena la generación de empleo para los próximos dos años (84), un 29,64% de las cooperativas y SL encuestadas no ven ni buena ni mala su generación de empleo (75) y un 19,37% de las empresas consideran regular la generación de empleo (49). De acuerdo a los resultados, más de la mitad de las empresas de ES encuestadas no ven positiva la generación de empleo para los próximos dos años, esto se debe a las políticas de empleo desarrolladas hasta la fecha en España según Felgueroso y Jansen (2016).

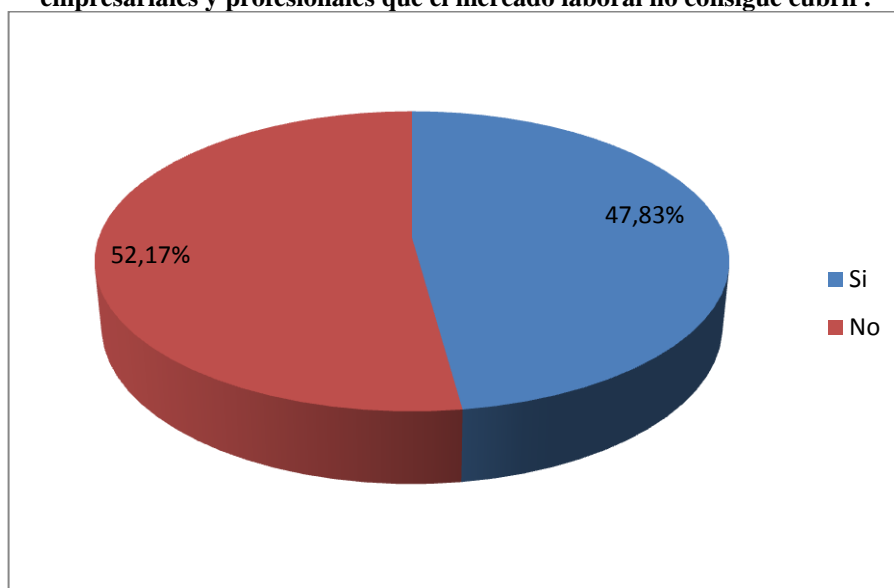
Figura 62. Porcentaje de empresas que responden a: ¿Cómo ve la generación de empleo para los próximos dos años?



Fuente: elaboración propia.

En la figura 63 se puede observar si las empresas de ES consideran si tienen necesidades empresariales y profesionales que el mercado laboral no consigue cubrirles: el 52,17% de las empresas de las cooperativas y SL encuestadas responde que no tienen dichas necesidades (132), frente al 47,83% creen que si tienen dichas necesidades (121).

Figura 63. Porcentaje de empresas que responden a: ¿Cree que hay nuevas necesidades empresariales y profesionales que el mercado laboral no consigue cubrir?



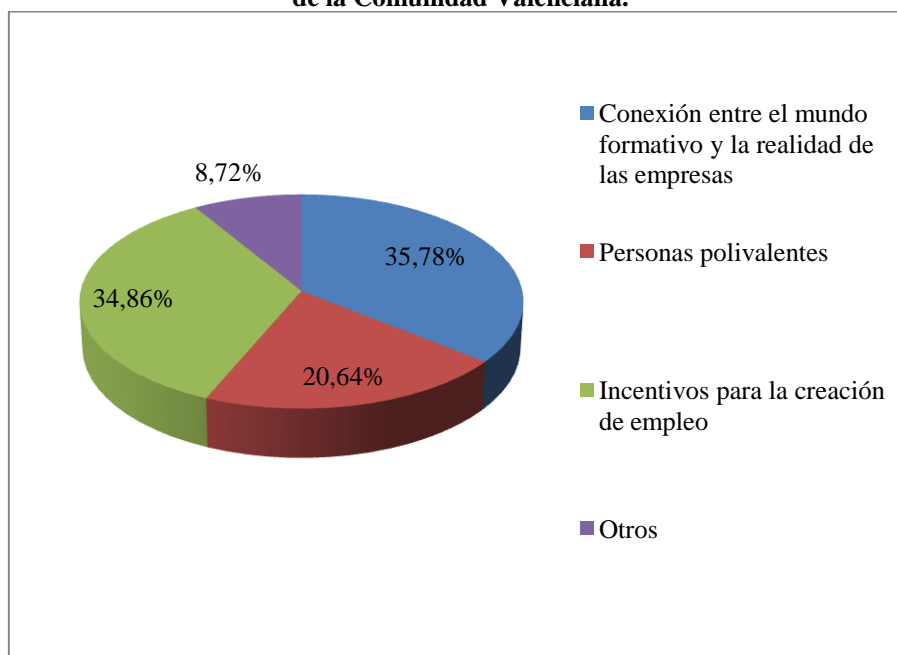
Fuente: elaboración propia.

Según la figura 64, entre las nuevas necesidades empresariales y profesionales que las empresas participantes consideran que el mercado laboral no consigue cubrir se encuentran: un 35,78% manifiesta que hay una falta de conexión entre el mundo formativo y la realidad de las empresas (78), seguidas por un 34,86% de cooperativas y SL que manifiestan la falta de incentivos para la creación de empleo (76), un 20,64% creen que hay dificultad para encontrar personas polivalentes (45), y finalmente un 8,72% señala la existencia de otras necesidades.

La falta de conexión entre el mundo laboral y académico como una de las necesidades más valoradas por las empresas encuestadas en el presente estudio, es afirmada también en varios estudios e informes (CEDEFOP, 2016, Andrés et al., 2016; Moreno Mínguez, 2015; Aguilar et al., 2012; Vila, 1985). Andrés et al. (2016) evidencia el alto nivel de desempleo estructural que hay en España, y así mismo el desajuste europeo que hay entre el sector formativo y empresarial es confirmado por el CEDEFOP (2016), donde también se reportan las grandes repercusiones que traen a las economías nacionales de la UE dichos desajustes.

La falta de incentivos para la creación de empleo es la segunda opción más valorada por las organizaciones de ES analizadas en el presente estudio, también lo reporta Sanchís et al. (2015) con las cooperativas de la Comunidad Valenciana por la falta de recursos de las mismas para el desarrollo de su actividad.

Figura 64. Tipo de necesidades empresariales y profesionales para las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana.



Fuente: elaboración propia.

9.3.2 Hipótesis

Cada una de las hipótesis planteadas en este trabajo de investigación se ha vinculado a algunos de los objetivos específicos del presente trabajo de investigación, con el fin de dar respuesta a cada uno de ellos.

9.3.2.1 Objetivo 1

H1. La crisis económica empeoró la situación de las Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales del sector de la construcción y servicios, de aquellas empresas localizadas en las provincias de Castellón y Alicante.

Para responder la hipótesis formulada se seleccionan las variables:

Localización de su empresa: recogida en escala Nominal tomando los valores de las 3 provincias de la Comunidad Valenciana.

Ámbito de actuación: recogida en escala Ordinal tomando los valores ‘Local’, ‘Provincial’, ‘Autonómico’, ‘Nacional’, ‘Europeo’ y ‘Mundial’

1. Sector económico: recogida en escala Nominal tomando los valores ‘Agricultura’, ‘Construcción’, ‘Industria’ y ‘Servicios’.
2. Tipo de empresa: recogida en escala Nominal tomando los valores ‘Sociedad laboral limitada’, ‘Sociedad laboral Anónima’ y ‘Cooperativa’.

3. Cambio entre 2008 y 2013: recogida en escala Ordinal tomando los valores ‘Empeoró mucho’, ‘Empeoró’, ‘No cambió’, ‘Mejóro’ y ‘Mejóro mucho’.

Se toma como Variable dependiente (VD) de estudio que se pretende explicar a partir del resto de Variables Independientes (VI) recogidas en este apartado. En primer lugar se procede con un análisis descriptivo bivariado mediante tablas de contingencia que se muestra a continuación.

En la tabla 53 se observa que el tamaño muestral recogido es de 169 empresas que respondieron a la pregunta: ‘Durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa mejoró o empeoró’, de las cuales 2 de esas empresas pertenecen al sector de la Agricultura, 15 a la Construcción, 5 dedicadas a la Industria y 147 dedicadas al sector Servicios.

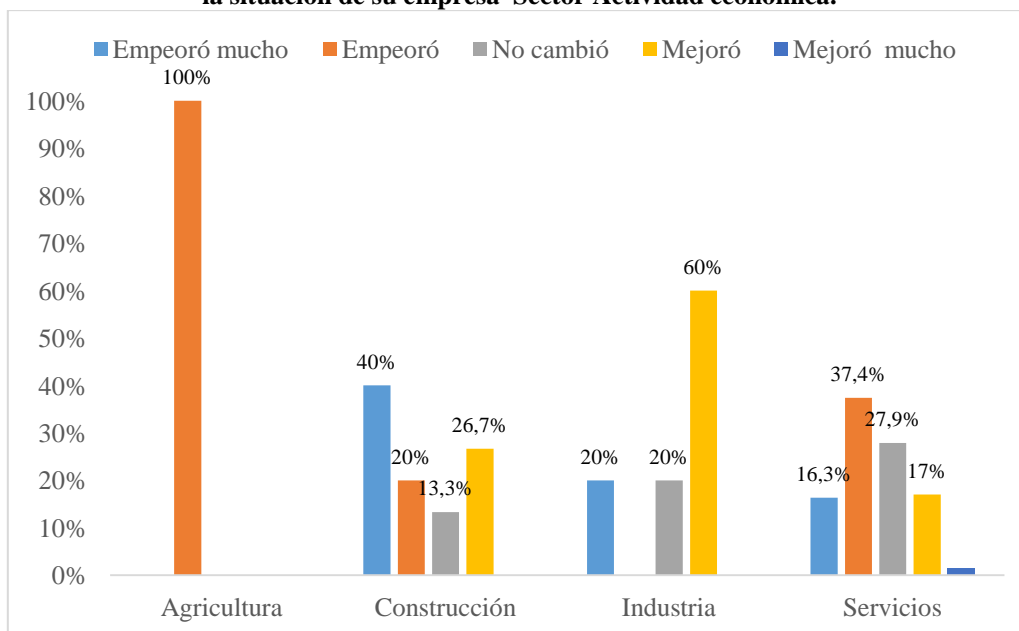
Tabla 53. Tabla cruzada durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa. *Sector actividad económica.

			Sector Actividad económica				
			Agricultura	Construcción	Industria	Servicios	Total
Empeoró mucho	Recuento		0	6	1	24	31
	% dentro de Sector Actividad económica		0,0%	40,0%	20,0%	16,3%	18,3%
Durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa:	Recuento	Empeoró	2	3	0	55	60
	% dentro de Sector Actividad económica		100,0%	20,0%	0,0%	37,4%	35,5%
No cambió	Recuento		0	2	1	41	44
	% dentro de Sector Actividad económica		0,0%	13,3%	20,0%	27,9%	26,0%
Mejó	Recuento		0	4	3	25	32
	% dentro de Sector Actividad económica		0,0%	26,7%	60,0%	17,0%	18,9%
Mejó mucho	Recuento		0	0	0	2	2
	% dentro de Sector Actividad económica		0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	1,2%
Total	Recuento		2	15	5	147	169
	% dentro de Sector Actividad económica		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia

En la figura 65 se muestra la distribución de frecuencias de las respuestas en las 5 categorías de cambio entre 2008 y 2013 de las empresas de los 4 sectores:

Figura 65. Porcentajes durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa*Sector Actividad económica.



Fuente: elaboración propia.

Los sectores Agricultura e Industria al tener una baja representatividad muestral se ven afectados por la respuesta de una empresa y no se describen.

Entre las empresas de la construcción un 40% de las empresas empeoraron mucho su situación y un 20 % empeoró, mientras que un 26,7% mejoraron. Entre las empresas dedicadas al sector servicios un 18,3 % de las empresas empeoraron mucho su situación y un 35,5 % empeoró, mientras que un 20 % mejoraron o mejoraron mucho. Por tanto, es más incisivo el empeoramiento entre las empresas dedicadas al sector de la construcción.

Se continúa mediante el análisis de la distribución de frecuencias de la ‘Evolución entre 2008 y 2013’ y el ‘Tipo de empresa’ que se muestra en la Tabla 54. De las 169 empresas que contestaron a la pregunta ‘Durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), 94 (55,6 %) eran Cooperativas, 9 (5,3 %) Sociedades laborales Anónimas y 66 (39,05 %) Sociedades laborales Limitadas.

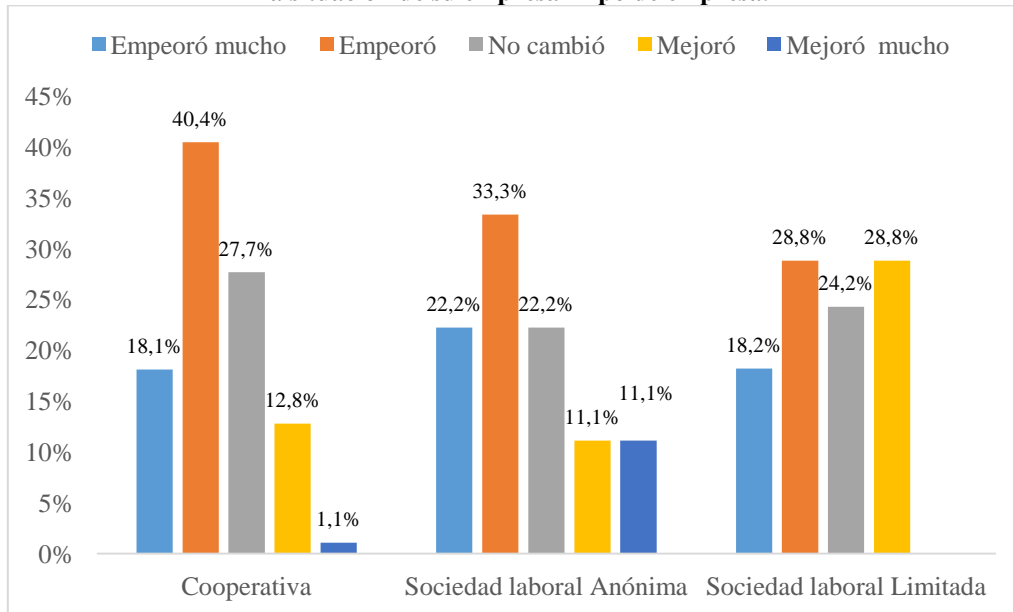
Tabla 54. Tabla cruzada durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa *Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.

			Tipo de Empresa de Economía Social			Total
			Cooperativa	Anónima	Limitada	
Durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa:	Empeoró mucho	Recuento	17	2	12	31
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	18,1%	22,2%	18,2%	18,3%
	Empeoró	Recuento	38	3	19	60
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	40,4%	33,3%	28,8%	35,5%
	No cambió	Recuento	26	2	16	44
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	27,7%	22,2%	24,2%	26,0%
	Mejóro	Recuento	12	1	19	32
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	12,8%	11,1%	28,8%	18,9%
	Mejóro mucho	Recuento	1	1	0	2
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	1,1%	11,1%	0,0%	1,2%
	Total	Recuento	94	9	66	169
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia

En la figura 66 se muestra la distribución de frecuencias para cada tipo de empresa de ES analizada en el presente estudio. Se observa que entre las SLL y SAL tuvo un mayor peso la evolución de mejora que entre las empresas cooperativas.

Figura 66. Porcentajes durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa*Tipo de empresa.



Fuente: elaboración propia

Se continúa con el análisis de la evolución entre 2008 y 2013 en las 3 provincias de la Comunidad Valenciana, cuya distribución se muestra en la tabla 55. Se observa que de las 169 empresas, 51 fueron recogidas en la provincia de Alicante (30,1%), 28 en la provincia de Castellón (16,5%) y 90 en la provincia de Valencia (53,2%).

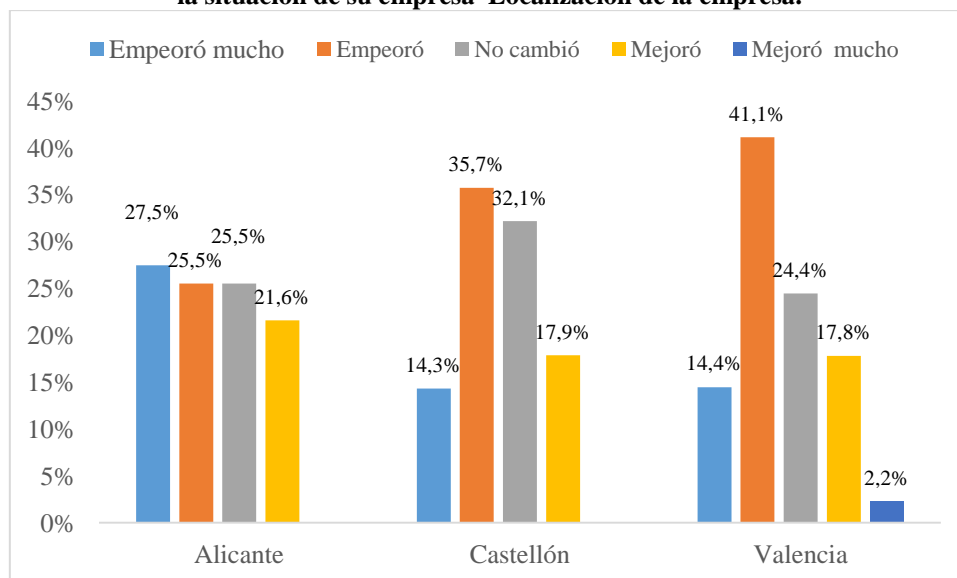
Tabla 55. Tabla cruzada durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa: *Localización de su empresa.

			Localización de su empresa:			Total
			Alicante	Castellón	Valencia	
Durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa:	Empeoró mucho	Recuento	14	4	13	31
		% dentro de Localización de su empresa:	27,5%	14,3%	14,4%	18,3%
	Empeoró	Recuento	13	10	37	60
		% dentro de Localización de su empresa:	25,5%	35,7%	41,1%	35,5%
	No cambió	Recuento	13	9	22	44
		% dentro de Localización de su empresa:	25,5%	32,1%	24,4%	26,0%
	Mejó	Recuento	11	5	16	32
		% dentro de Localización de su empresa:	21,6%	17,9%	17,8%	18,9%
	Mejó mucho	Recuento	0	0	2	2
		% dentro de Localización de su empresa:	0,0%	0,0%	2,2%	1,2%
Total		Recuento	51	28	90	169
		% dentro de Localización de su empresa:	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En la figura 67 se observa mejor la distribución de respuesta de la evolución entre 2008 y 2013 en las empresas de las 3 provincias y que se comenta debajo:

Figura 67. Porcentajes durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa*Localización de la empresa.



Fuente: elaboración propia.

En la gráfica anterior, se observa que existe homogeneidad del peso, mejora o empeoramiento entre las empresas de la provincia de Alicante, por tanto, la variabilidad de la evolución de las empresas alicantinas es mayor que Castellón y Valencia, mientras que entre las empresas de Castellón y Valencia destaca el peso de la respuesta ‘Empeoró’. Entre la respuesta ‘No cambió su situación’ tuvo un mayor peso dentro de la provincia de Castellón con un 32,1 %.

Como conclusión se puede decir que el peso de la evolución positiva (Mejoró o Mejoró mucho) y negativa (Empeoró o Empeoró mucho) es cercano en las 3 provincias. También se añade que la respuestas ‘Empeoró mucho’ tuvo una mayor incidencia dentro de las empresas de la provincia de Alicante.

Por último se analiza la relación entre la ‘Evolución entre 2008 y 2013’, cuya distribución se muestra en la tabla 56. De las 169 empresas recogidas, 44 tienen un ámbito de actuación local (26,03%), 51 un ámbito provincial (30,1%), 28 un ámbito autonómico (16,5%), 29 un ámbito nacional (17,1%), 8 un ámbito europeo (4,7%) y 9 un ámbito mundial (5,3%).

Tabla 56. Tabla cruzada durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa*Ámbito de actuación.

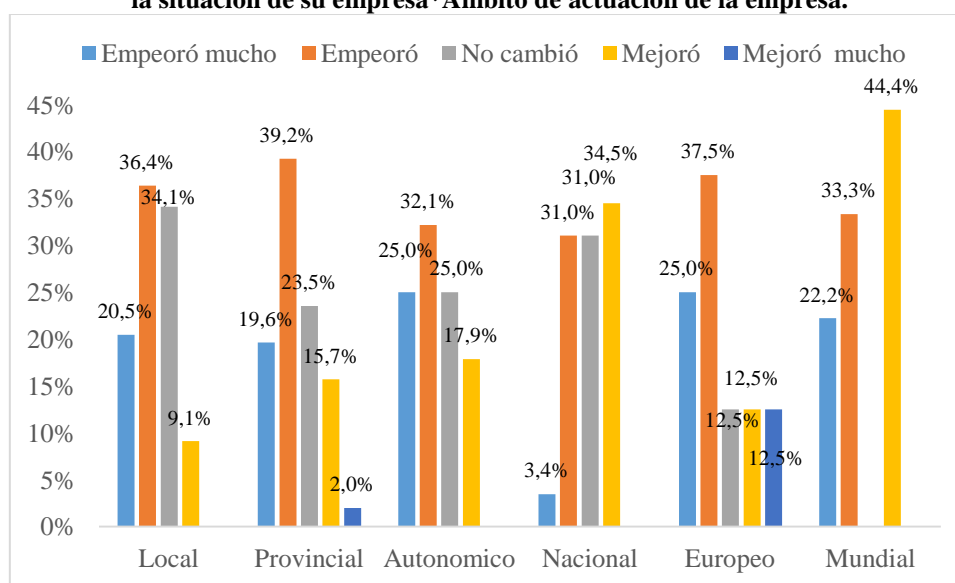
			Ámbito de actuación:						
			Local	Provincial	Autonómico	Nacional	Europeo	Mundial	Total
Durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa:	Empeoró mucho	Recuento	9	10	7	1	2	2	31
		% dentro de Ámbito de actuación:	20,5%	19,6%	25,0%	3,4%	25,0%	22,2%	18,3%
	Empeoró	Recuento	16	20	9	9	3	3	60
		% dentro de Ámbito de actuación:	36,4%	39,2%	32,1%	31,0%	37,5%	33,3%	35,5%
	No cambió	Recuento	15	12	7	9	1	0	44
		% dentro de Ámbito de actuación:	34,1%	23,5%	25,0%	31,0%	12,5%	0,0%	26,0%
	Mejóro	Recuento	4	8	5	10	1	4	32
		% dentro de Ámbito de actuación:	9,1%	15,7%	17,9%	34,5%	12,5%	44,4%	18,9%
	Mejóro mucho	Recuento	0	1	0	0	1	0	2
		% dentro de Ámbito de actuación:	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	1,2%
Total	Recuento	44	51	28	29	8	9	169	

%	dentro	de	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ámbito	de	actuación:							

Fuente: elaboración propia.

En la figura 68, se muestra la distribución de frecuencias para cada ámbito de actuación. Las empresas con ámbito de actuación Europeo o Mundial no se comentan debido al bajo tamaño muestral y la respuesta en alguna de las 5 categorías supone un aumento no representativo. Se observa cómo el peso de una evolución positiva, aquellas que respondieron ‘Mejoró’ o ‘Mejoró mucho’ tiene un mayor peso entre las empresas de ámbito de actuación ‘Autonómico’ y ‘Nacional’.

Figura 68. Porcentajes durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa*Ámbito de actuación de la empresa.



Fuente: elaboración propia

A continuación se pretende resumir la información aportada por las variables localización de su empresa, ámbito de actuación, sector actividad económica y tipo de empresa de ES acerca de la ‘Evolución de las empresas en el período entre 2008 y 2013’.

Al tratarse de variables Nominales y Ordinales se procede con un Análisis de Componentes principales Categóricas (CATPCA). Se trata de una técnica de reducción de dimensiones y que permite identificar y agrupar las categorías de las variables estudiadas permitiendo responder que variables se relacionan entre sí y muestran y comportamiento cercano, o sea, puntuaciones parecidas.

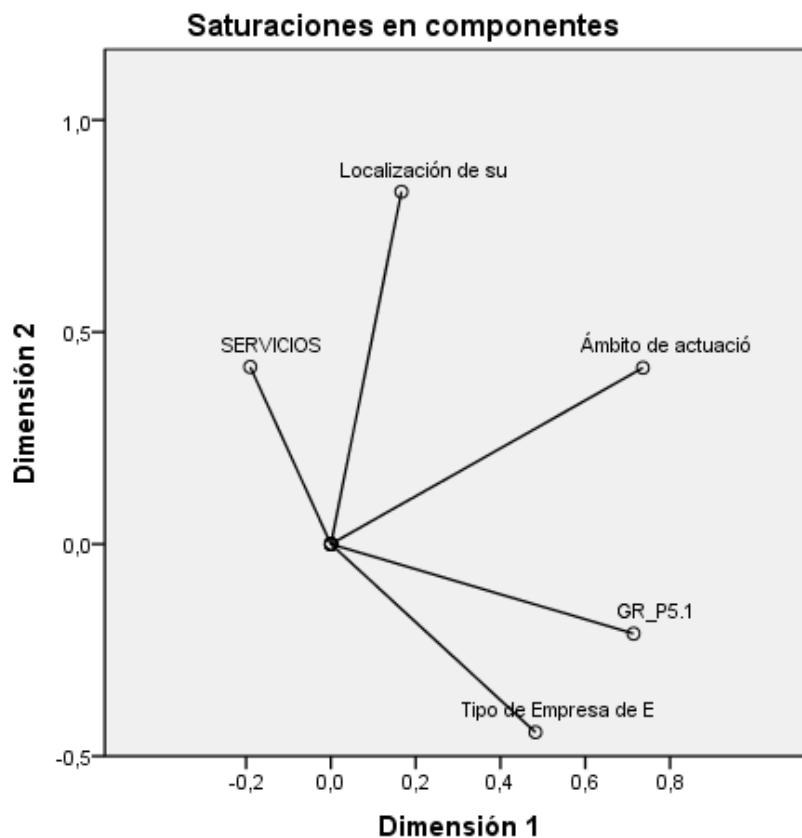
Como se dijo anteriormente se trata de variables Nominales y Ordinales que pretenden resumirse mediante la extracción de una puntuación escalar en un plano bidimensional. La puntuación escalar es la posición de cada categoría en el plano extraída a partir de

un algoritmo que explica el peso de las respuestas de las empresas en las categorías de las variables estudiadas.

Para testar su representatividad se cuantifica qué carga tienen cada variable en cada una de las 2 dimensiones o, dicho también, si las 2 dimensiones pueden explicar el comportamiento de las 5 variables estudiadas y así responder si las variables presentan un carácter discriminatorio que permiten agrupar determinadas categorías.

En la figura 69 de ‘Saturación en componentes’ se representa la carga que tiene cada variable en las 2 dimensiones. Cuanto más se alejan del origen (0,0) mayor explicación aportan. Se observa que la variable ‘Localización de la empresa’ aparece claramente explicada por la Dimensión 2, mientras que el resto de variables aparecen explicadas por ambas dimensiones.

Figura 69. Saturación en componentes.



Normalización de principal de variable.

Fuente: elaboración propia

En la figura 70 de conjunto de puntos de categoría se representan las categorías de las 5 variables estudiadas y permite la interpretación de la relación entre las variables.

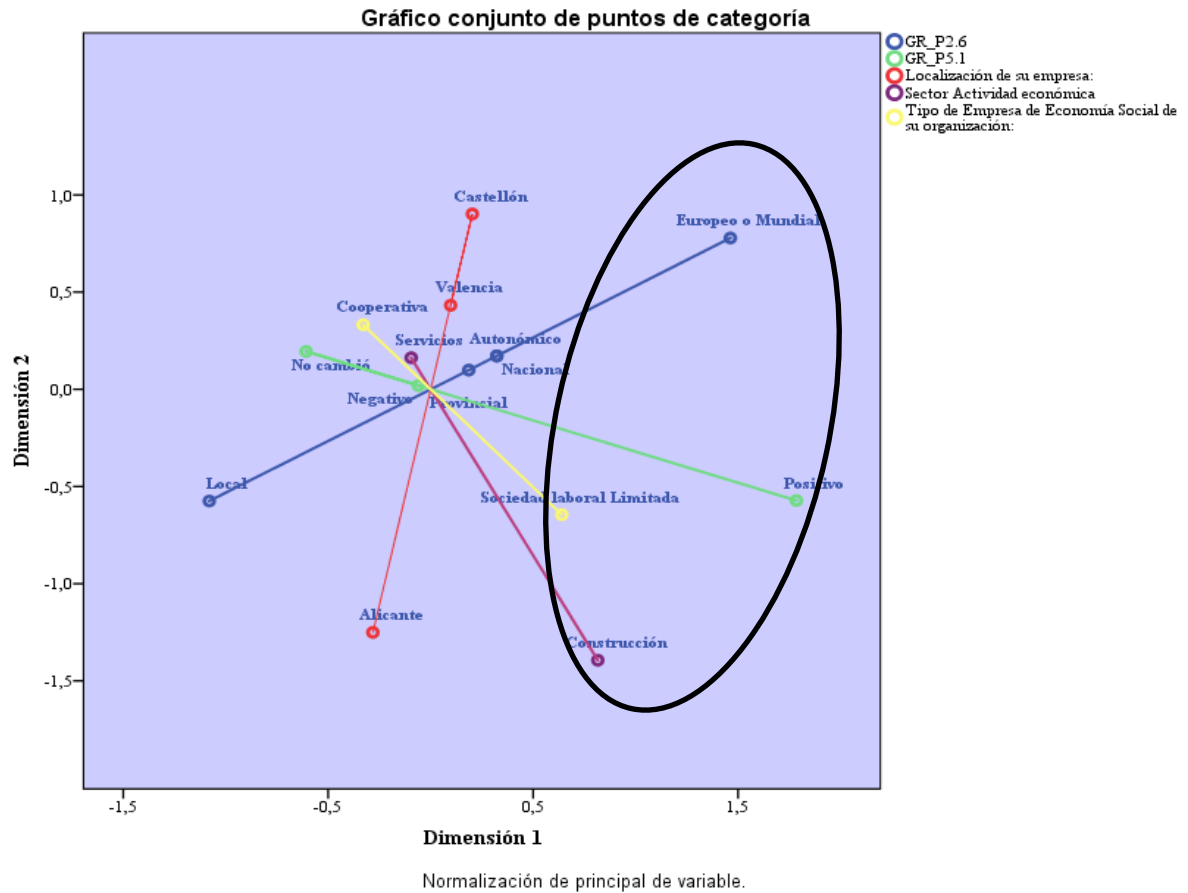
Previamente a la realización del CATPCA se ha procedido a marcar como valores perdidos la categoría ‘Sociedad laboral Anónima’ y las categorías ‘Agricultura’ e ‘Industria’ del sector de actividad económica debido al bajo tamaño muestral recogido que afectaría a la validez de la prueba, así como a la recodificación de las variables ‘Evolución de las empresas durante 2008 y 2013’, pasando a tomar los valores: ‘Evolución negativa’, ‘No cambió’ y ‘Evolución positiva’; y la variable ‘Ámbito de actuación’ en la que se han agrupado las categorías ‘Europeo’ y ‘Mundial’ en una: ‘Europeo o Mundial’.

Las empresas que se correlacionan y se identifican con una evolución positiva fueron las SLL dedicadas a la construcción de ámbito ‘Europeo o Mundial’, el cambio que se produjo en el periodo estudiado es independiente de la localización. Las categorías de las variables estudiadas no discriminan fuertemente la ‘Evolución negativa’ y ‘No cambió’, es decir, la probabilidad de encontrar una empresa con una ‘Evolución negativa’ o que ‘No cambió’ es similar entre los ‘Tipos de empresa’, con un diferente ‘Ámbito de actuación’, dedicadas a la ‘Construcción’ o ‘Servicios’ y que estén presentes en ‘Alicante’, ‘Valencia’ o ‘Castellón’. En la figura 70 se ha insertado un círculo para que sea más sencilla la interpretación de la proximidad de las categorías de las variables estudiadas y sea más sencillo el análisis de la evolución positiva.

Por lo tanto se rechaza la hipótesis, pues en el periodo estudiado hubo una evolución positiva entre las SLL dedicadas a la construcción y cuyo ámbito es superior al nacional.

Los resultados de esta hipótesis contradicen los estudios desarrollados por algunos autores (Ruiz y Quesada, 2014; Sala et al., 2014) con las empresas de ES en España durante el periodo de la crisis económica: pues estos autores describen un mejor comportamiento del sector cooperativo frente a las SL. Todo ello se puede haber generado por que los reportes de dichos autores son análisis desarrollados a nivel nacional, mientras que en la Comunidad Valenciana estos resultados se realizan por primera vez por medio del presente estudio.

Figura 70. Conjunto de puntos de categoría.



Fuente: elaboración propia.

H2: En el periodo del 2008 al 2013 la crisis económica afectó el empleo y la facturación de las Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales ubicadas en la Comunidad Valenciana.

Para responder a esta hipótesis se seleccionan las siguientes variables para las empresas que tuvieron una evolución negativa entre 2008 y 2013:

- Localización de la empresa.
- Forma en la que afectó la situación económica entre 2008 y 2013: se trata de una variable de respuesta múltiple que toma las opciones ‘Empleo’, ‘Facturación’, ‘Beneficios’ e ‘Inversión’. Las categorías obtenidas son:
 - Afectó al Empleo y Facturación
 - Afectó al Empleo, Facturación y Beneficios
 - Afectó al Empleo, Facturación, Inversión y Beneficios
 - Afectó solo a la Facturación

- Afectó a la Facturación y Beneficios

➤ Tipo de empresa.

Se toma como VD 'Forma en que afectó la crisis' y como VI 'Localización de la empresa' y 'Tipo de empresa'. La muestra analizada es de 81 empresas que respondieron en la pregunta 5.1 'Durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa' 'Empeoró o Empeoró mucho'.

Se procede primero con un análisis bivariado de cada VI con la VD 'Forma en que afectó la crisis, cuyas distribuciones de frecuencias se muestran en las tablas de contingencia número 55 y 56.

En la tabla 57 se muestra la distribución de frecuencias de Tipo de empresa y Forma en que afectó a su empresa. No se ha tenido en cuenta el tipo de empresa SAL debido a su bajo tamaño muestral y la baja representatividad de las formas en que afectó la crisis dentro de ellas.

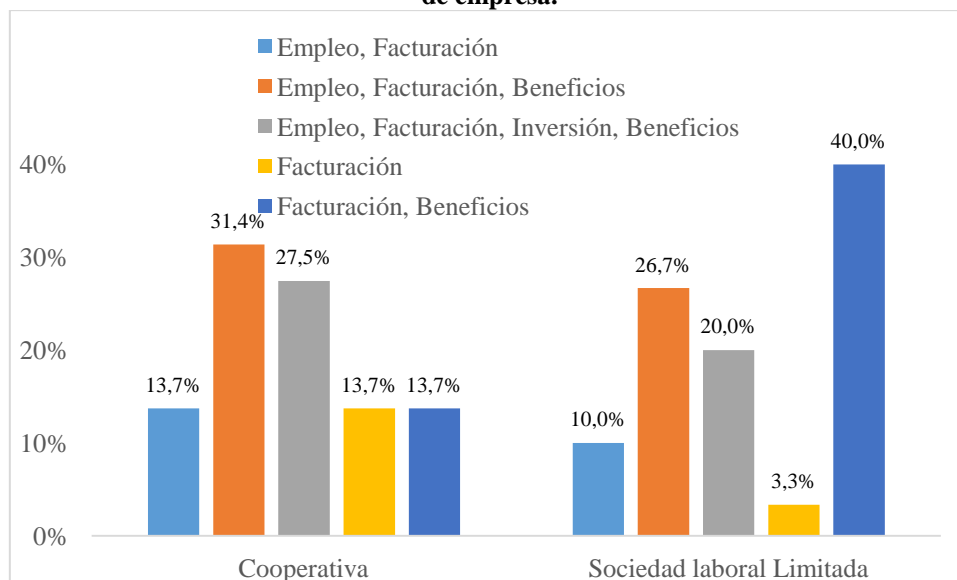
Tabla 57. Tabla cruzada específica de que forma la situación económica afectó a su empresa*Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.

			Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:		
			Cooperativa	Sociedad laboral Limitada	Total
Especifique de que forma la situación económica afectó su empresa:	Empleo, Facturación	Recuento	7	3	10
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	13,7%	10,0%	12,3%
	Empleo, Facturación, Beneficios	Recuento	16	8	24
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	31,4%	26,7%	29,6%
	Empleo, Facturación, Inversión, Beneficios	Recuento	14	6	20
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	27,5%	20,0%	24,7%
	Facturación	Recuento	7	1	8
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	13,7%	3,3%	9,9%
	Facturación, Beneficios	Recuento	7	12	19
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	13,7%	40,0%	23,5%
Total	Recuento	51	30	81	
	% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: elaboración propia.

Se presenta la figura 71 de gráfico de barras para una mejor visualización e interpretación de la distribución de frecuencias bivariada:

Figura 71. Porcentajes específicos de que forma la situación económica afectó a su empresa:* Tipo de empresa.



Fuente: elaboración propia.

Se observa que para las cooperativas la crisis económica afectó la opción ‘Empleo, Facturación y Beneficios’ y ‘Empleo, Facturación, Inversión y Beneficios’, por tanto, la crisis afectó de una forma importante en todo los aspectos. Mientras que para las SLL destaca el peso que tuvo el efecto de la crisis sobre la facturación y los beneficios.

Se continúa con el análisis de la relación entre la Localización de las empresas y Forma en que afectó la crisis, cuya distribución de frecuencias bivariada se muestra en la tabla 58 de contingencia.

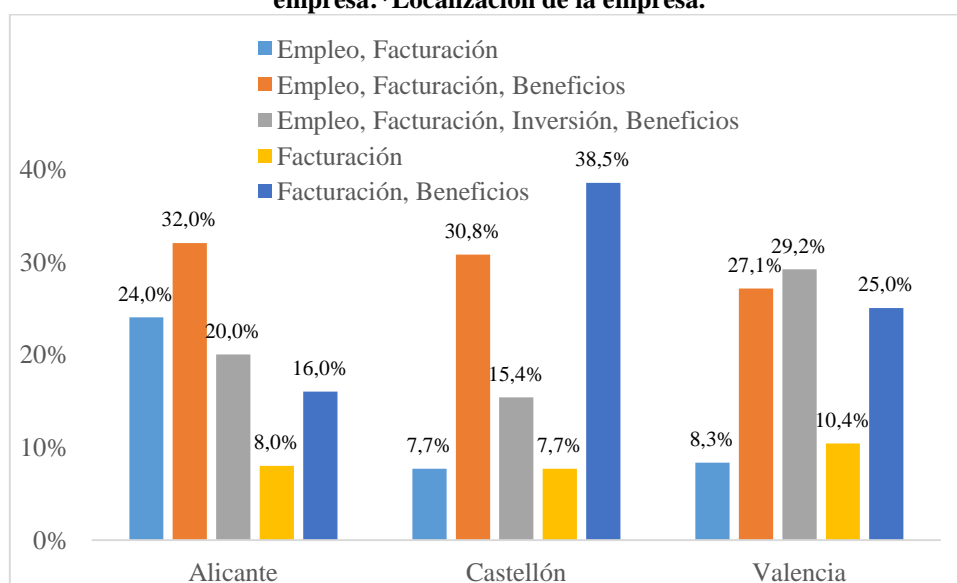
Tabla 58. Tabla cruzada especifique de que forma la situación económica afectó a su empresa*Localización de su empresa.

			Localización de su empresa:			
			Alicante	Castellón	Valencia	Total
Especifique de que forma la situación económica afectó su empresa:		Recuento	6	1	4	11
	Empleo, Facturación	% dentro de Localización de su empresa:	24,0%	7,7%	8,3%	12,8%
		Recuento	8	4	13	25
	Empleo, Facturación, Beneficios	% dentro de Localización de su empresa:	32,0%	30,8%	27,1%	29,1%
		Recuento	5	2	14	21
	Empleo, Facturación, Inversión, Beneficios	% dentro de Localización de su empresa:	20,0%	15,4%	29,2%	24,4%
		Recuento	2	1	5	8
	Facturación	% dentro de Localización de su empresa:	8,0%	7,7%	10,4%	9,3%
		Recuento	4	5	12	21
	Facturación, Beneficios	% dentro de Localización de su empresa:	16,0%	38,5%	25,0%	24,4%
	Recuento	25	13	48	86	
Total	% dentro de Localización de su empresa:	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: elaboración propia.

En la figura 72 se observa que el efecto de la crisis sobre el Empleo, Facturación y Beneficios afectó de forma similar a las empresas de las 3 provincias; el efecto de la Facturación entre un porcentaje bajo de empresas afectó sólo de forma aislada y no acompañada de ningún otro efecto. Se destaca que en la provincia de Valencia entre las empresas que tuvieron una evolución negativa el efecto de la crisis fue más fuerte en los 4 aspectos recogidos que en Alicante y Castellón. Entre las empresas de ES ubicadas en la provincia de Castellón destaca el peso que tuvo el efecto sobre la Facturación y Beneficios.

Figura 72. Porcentajes específicos de que forma la situación económica afectó a su empresa: *Localización de la empresa.



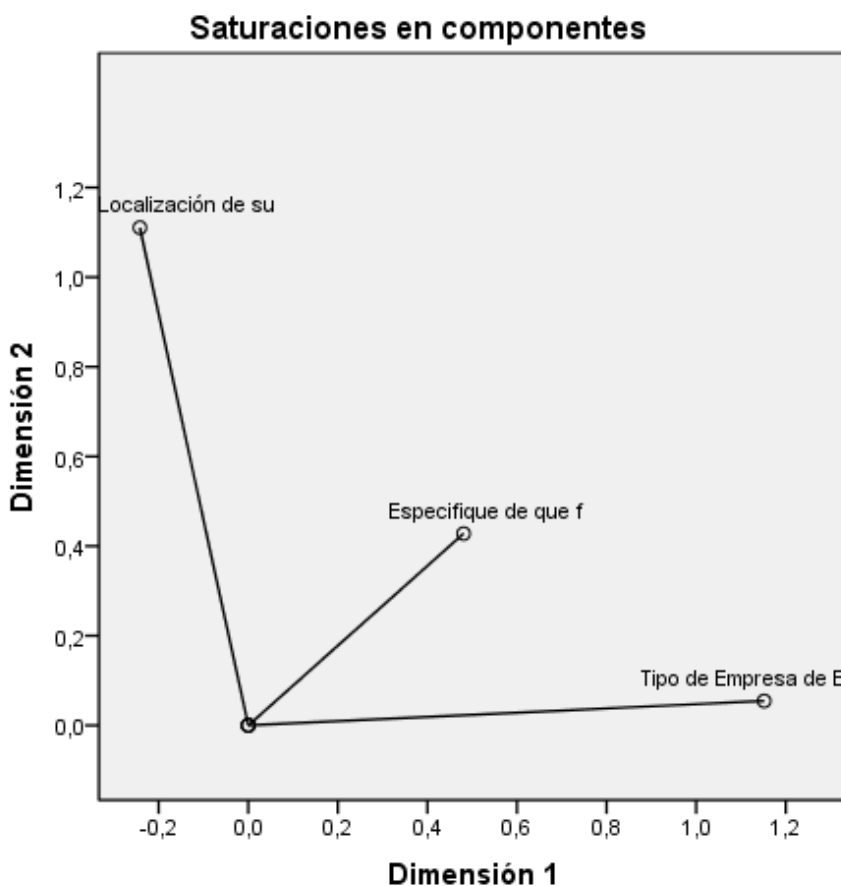
Fuente: elaboración propia.

Por último se pretende obtener una visión más completa y resumida del efecto de la crisis sobre las empresas consideradas en la muestra. Para ello se procede con un análisis CATPCA tomando las 3 variables seleccionadas en esta hipótesis y así identificar qué empresas se identifican con el efecto que produjo la crisis entre las empresas con una evolución negativa entre 2008 y 2013. En el análisis no se consideran las variables localizadas en ‘Castellón’ ni las ‘Sociedades labores Anónimas’ debido al bajo tamaño muestral obtenido.

En la figura 73, de saturación de componentes se observa que las 3 variables tienen poder discriminante y que aparecen bien explicadas e identificadas al proyectar sus

frecuencias en un mapa bidimensional al presentar saturaciones altas en alguna de las 2 dimensiones y alejarse del punto origen (0,0).

Figura 73. Saturación de componentes.



Normalización de principal de variable.

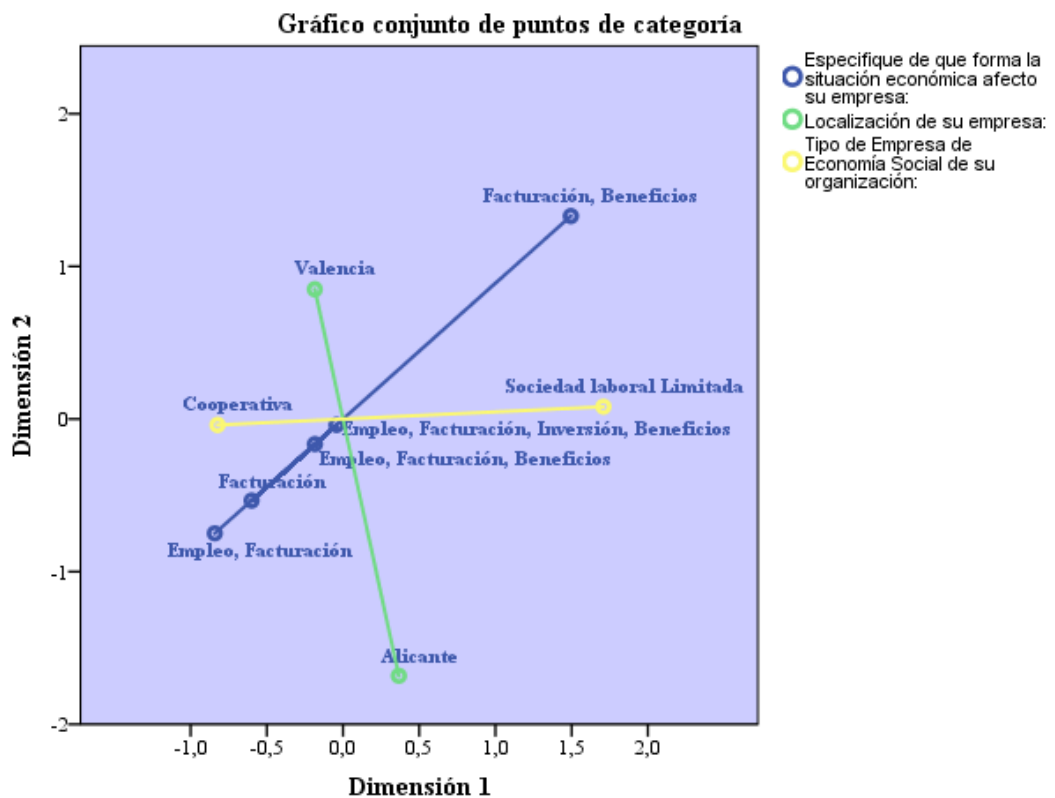
Fuente: elaboración propia.

En la figura 74, el conjunto de puntos de categorías permite la interpretación de las relaciones entre las categorías de las 3 variables seleccionadas. Se observa que las categorías de 'forma en que afectó a la empresa' que mejor discriminan y mejor se pueden identificar son 'facturación y beneficios' y 'empleo y facturación'. La primera se identifica con las SLL de la provincia de Valencia y la segunda con las cooperativas de la provincia de Alicante. El efecto conjunto de las 4 formas: empleo, facturación, inversión y beneficios fue similar entre las empresas independientemente de su localización y del tipo de empresa. Por tanto se concluye que la facturación y el empleo se vieron afectados en las empresas de ES de la Comunidad Valenciana, sin embargo

los beneficios también se vieron afectados sensiblemente entre las empresas de la provincia de Valencia, por tanto no se rechaza la hipótesis formulada.

De acuerdo a los resultados anteriores, donde se pudo comprobar el efecto similar del empleo, facturación, inversión y beneficios, sobre las empresas analizadas durante la época de la crisis económica; arrojó los mismos resultados del estudio desarrollado por Martínez-Carrasco (2012) en la Comunidad de Murcia con las Cooperativas y SL. De igual forma en otro estudio desarrollado en Andalucía (CEPES, 2011) se identificó que el 83,69% de las empresas de ES resultaron afectadas por la crisis económica (con falta de liquidez, retrasos en los pagos por parte de la administración, disminución en las ventas, la facturación, entre otros.), tal como en las cooperativas y SL de la Comunidad Valenciana.

Figura 74. Conjunto de puntos de categoría.



Normalización de principal de variable.

Fuente: elaboración propia.

H3. El empeoramiento de la situación por la crisis económica en las Sociedades Laborales y Sociedades Cooperativas de la Comunidad Valenciana influyó en la disminución del personal desde el año 2013 hasta la actualidad.

Se toma como VD ‘cambio en el número de trabajadores’, recogida en escala Ordinal que toma los valores:

- Disminuyó
- Permaneció igual
- Aumentó

La cual pretende ser explicada a partir de las VI:

- Localización
- Tipo de empresa
- Cambio entre 2008 y 2013

Se estudia en primer lugar la relación de cada variable individualmente sobre el cambio en el número de trabajadores. En la tabla 59, se muestra la distribución de frecuencias del tipo de empresa y el ‘cambio en el número de trabajadores’.

Tabla 59. Tabla cruzada desde el año 2013 hasta hoy, el número de trabajadores de su empresa *Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.

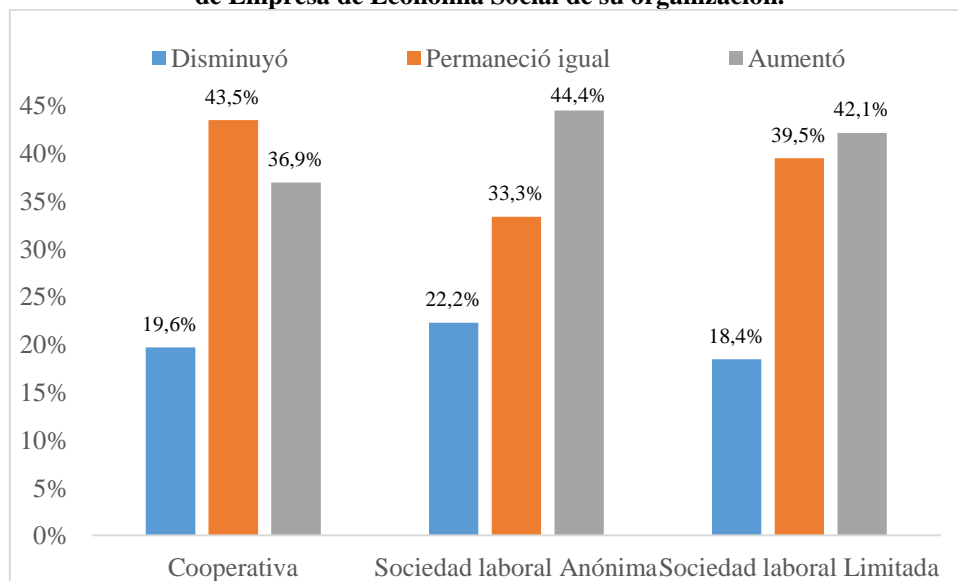
		Tipo de Empresa de Economía Social			
		de su organización:			
		Cooperativa	Sociedad laboral Anónima	Sociedad laboral Limitada	Total
Desde el año 2013 hasta hoy, el número de trabajadores de su empresa	Disminuyó	Recuento 33	2	14	49
	ó	% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización 19,6%	22,2%	18,4%	19,4%
	Permaneció ó igual	Recuento 73	3	30	106
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización 43,5%	33,3%	39,5%	41,9%
	Aumentó	Recuento 62	4	32	98
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización 36,9%	44,4%	42,1%	38,7%
Total		Recuento 168	9	76	253

% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
---	--------	--------	--------	--------

Fuente: elaboración propia.

En la figura 75, se observa que el aumento en el número de trabajadores fue ligeramente superior entre las SLL que entre las empresas cooperativas. No se comenta la distribución dentro de las empresas SAL debido a que en una muestra de bajo tamaño el cambio en una de las categorías provoca cambios grandes en los valores de los porcentajes y no son representativos.

Figura 75. Porcentajes desde el año 2013 hasta hoy, el número de trabajadores de su empresa *Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.



Fuente: elaboración propia.

En la tabla 60, se muestra la distribución de frecuencias de la ‘Localización de las empresas’ y el ‘Cambio en el número de trabajadores’.

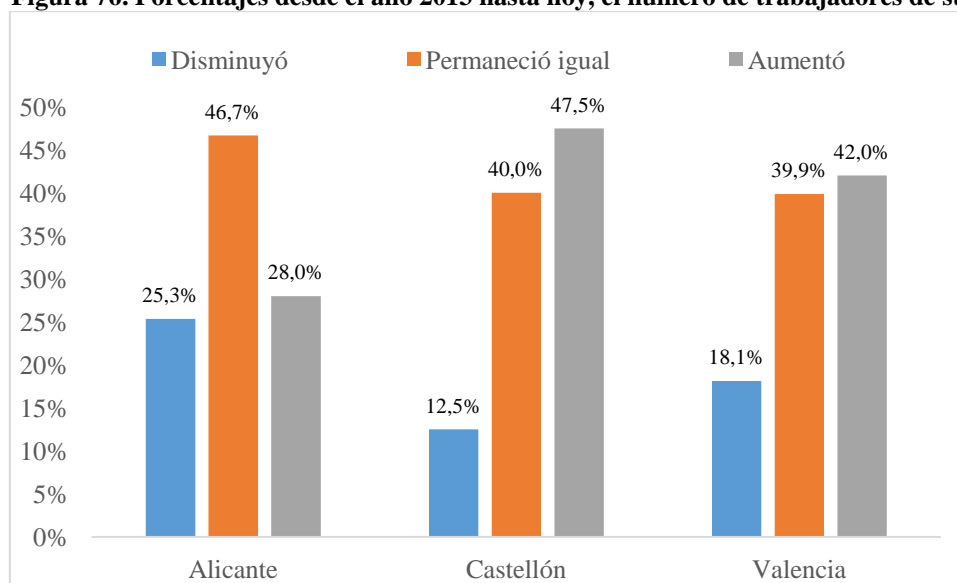
Tabla 60. Tabla cruzada desde el año 2013 hasta hoy, el número de trabajadores de su empresa: *Localización de su empresa.

		Localización de su empresa			Total	
		Alicante	Castellón	Valencia		
Desde el año 2013 hasta hoy, el número de trabajadores de su empresa	Disminuyó	Recuento	19	5	25	49
		% dentro de Localización de su empresa:	25,3%	12,5%	18,1%	19,4%
	Permaneció	Recuento	35	16	55	106
	de igual	% dentro de Localización de su empresa:	46,7%	40,0%	39,9%	41,9%
Aumentó		Recuento	21	19	58	98
		% dentro de Localización de su empresa:	28,0%	47,5%	42,0%	38,7%
Total		Recuento	75	40	138	253
		% dentro de Localización de su empresa:	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En la figura 76, se observa que el aumento en el número de trabajadores tuvo un mayor peso entre las empresas de ES de Castellón y Valencia, mientras que entre las SL y cooperativas de Alicante tuvo un mayor peso el descenso comparadas con las otras dos provincias de la Comunidad Valencia, finalmente dentro de las empresas de ES de provincia de Alicante tuvo un mayor peso el mantenimiento de número de trabajadores.

Figura 76. Porcentajes desde el año 2013 hasta hoy, el número de trabajadores de su



Fuente: elaboración propia.

En la tabla 61, se muestra la distribución de frecuencias del 'Evolución durante 2008 y 2013' y el 'Cambio en el número de trabajadores'.

Tabla 61. Tabla cruzada desde el año 2013 hasta hoy, el número de trabajadores de su empresa *Durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa.

		Durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa:					Total	
		Empeoró mucho	Empeoró	No cambió	Mejoró	Mejoró mucho		
Desde el año 2013 hasta hoy, el número de trabajadores de su empresa:	Disminuyó	Recuento	14	19	6	5	1	45
		% dentro de Durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa	45,2%	31,7%	13,6%	15,6%	50,0%	26,6%
	Permaneció igual	Recuento	9	28	22	7	0	66
		% dentro de Durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa:	29,0%	46,7%	50,0%	21,9%	0,0%	39,1%
	Aumentó	Recuento	8	13	16	20	1	58
		% dentro de Durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa:	25,8%	21,7%	36,4%	62,5%	50,0%	34,3%
Total		Recuento	31	60	44	32	2	169

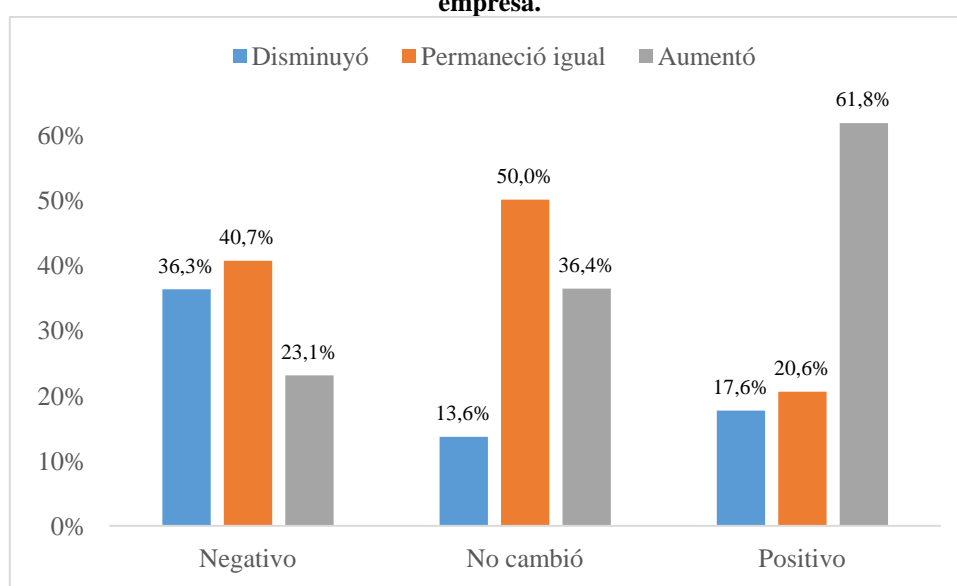
% dentro de Durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa:	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
---	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Fuente: elaboración propia.

Para presentar gráficamente la distribución de frecuencias de las 2 variables, se recodifica se utiliza la variable recodificada ‘Grupo evolución entre 2008 y 2013’ que toma los valores: ‘Negativo’, ‘No cambió’ y ‘Positivo’.

En la figura 77, se observa que el aumento en el número de trabajadores tuvo un mayor peso entre las empresas que tuvieron una evolución entre 2008 y 2013 positiva y a la inversa el descenso en el número de trabajadores fue más acentuado entre las empresas con una evolución negativa.

Figura 77. Porcentajes desde el año 2013 hasta hoy, el número de trabajadores de su empresa
***Durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa.**

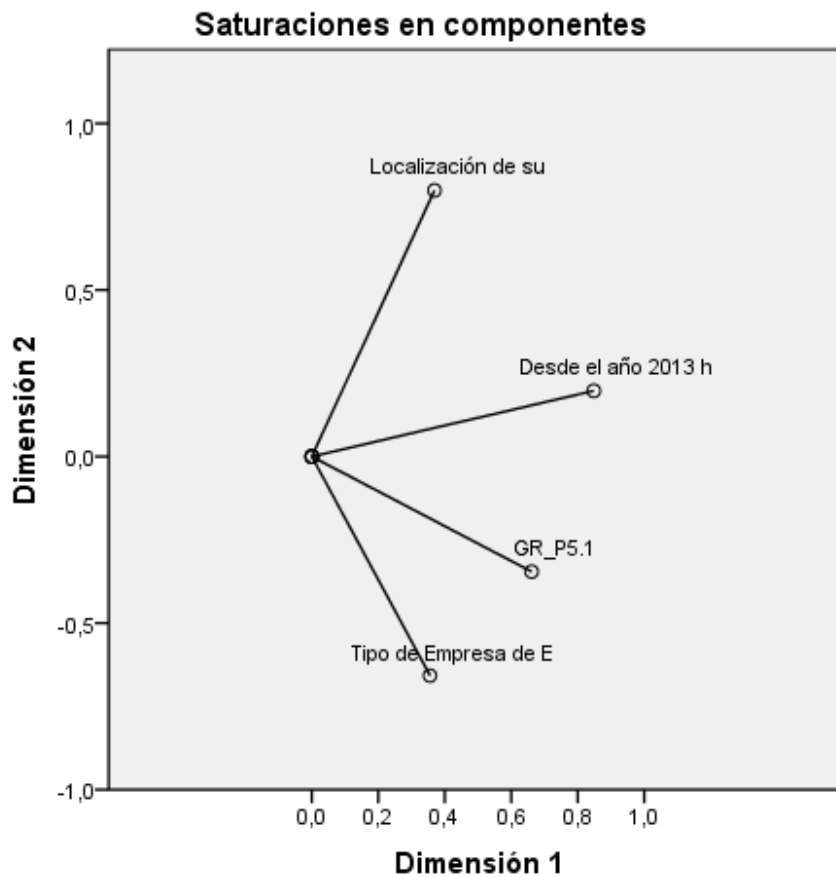


Fuente: elaboración propia

Se procede con el análisis CATPCA para conocer e identificar más fácilmente en el cambio del número de trabajadores. Se toma como valor perdido la categoría Sociedad laboral Anónima y se utiliza la variable recodificada GR_P5.1 en lugar de la variable ‘Durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013)’.

En el figura 78 de saturación de componentes se observa que las 4 variables tienen poder discriminante y que aparecen bien explicadas e identificadas al proyectar sus frecuencias en un mapa bidimensional, al presentar saturaciones altas en alguna de las 2 dimensiones y alejarse del punto origen (0,0).

Figura 78. Saturación de componentes.



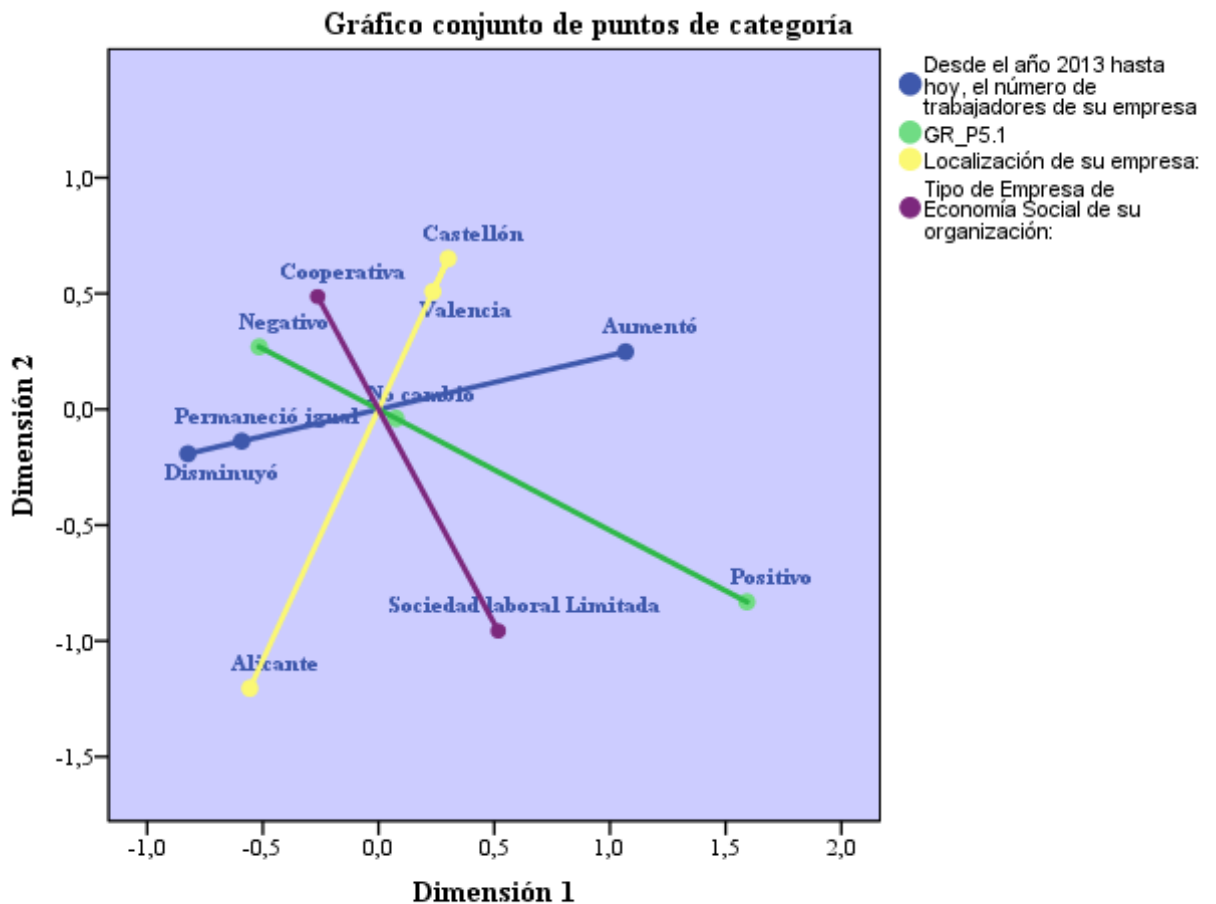
Normalización de principal de variable.

Fuente: elaboración propia.

La figura 79 de conjunto de puntos de categoría permite interpretar la relación entre las variables estudiadas. Se observa que en el período estudiado, 2008 y 2013, existe una correlación entre las variables ‘Durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa’ y ‘Desde el año 2013 hasta hoy, el número de trabajadores de su empresa’: cuando las empresas tuvieron un cambio positivo, mejoraron o mejoraron mucho, también aumentaron el número de empleados, como se ya se ha apuntado anteriormente.

Se decide repetir el análisis CATPCA, debido a que afecta a la identificación de las otras dos VI en el cambio del número de empleados, y no aporta información al estar correlacionadas.

Figura 79. Conjunto de puntos de categoría.

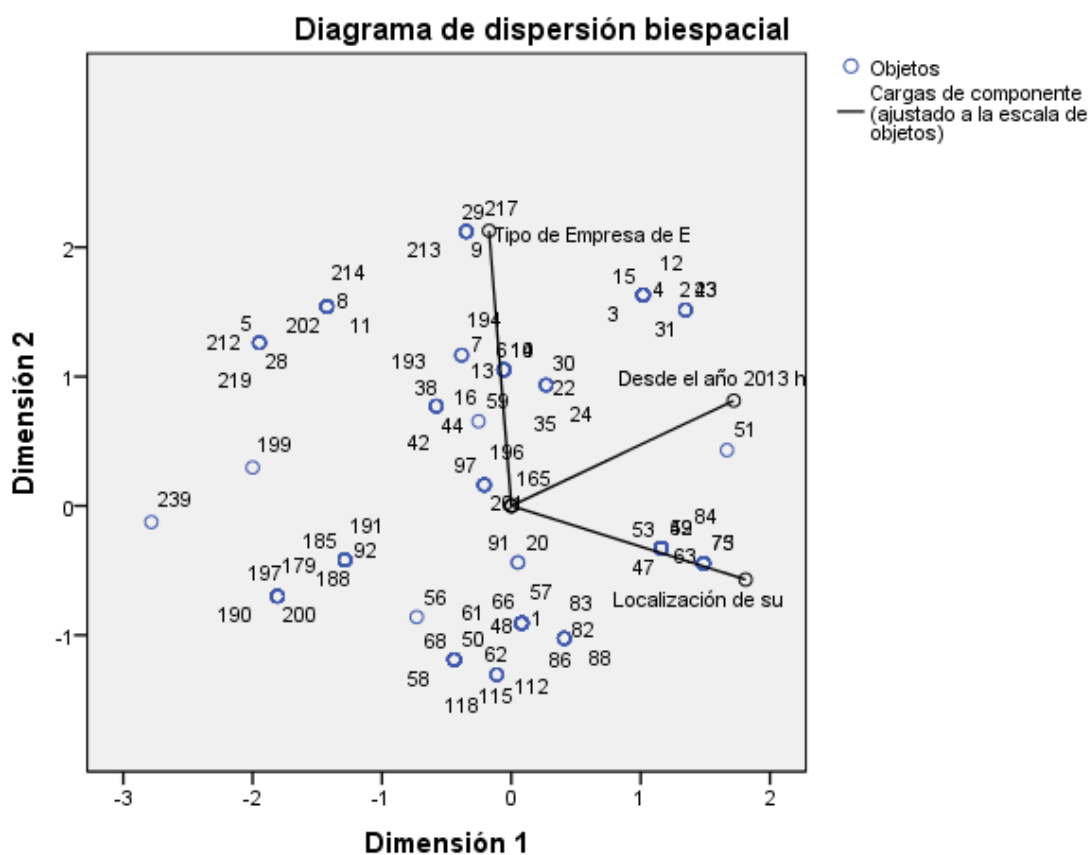


Normalización de principal de variable.

Fuente: elaboración propia.

Se comprueba de nuevo el poder discriminante de las variables seleccionadas mediante el estudio de la saturación de las variables en alguna de las 2 dimensiones mediante las que se pretende resumir la información, cuya representación se muestra en la figura 80 de dispersión biespacial, observándose que se ha ganado en una mejor identificación de las variables en las 2 dimensiones.

Figura 80. Diagrama de dispersión biespacial.



Normalización de principal de variable.

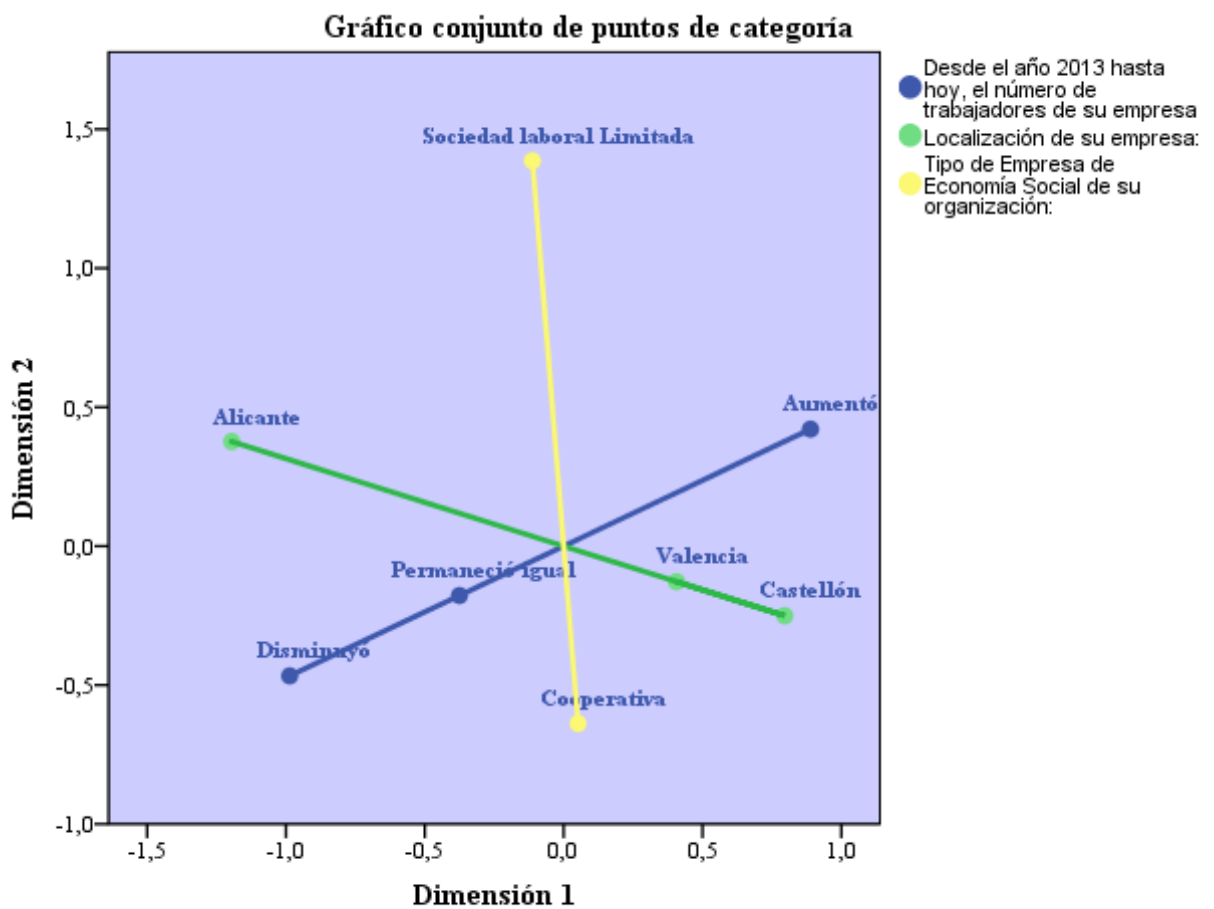
Fuente: elaboración propia.

En la figura 81 de conjunto de puntos de categoría se puede concluir que el aumento del número de trabajadores fue más fuerte entre las SLL de las provincias de Valencia y Castellón, mientras que el descenso del número de trabajadores fue más acentuado entre las Cooperativas de la provincia de Alicante. Se concluye que no influye la evolución del periodo estudiado en las empresas de ES de la Comunidad Valenciana sobre el cambio en el número de empleados. Si no que el cambio viene explicado por la localización y el tipo de empresa de ES, por tanto la hipótesis se rechaza.

Al proceder con el CATPCA con la variable Evolución del período de crisis, se ha encontrado que al discretizar las categorías y transformar las categorías de las variables en valores numéricos, la representación de las puntuaciones en el mapa bidimensional produce que las 2 variables son perpendiculares. Cuando 2 variables son perpendiculares son independientes, dado que da igual los valores que tome la VI, la probabilidad o frecuencia de que suceda la VD es la misma.

De acuerdo a los resultados generados en esta hipótesis, donde se identificó un aumento en el personal de las SLL en las provincias de Valencia y Castellón y un descenso en el personal de sector cooperativo en provincia de Alicante desde el año 2013 hasta la actualidad, se encuentra que estos resultados confirman el estudio desarrollado por Sala et al. (2014) donde se reporta que el comportamiento de las SL en España está vinculado a la actividad económica y mientras las cooperativas se comportan de manera desvinculada al ciclo económico.

Figura 81. Conjunto de puntos de categoría.



Normalización de principal de variable.

Fuente: elaboración propia.

H4. Las Sociedades Laborales Limitadas del sector de la construcción modificaron sus actividades, sus procesos, estructuras desde el año 2013 hasta la actualidad, frente a las cooperativas.

Se toman como VD:

- Cambios en las actividades desde el año 2013 hasta hoy
- Cambios en los procesos desde el año 2013 hasta hoy
- Cambios en la estructura desde el año 2013 hasta hoy

Estando las 3 variables recogidas en escala dicotómica tomando los valores Sí y No, y que pretenden explicarse mediante las VI:

- Localización de la empresa
- Tipo de empresa
- Sector de actividad económica

Se estudia el efecto de las 3 VI sobre cada una de las VD.

En la tabla 62 se muestra la distribución de frecuencias ‘Cambios en las actividades desde el año 2013 hasta hoy’ entre los tipos de empresas.

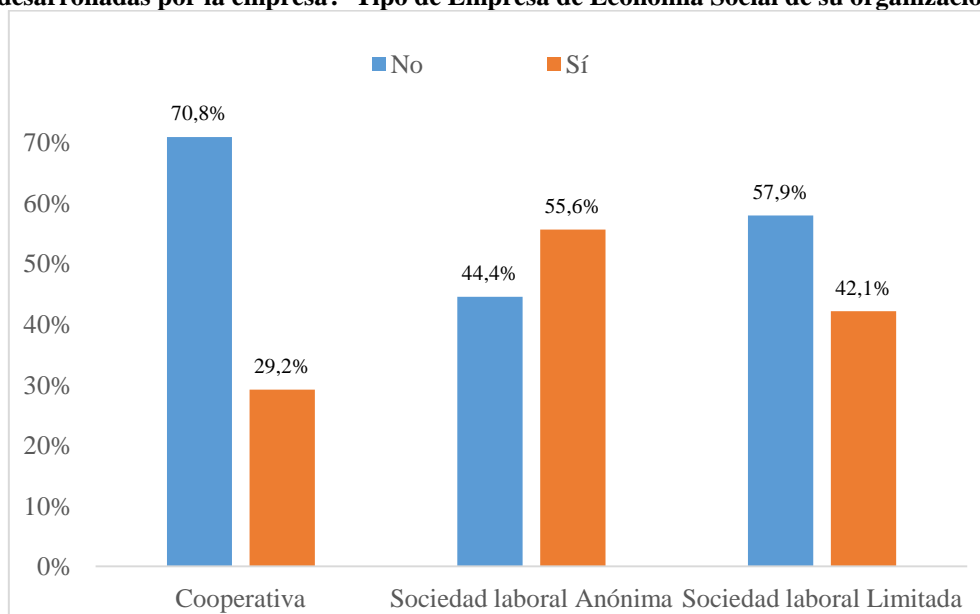
Tabla 62: Tabla cruzada desde el año 2013 hasta hoy ¿Ha habido cambios en las actividades desarrolladas por la empresa? *Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.

		Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:			
		Cooperativa	Sociedad Anónima	Sociedad laboral	Sociedad laboral Limitada
Desde el año 2013 hasta hoy:	Recuento	119	4	44	167
No	% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	70,8%	44,4%	57,9%	66,0%
¿Ha habido cambios en las actividades desarrolladas por la empresa?	Recuento	49	5	32	86
Sí	% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	29,2%	55,6%	42,1%	34,0%
Total	Recuento	168	9	76	253
	% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En el figura 82 de gráfico de barras, se observa que entre las SLL el porcentaje de empresas que tuvieron cambios en las actividades fue mayor (42,1 %) que entre las cooperativas (29,2%) desde el año 2013 hasta hoy. No se comenta el caso de las SAL debido a su baja representatividad muestral.

Figura 82. Porcentajes desde el año 2013 hasta hoy: ¿Ha habido cambios en las actividades desarrolladas por la empresa?*Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.



Fuente: elaboración propia.

En la tabla 63, se muestra la distribución de frecuencias ‘Cambios en las actividades desde el año 2013 hasta hoy’ entre las 3 provincias de la Comunidad Valenciana.

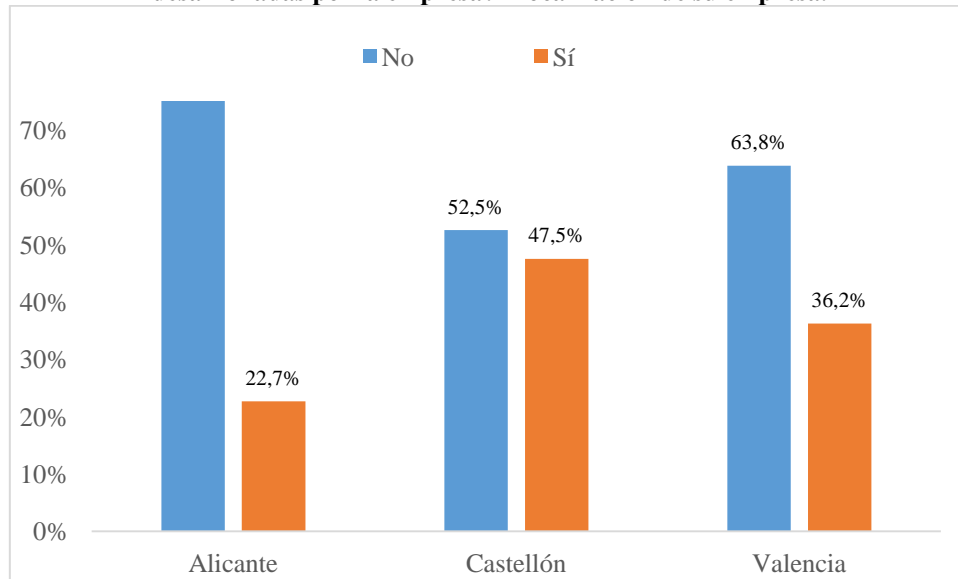
Tabla 63. Tabla cruzada desde el año 2013 hasta hoy: ¿Ha habido cambios en las actividades desarrolladas por la empresa?*Localización de su empresa.

		Localización de su empresa:			Total
		Alicante	Castellón	Valencia	
Desde el año	Recuento	58	21	88	167
2013 hasta hoy: No	% dentro de Localización de	77,3%	52,5%	63,8%	66,0%
¿Ha habido	su empresa:				
cambios en las	Recuento	17	19	50	86
actividades	Sí				
desarrolladas	% dentro de Localización de	22,7%	47,5%	36,2%	34,0%
por la empresa?	su empresa:				
	Recuento	75	40	138	253
Total	% dentro de Localización de	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	su empresa:				

Fuente: elaboración propia.

En el figura 83, se observa que las empresas de ES que tuvieron un cambio en las actividades desarrolladas se localizan en mayor porcentaje en las provincias de Castellón y Valencia, siendo los porcentajes cercanos dentro de las empresas de la provincia de Castellón, mientras que la relación dentro de las empresas de la provincia de Alicante es muy desigual 80 % No frente a 20 % Sí.

Figura 83. Porcentajes desde el año 2013 hasta hoy: ¿Ha habido cambios en las actividades desarrolladas por la empresa? *Localización de su empresa.



Fuente: elaboración propia.

En la tabla 64, se puede observar la distribución de frecuencias ‘Cambios en las actividades desde el año 2013 hasta hoy’ por sectores de actividad.

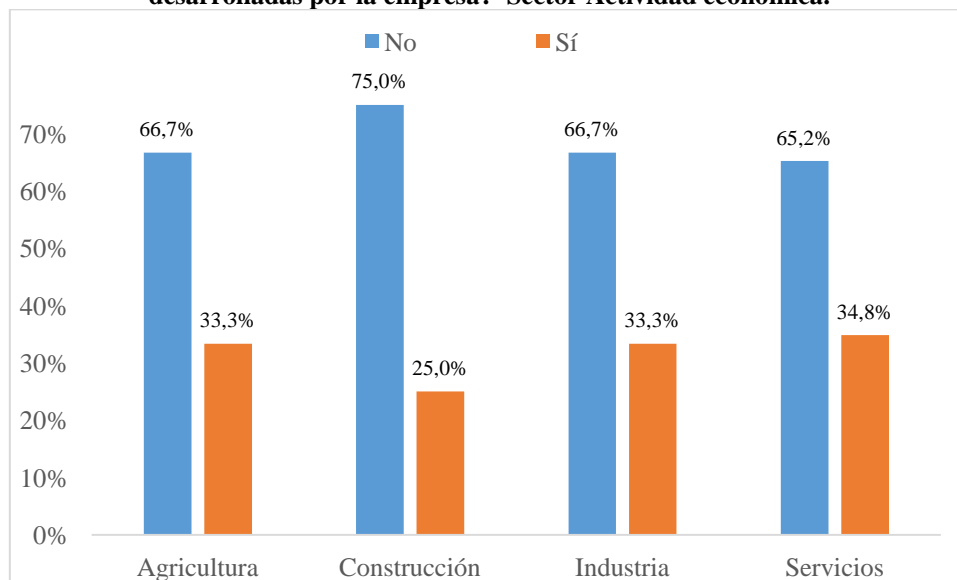
Tabla 64. Tabla cruzada desde el año 2013 hasta hoy: ¿Ha habido cambios en las actividades desarrolladas por la empresa?*Sector Actividad económica.

			Sector Actividad económica				
			Agricultura	Construcción	Industria	Servicios	Total
Desde el año 2013 hasta hoy: ¿Ha habido cambios en las actividades desarrolladas por la empresa?	No	Recuento	2	15	4	146	167
		% dentro de Sector Actividad económica	66,7%	75,0%	66,7%	65,2%	66,0%
	Sí	Recuento	1	5	2	78	86
		% dentro de Sector Actividad económica	33,3%	25,0%	33,3%	34,8%	34,0%
	Total	Recuento	3	20	6	224	253
		% dentro de Sector Actividad económica	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En la figura 84 de gráfico de barras, se puede observar que el porcentaje de empresas que tuvieron un cambio en las actividades desarrolladas fue cercano entre todos los sectores de actividad económica.

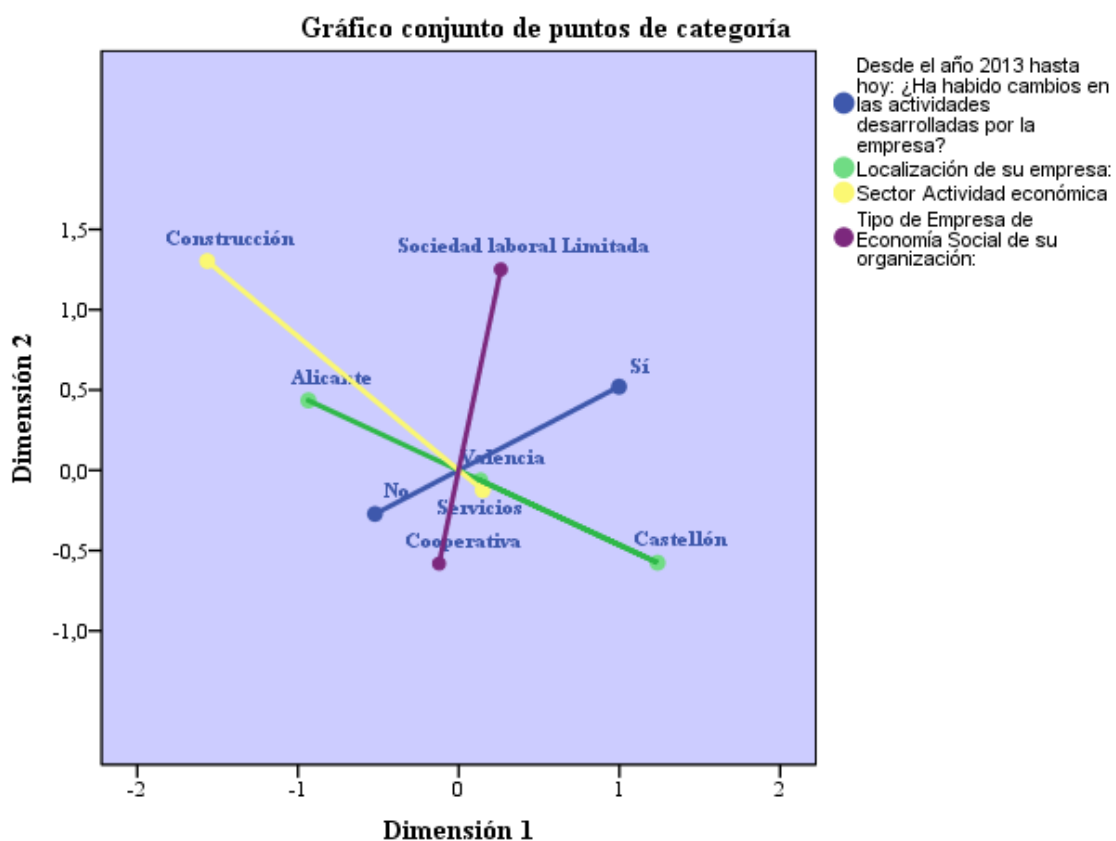
Figura 84. Porcentajes desde el año 2013 hasta hoy ¿Ha habido cambios en las actividades desarrolladas por la empresa?*Sector Actividad económica.



Fuente: elaboración propia.

Se realizaron 3 análisis CATPCA cuyos resultados se presentan en los gráficos de conjunto de puntos por categoría siguientes. En la figura 85, se puede concluir que las empresas que respondieron 'Sí tuvieron cambios en sus actividades desde 2013 hasta hoy' se identifican con las SLL de la provincia de Castellón dedicadas a la construcción.

Figura 85. Conjunto de puntos por categoría.



Normalización de principal de variable.

Fuente: elaboración propia.

A continuación se prosigue con el estudio de la relación de las tres VI sobre la VD: Desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se han modificado procesos en su organización? En la tabla 65, se muestra la distribución de frecuencias ‘Cambios en procesos de su organización desde el año 2013 hasta hoy’ por tipo de empresa.

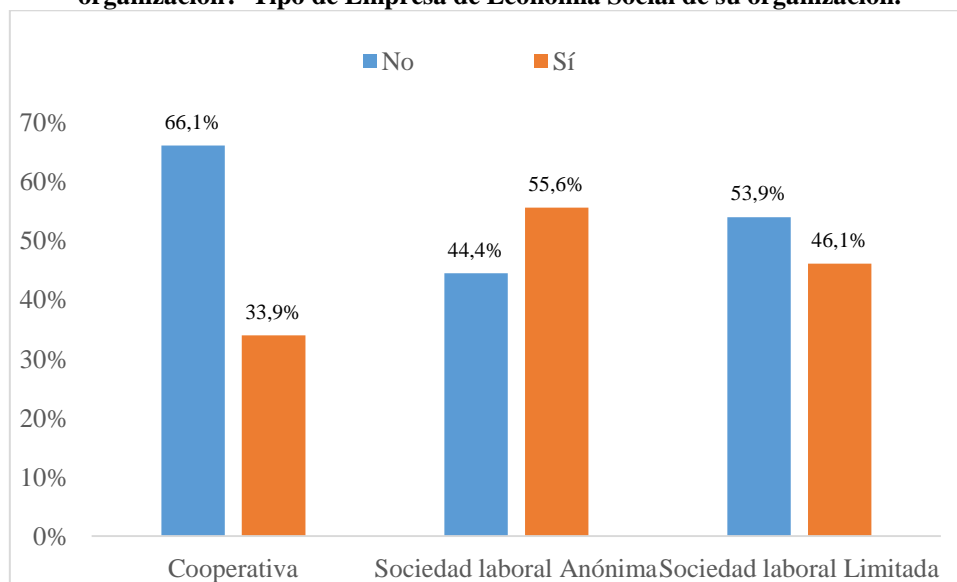
Tabla 65. Tabla cruzada desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se han modificado procesos en su organización?*Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:

		Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:			Total	
		Cooperativa	Sociedad laboral Anónima	Sociedad laboral Limitada		
Desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se han modificado procesos en su organización?	No	Recuento	111	4	41	156
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	66,1%	44,4%	53,9%	61,7%
	Sí	Recuento	57	5	35	97
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	33,9%	55,6%	46,1%	38,3%
Total		Recuento	168	9	76	253
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En la figura 86, se observa que el porcentaje de empresas que tuvieron un cambio en los procesos de su organización fue más fuerte entre las SLL que entre las empresas cooperativas, sin valorar el peso dentro de las SAL.

Figura 86. Porcentaje desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se han modificado procesos en su organización?*Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.



Fuente: elaboración propia.

En la tabla 66, se puede observar la distribución de frecuencias ‘Cambios en procesos de su organización desde el año 2013 hasta hoy’ entre las tres provincias de la Comunidad Valenciana.

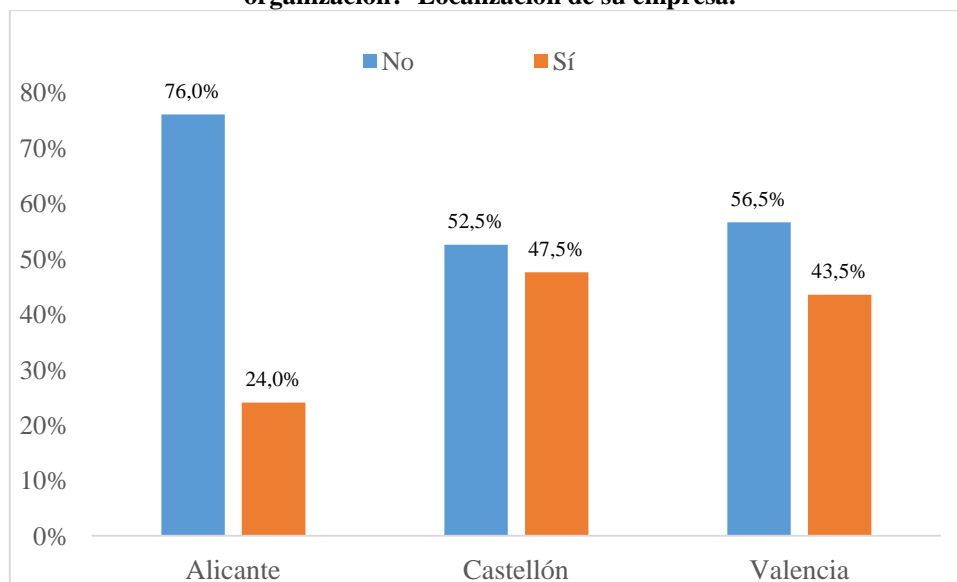
Tabla 66. Tabla cruzada desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se han modificado procesos en su organización?*Localización de su empresa.

		Localización de su empresa:			Total	
		Alicante	Castellón	Valencia		
Desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se han modificado procesos en su organización?	No	Recuento	57	21	78	156
		% dentro de Localización de su empresa:	76,0%	52,5%	56,5%	61,7%
	Sí	Recuento	18	19	60	97
		% dentro de Localización de su empresa:	24,0%	47,5%	43,5%	38,3%
Total		Recuento	75	40	138	253
		% dentro de Localización de su empresa:	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En la figura 87, se observa que el porcentaje de empresas que tuvieron un cambio en los procesos de su organización fue más fuerte entre las empresas localizadas en las provincias de Castellón y Valencia.

Figura 87. Frecuencias desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se han modificado procesos en su organización? *Localización de su empresa.



Fuente: elaboración propia.

En la tabla 67, se muestra la distribución de frecuencias ‘Cambios en procesos de su organización desde el año 2013 hasta hoy’ entre las cuatro sectores de actividad.

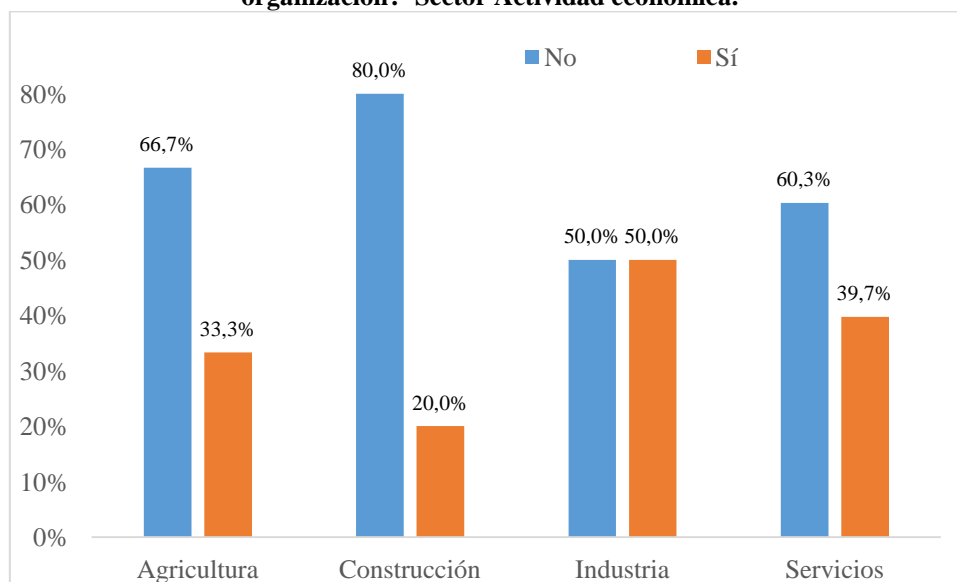
Tabla 67. Tabla cruzada desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se han modificado procesos en su organización?*Sector Actividad económica.

		Sector Actividad económica				Total
		Agricultura	Construcción	Industria	Servicios	
Desde el año	Recuento	2	16	3	135	156
2013 hasta hoy: No	% dentro de Sector Actividad económica	66,7%	80,0%	50,0%	60,3%	61,7%
¿Se han	Recuento	1	4	3	89	97
modificado	% dentro de Sector Actividad económica	33,3%	20,0%	50,0%	39,7%	38,3%
procesos en su Sí	Recuento	3	20	6	224	253
organización?	% dentro de Sector Actividad económica	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total						

Fuente: elaboración propia.

En la figura 88, se observa que el porcentaje de empresas que tuvieron un cambio en los procesos de su organización fue más fuerte entre las empresas del sector servicios (39,7%) frente a las empresas del sector de la construcción (20 %), sin valorar los sectores de agricultura e industria.

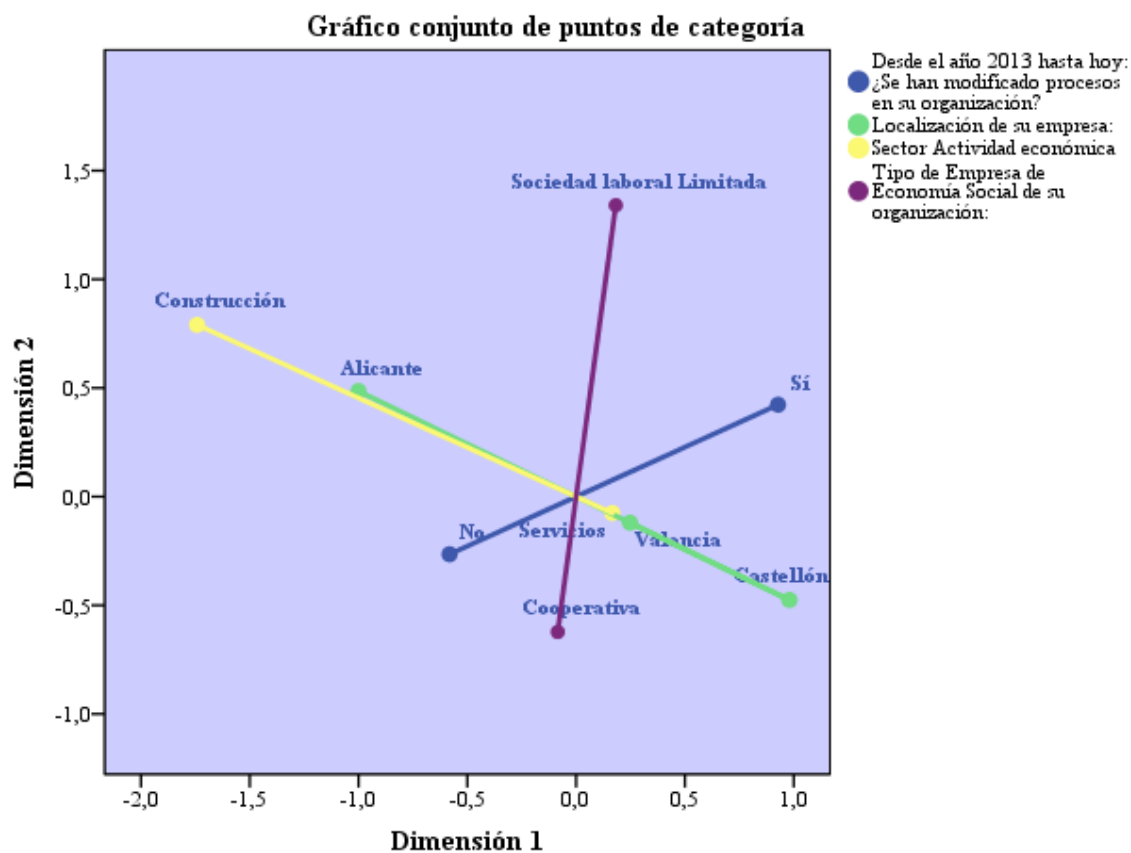
Figura 88. Porcentajes desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se han modificado procesos en su organización? *Sector Actividad económica.



Fuente: elaboración propia.

Se procede con el análisis CATPCA, tomando como valores perdidos las categorías agricultura e industria, y las SAL. De acuerdo con la figura 89, se observa que las empresas que modificaron sus procesos en su organización se identifican con las SLL ubicadas en la provincia de Castellón. Mientras que las empresas que no modificaron sus procesos en su organización tuvieron un mayor peso entre las cooperativas dedicadas a la actividad de la construcción en la provincia de Alicante.

Figura 89. Conjunto de puntos por categoría.



Normalización de principal de variable.

Fuente: elaboración propia.

Se finaliza el análisis con el estudio de la transformación de la estructura de las empresas. En la tabla 68, se puede ver la distribución de frecuencias ‘Cambios en la estructura de su organización desde el año 2013 hasta hoy’ entre los tres tipos de empresa.

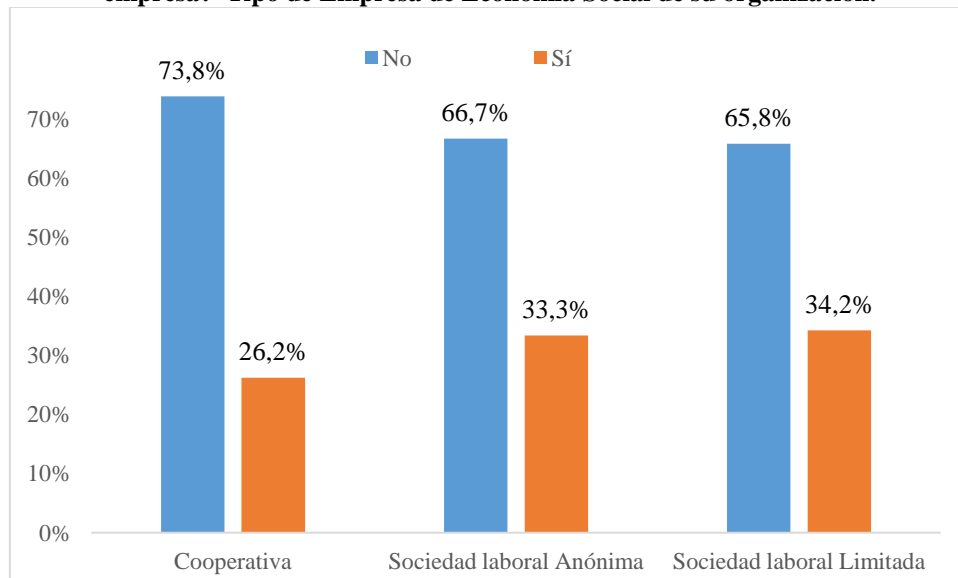
Tabla 68: Tabla cruzada desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se ha transformado la estructura de la empresa?***Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.**

		Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:			Total
		Cooperativa	Sociedad Anónima	Sociedad Limitada	
Desde el año 2013 hasta No hoy: ¿Se ha transformado la estructura de la Sí empresa?	Recuento		6	50	180
	% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	73,8%	66,7%	65,8%	71,1%
Total	Recuento	44	3	26	73
	% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	26,2%	33,3%	34,2%	28,9%
Total	Recuento	168	9	76	253
	% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En la figura 90, se observa que el porcentaje de empresas que transformaron la estructura de su empresa fue similar entre los 3 tipos de empresas.

Figura 90. Frecuencias desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se ha transformado la estructura de la empresa?* Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.



Fuente: elaboración propia.

En la tabla 69, se muestra la distribución de frecuencias ‘Cambios en la estructura de su organización desde el año 2013 hasta hoy’ entre las empresas de Valencia, Castellón y Alicante.

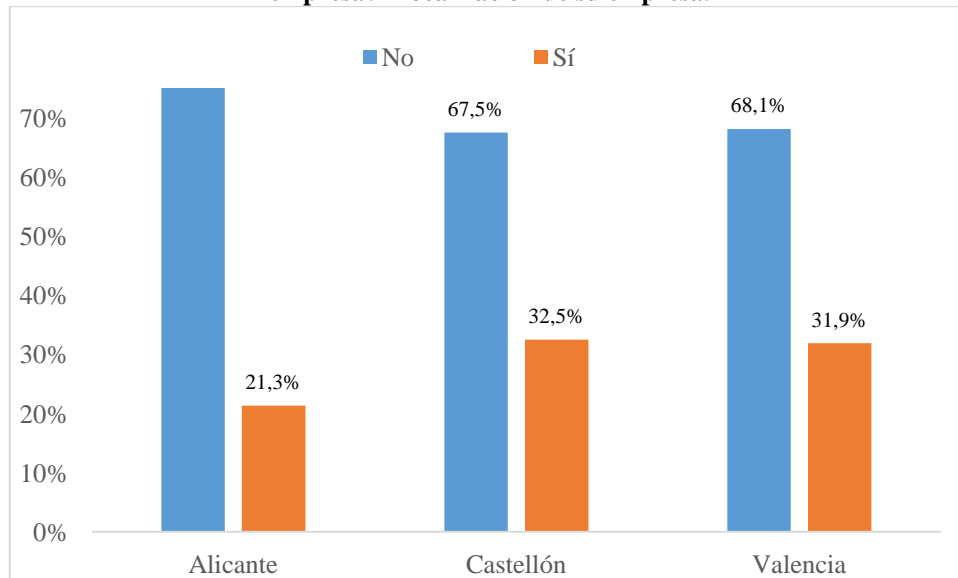
Tabla 69. Tabla cruzada Desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se ha transformado la estructura de la empresa?*Localización de su empresa.

		Localización de su empresa:			Total
		Alicante	Castellón	Valencia	
Desde el año	Recuento	59	27	94	180
2013 hasta hoy: No	% dentro de Localización de	78,7%	67,5%	68,1%	71,1%
¿Se ha	su empresa:				
transformado la	Recuento	16	13	44	73
estructura de la Sí	% dentro de Localización de	21,3%	32,5%	31,9%	28,9%
empresa?	su empresa:				
	Recuento	75	40	138	253
Total	% dentro de Localización de	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	su empresa:				

Fuente: elaboración propia.

En la figura 91 de gráfico de barras, se puede ver que el porcentaje de empresas que transformaron la estructura de su empresa fue mayor entre las SL y cooperativas localizadas en las provincias de Castellón y Valencia.

Figura 91. Porcentajes desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se ha transformado la estructura de la empresa? *Localización de su empresa.



Fuente: elaboración propia.

En la tabla 70, se muestra la distribución de frecuencias ‘Cambios en la estructura de su organización desde el año 2013 hasta hoy’ entre las cuatro sectores de actividad.

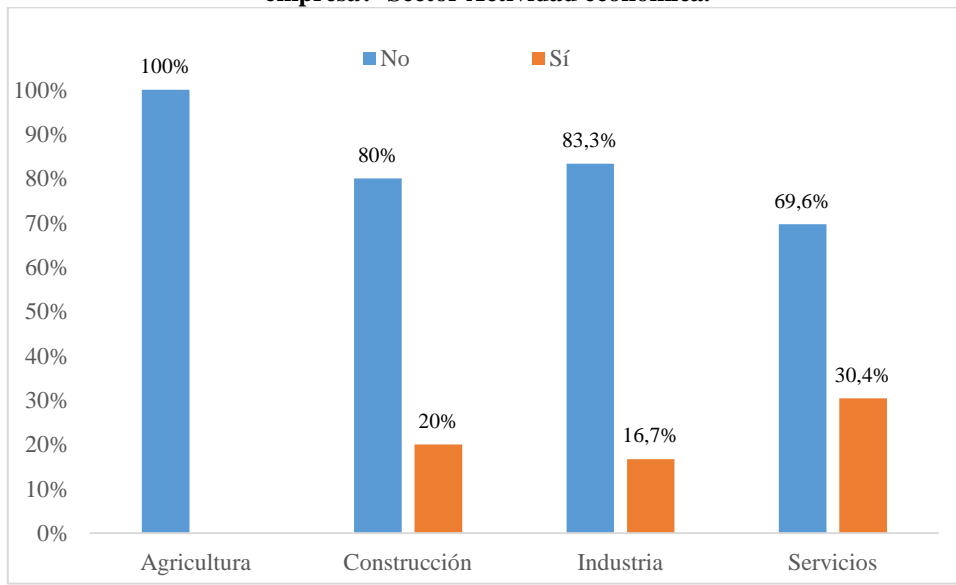
Tabla 70. Tabla cruzada desde el año 2013 hasta hoy ¿Se ha transformado la estructura de la empresa?*Sector Actividad económica.

		Sector Actividad económica				Total
		Agricultura	Construcción	Industria	Servicios	
Desde el año	Recuento	3	16	5	156	180
2013 hasta hoy: No	% dentro de Sector Actividad económica	100,0%	80,0%	83,3%	69,6%	71,1%
¿Se ha transformado la estructura de la empresa?	Recuento	0	4	1	68	73
	% dentro de Sector Actividad económica	0,0%	20,0%	16,7%	30,4%	28,9%
	Recuento	3	20	6	224	253
Total	% dentro de Sector Actividad económica	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En la figura 92, se observa que el porcentaje de empresas que transformaron la estructura fue mayor entre las organizaciones de ES del sector servicios respecto a las SL y cooperativas del sector de la construcción, sin comentar los sectores agricultura e industria.

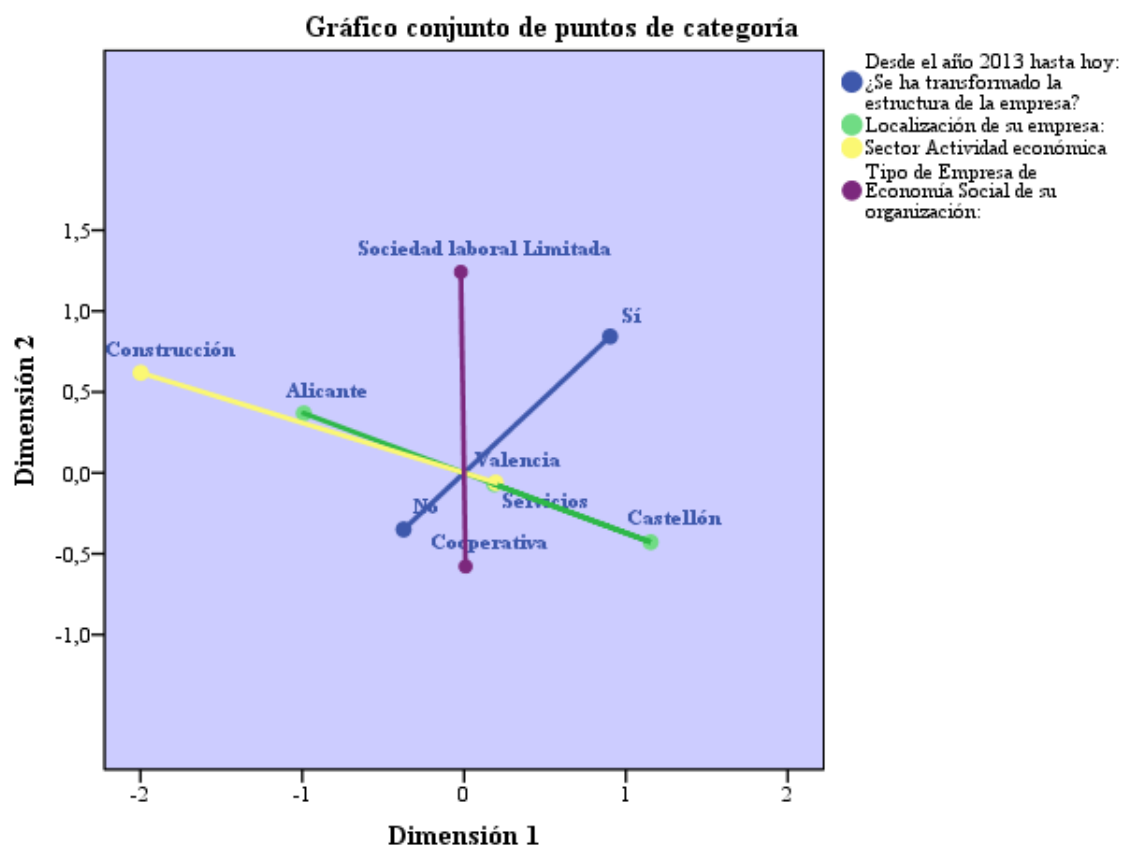
Figura 92. Porcentajes desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se ha transformado la estructura de la empresa?*Sector Actividad económica.



Fuente: elaboración propia.

Se concluye con el análisis CATPCA y de acuerdo con la figura 93, las empresas que respondieron Sí tuvieron una transformación de su empresa desde 2013 se identifican con las SLL de Castellón cuya actividad pertenecía a la construcción. La identificación de las empresas que no tuvieron una transformación de su empresa desde 2013 no es tan evidente y las VI no tienen un poder discriminatorio.

Figura 93. Conjunto de puntos por categoría.



Normalización de principal de variable.

Fuente: elaboración propia.

Se ha observado que las 3 VD estudiadas: cambio en sus actividades desde 2013, cambio en los procesos de su organización y estructura de su empresa desde el 2013 hasta la actualidad están correlacionadas linealmente y su distribución es similar dentro de las 3 provincias de la Comunidad Valenciana, dentro de los 4 sectores de actividad y dentro de cada tipo de empresa de ES. Los cambios en los procesos, actividades y estructuras se identifican con las SLL del sector de la construcción de la provincia de Alicante. Se concluye que las SLL dedicadas a la construcción muestran una mayor relación con el cambio en el cambio de actividades, procesos y estructura frente a las cooperativas, por la tanto la hipótesis no se rechaza.

Teniendo en cuenta los resultados anteriores arrojados para desarrollar esta hipótesis, es preciso comparar los mismos frente a otros estudios similares. Para el actual estudio las empresas analizadas no han modificado sus actividades, procesos y estructura; mientras en la investigación desarrollada por CEPES en Andalucía (2011) con las SL y

cooperativas los resultados fueron diferentes, pues se encontró que estas organizaciones han modificado sus procesos, su estructura y las actividades. Y en el informe desarrollado por el IVIE (2013) señalan el gran número de empresas destruidas (procedentes del sector de la construcción) durante el periodo de la crisis económica en la Comunidad Valenciana, lo cual confirma los resultados de la actual hipótesis ya que muchas de esas empresas pudieron haber cambiado de razón social y por ende se podría generar cambios en las actividades, procesos y sus estructuras.

H5. La disposición de un departamento de recursos humanos en las Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana no influyo en su situación económica entre 2008 y 2013.

Para responder a la hipótesis planteada se plantea un contraste de independencia tomando como VI 'Departamento de RRHH' y como VD 'Evolución entre 2008 y 2013'.

- H_0 : la disposición de un departamento de RRHH no influyó en la Evolución entre 2008 y 2013
- H_1 : la Evolución entre 2008 y 2013 depende de la disposición de un departamento de RRHH en las empresas.
- Se toma un nivel de significación $\alpha < 0,05$.

En la tabla 71 de contingencia se muestra la distribución de frecuencias de las 2 variables estudiadas:

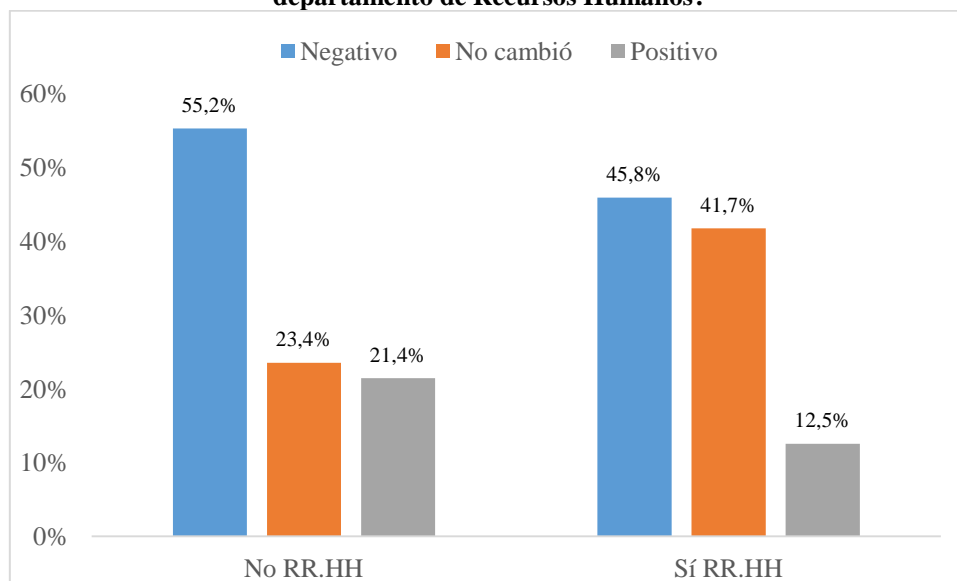
Tabla 71. Tabla cruzada evolución entre 2008 y 2013* ¿Su organización dispone de un departamento de Recursos Humanos?

		¿Su organización dispone de un departamento de Recursos Humanos?			
		No	Sí	Total	
GR_P5. 1	Negativo	Recuento	80	11	91
		% dentro de ¿Su organización dispone de un departamento de Recursos Humanos?	55,2%	45,8%	53,8%
	No cambió	Recuento	34	10	44
		% dentro de ¿Su organización dispone de un departamento de Recursos Humanos?	23,4%	41,7%	26,0%
	Positivo	Recuento	31	3	34
		% dentro de ¿Su organización dispone de un departamento de Recursos Humanos?	21,4%	12,5%	20,1%
Total	Recuento	145	24	169	
	% dentro de ¿Su organización dispone de un departamento de Recursos Humanos?	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: elaboración propia.

Se acompaña mediante la representación de la figura 94 de gráfico de barras.

Figura 94. Porcentajes de evolución entre 2008 y 2013* ¿Su organización dispone de un departamento de Recursos Humanos?



Fuente: elaboración propia.

En la figura 94, se observa que la diferencia más importante en la ‘Evolución entre 2008 y 2013’ entre las empresas que No disponen de un departamento de RR.HH y las empresas que Sí disponen de un departamento de RR.HH se encuentra en la respuesta ‘No cambio’, representando un porcentaje de ‘No cambio’ del 23,4 % en las empresas que No disponen de un departamento de RR.HH, siendo un 41,7 % en las empresas que Sí disponen de un departamento de RR.HH. El cambio ‘Negativo’ es menor entre las empresas que Sí disponen de un departamento de RR.HH, sin embargo, también es menor respecto a las empresas que No disponen de un departamento de RR.HH el cambio Positivo.

Para responder si estas diferencias son significativas se realiza la prueba de Chi-cuadrado, cuyo resultado se muestra en la tabla 72 y se comenta a continuación.

Tabla 72. Pruebas de chi-cuadrado evolución entre 2008 y 2013*¿Su organización dispone de un departamento de Recursos Humanos?

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,76 ¹⁰	2	0,152
Razón de verosimilitud	3,550	2	0,169
Asociación lineal por lineal	,001	1	0,979
N de casos válidos	169		

Fuente: elaboración propia.

El valor del estadístico Chi-cuadrado para 2 gl es de 3,76 que tiene un nivel de significación asociado de $0,152 > 0,05$, por tanto, no se rechaza H_0 , no existen diferencias significativas en el cambio entre 2008 y 2013 entre las empresas que disponen de un departamento de RR.HH y las que No disponen de un departamento de RR.HH.

Se ha observado que la mayor diferencia que ha aportado la presencia de un departamento en las empresas de ES en la Comunidad Valenciana sobre la evolución en el periodo estudiado ha sido en que un mayor porcentaje de empresas no cambio su situación. Sin embargo, después de la realización de contraste de homogeneidad de frecuencias, se concluye que estas diferencias no son estadísticamente significativas en el período entre 2008 y 2013. Por lo tanto, de acuerdo al análisis anterior la hipótesis formulada se acepta.

¹⁰ 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,83.

H6. Las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana con mayor número de personal mejoraron su situación económica durante la crisis: se han sabido adaptar mejor a la situación actual como organización y su personal se adaptó mejor a los cambios y ampliación de actividades.

Para responder a la hipótesis planteada se plantea un contraste de independencia tomando como VI ‘Número total de personas’ y como VD ‘Valoración de la adaptación a la situación actual por parte de la organización’ y ‘Los trabajadores pueden adaptarse a cambios o a la ampliación de actividades’.

Se plantea:

H₀: la Valoración de la adaptación a la situación actual de las empresas es independiente del Número total de personas en las empresas.

H₁: la Valoración de la adaptación a la situación actual de las empresas depende del Número total de personas en las empresas.

Se toma un nivel de significación $\alpha < 0,05$.

Se realiza la prueba de correlación bivariada no paramétrica de Spearman cuyo resultado se muestra en la tabla 73.

Tabla 73: Correlación bivariada Número total de personas perteneciente a su organización* ¿Diría que su organización ha sabido adaptarse a la situación actual?

		¿Diría que su organización ha sabido adaptarse a la situación actual?
Rho de Spearman	Número total de personas perteneciente a su organización:	,052
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,449
	N	216

Fuente: elaboración propia.

El valor del Coeficiente de correlación de Spearman es de 0,052, muy cercano a 0, siendo su nivel de significación de 0,449 muy superior a 0,05, por tanto, se concluye que no influye el número total de personas en la Valoración de la adaptación a la situación actual por parte de la empresa.

Se continúa con el análisis de la relación entre el ‘Número total de personas’ y ‘Adaptación a posibles cambios o a la ampliación de actividades por parte del personal de la organización’.

Se plantea:

H₀: La Adaptación a posibles cambios o a la ampliación de actividades es independiente del Número total de personas en las empresas.

H₁: La Adaptación a posibles cambios o a la ampliación de actividades depende del Número total de personas en las empresas.

Se toma un nivel de significación $\alpha < 0,05$.

Previamente se recodifica la variable Número total de personas en las empresas en una variable ordinal tomando los siguientes intervalos: 1-3 empleados, 4-6 empleados, 7-9 empleados, 10- 15 empleados, 16-21 empleados y >21 empleados. En la tabla 74 de contingencia se muestra la distribución de frecuencias de las 2 variables.

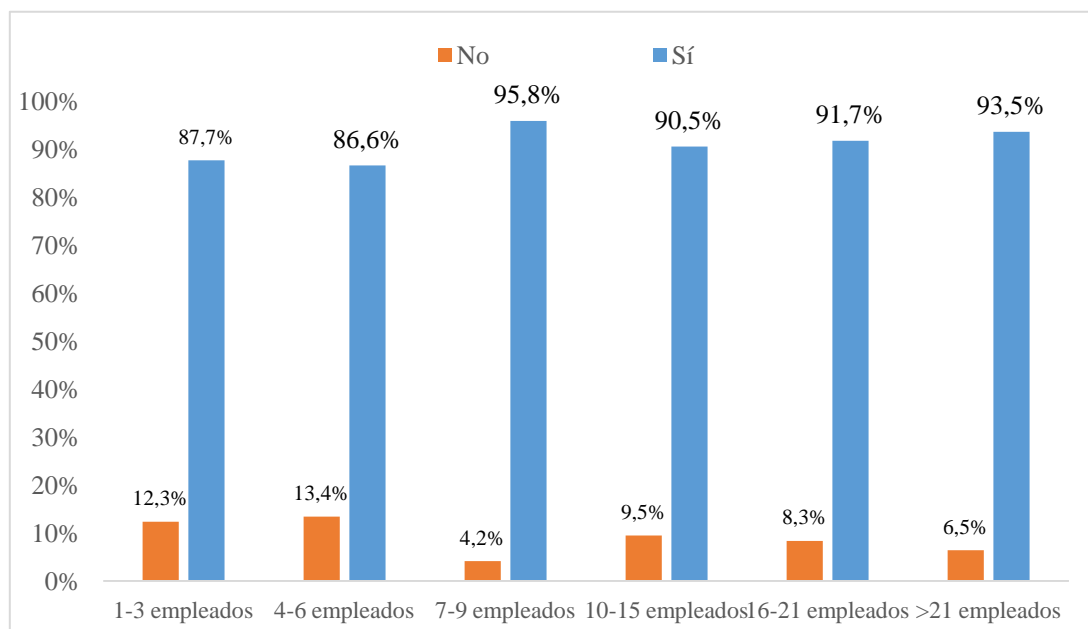
Tabla 74. Tabla cruzada ¿Las personas que conforman su organización pueden adaptarse a posibles cambios o a la ampliación de actividades? *Número de empleados.

		GR_P2.7						
		1-3	4-6	7-9	10-15	16-21	>21	Total
		empleados	empleados	empleados	empleados	empleados	empleados	
¿Las personas que conforman su No organización pueden adaptarse a posibles cambios o a la ampliación de Sí actividades?	Recuento	10	11	1	2	1	2	27
	% dentro de GR_P2.7	12,3%	13,4%	4,2%	9,5%	8,3%	6,5%	10,8%
Total	Recuento	71	71	23	19	11	29	224
	% dentro de GR_P2.7	87,7%	86,6%	95,8%	90,5%	91,7%	93,5%	89,2%
Total	Recuento	81	82	24	21	12	31	251
	% dentro de GR_P2.7	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

El análisis anterior se acompaña mediante la representación gráfica observándose porcentajes cercanos entre los intervalos de número de trabajadores, según la figura 95.

Figura 95. Porcentajes ¿Las personas que conforman su organización pueden adaptarse a posibles cambios o a la ampliación de actividades? *Número de empleados.

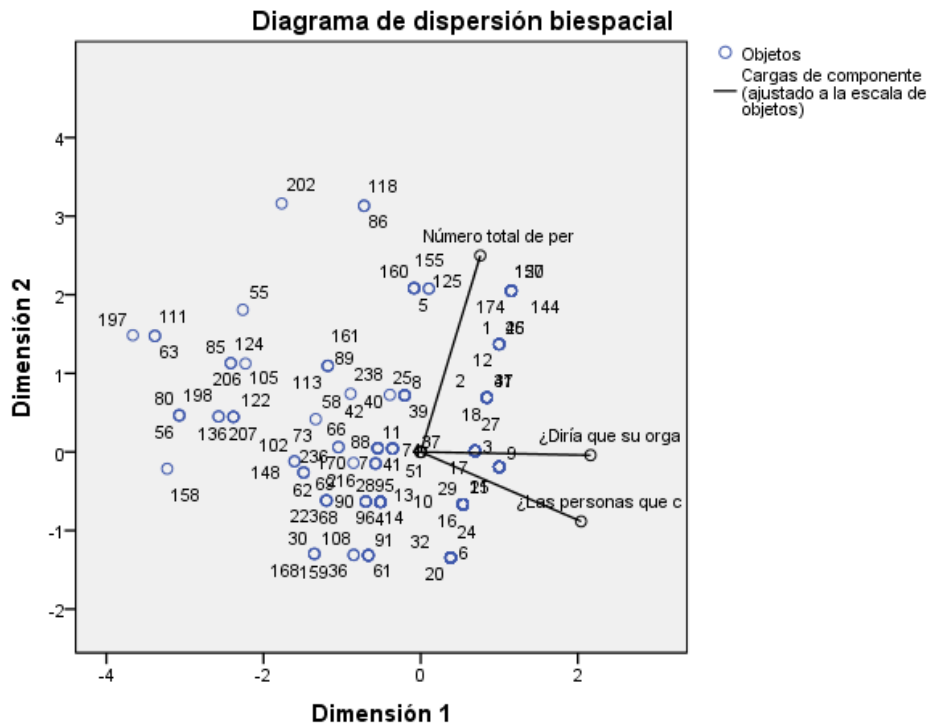


Fuente: elaboración propia.

No es necesario realizar una prueba estadística para responder que existe homogeneidad en la respuesta: Las personas que conforman su organización pueden adaptarse a posibles cambios o a la ampliación de actividades entre los diferentes intervalos de número de empleados.

Por último se examinan las 3 variables recogidas en la hipótesis formulada y se realiza un análisis CATPCA. La figura 96 de dispersión biespacial permite responder si las variables seleccionadas tienen poder discriminatorio y permiten identificar sus categorías, observándose que las 3 variables se apartan del punto origen (0,0) y, por tanto, aparecen bien explicadas por las 2 dimensiones.

Figura 96. Dispersión bieespacial.



Normalización de principal de variable.

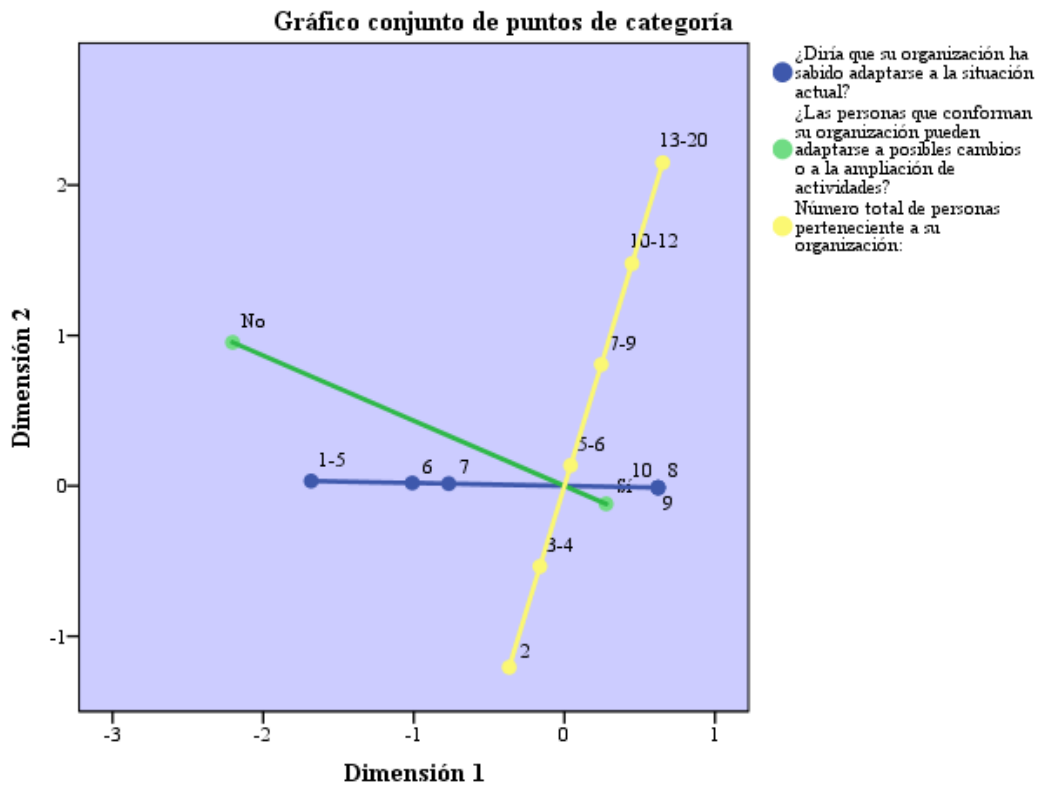
Fuente: elaboración propia.

La figura 97 de conjunto de puntos de categoría permite explicar la relación entre las 3 variables, observándose que las empresas que han respondido de forma negativa a la pregunta “¿las personas que conforman su organización se pueden adaptar a posibles cambios o ampliación de actividades?”, se relacionan con aquellas organizaciones con un mayor número de trabajadores y que han valorado de forma negativa sobre la adaptación a la situación actual por parte de sus empresas. Mientras que no se pueden identificar las empresas que han respondido las personas que conforman su organización sí pueden adaptarse a posibles cambios o a la ampliación de actividades con un número de empleados y con la valoración sobre la adaptación a la situación actual. Por lo tanto de acuerdo al análisis anterior, la hipótesis formulada se rechaza, ya que el número del personal en las empresas de ES de la Comunidad Valenciana no influyen en la adaptación a posibles cambios o a la ampliación de actividades por parte del personal de la empresa y tampoco en la adaptación a la situación actual de las organizaciones.

Un estudio con empresas de ES en Andalucía (CEPES, 2011) concluyó que las empresas se han sabido adaptar a la situación, lo cual es un resultado similar a los resultados obtenidos en el presente estudio; no obstante es preciso indicar que dichas investigaciones se desarrollaron bajo ciclos económicos diferentes.

Así mismo, Sanchís et al. 2015 identificó carencias en la adaptación de los cambios del entorno en algunas cooperativas valencianas, lo cual contradice los resultados arrojados en la presente investigación; dicha diferencia puede ser debido a la baja muestra usada en el estudio de Sanchís et al. (2015) o bien los ciclos económicos en los cuales se desarrollaron ambas investigaciones son diferentes.

Figura 97. Conjunto de puntos de categoría.



Normalización de principal de variable.

Fuente: elaboración propia.

H7. Las Sociedades Cooperativas y las Sociedades Laborales ubicadas en la Comunidad Valenciana con una peor situación económica del año 2008 al 2013 modificaron sus perfiles profesionales.

En esta hipótesis se pretende explicar el cambio en los perfiles profesionales de las empresas en los últimos 5 años entre las empresas cuya evolución fue negativa entre 2008 y 2013 a partir de las VI ‘Localización’ y ‘Tipo de empresa’.

Se seleccionan aquellas empresas cuya situación empeoró entre 2008 y 2013, y en las tablas 75 y 76 se muestra la distribución de frecuencias bivariada de las 2 VI seleccionadas, tomando un tamaño muestral de 91 empresas. En la tabla 75 se muestra la distribución de frecuencias del Tipo de empresas y el cambio en los perfiles profesionales:

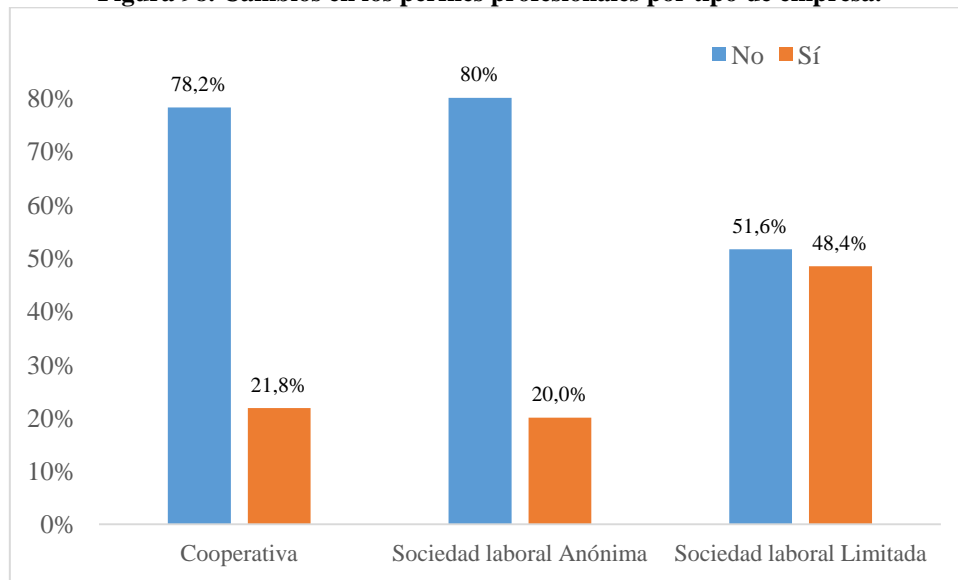
Tabla 75. Tabla cruzada ¿Se han producido cambios en los perfiles profesionales de su empresa en los últimos 5 años? *Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.

		Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:			Total
		Cooperativa	Sociedad laboral Anónima	Sociedad laboral Limitada	
¿Se han producido cambios en los perfiles profesionales de su empresa en los últimos 5 años?	No	Recuento 43	4	16	63
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización: 78,2%	80,0%	51,6%	69,2%
	Sí	Recuento 12	1	15	28
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización: 21,8%	20,0%	48,4%	30,8%
Total		Recuento 55	5	31	91
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización: 100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En la figura 98 se puede interpretar fácilmente entre qué empresas tuvo un mayor peso el cambio en los perfiles profesionales. Se observa que mientras que entre las SLL el porcentaje de empresas que tuvieron cambios en los perfiles profesionales fue muy cercano al de las empresas que no tuvieron cambios en los perfiles profesionales, entre las Cooperativas fue dominante el porcentaje de empresas que no tuvieron cambios en los perfiles profesionales, no se comenta los porcentajes de las SAL pues el número de empresas encuestadas no es significativo.

Figura 98. Cambios en los perfiles profesionales por tipo de empresa.



Fuente: elaboración propia.

En la tabla 76, se muestra la distribución de frecuencias de la Localización de las empresas y el cambio en los perfiles profesionales.

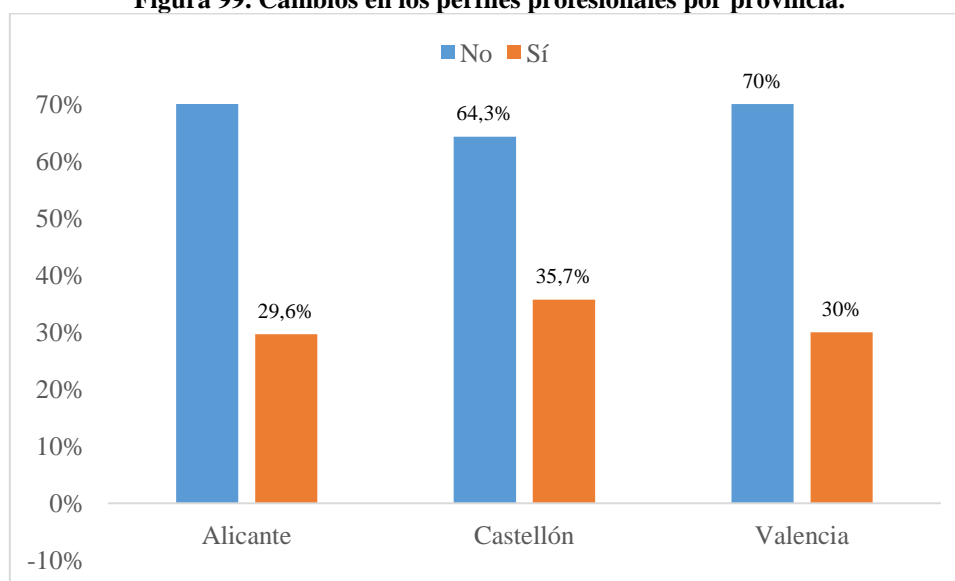
Tabla 76. Tabla cruzada ¿Se han producido cambios en los perfiles profesionales de su empresa en los últimos 5 años? *Localización de su empresa.

		Localización de su empresa:			Total
		Alicante	Castellón	Valencia	
¿Se han producido cambios en los perfiles profesionales de su empresa en los últimos 5 años?	No	59	29	101	189
	% dentro de Localización de su empresa:	78,7%	72,5%	73,2%	74,7%
	Sí	16	11	37	64
	% dentro de Localización de su empresa:	21,3%	27,5%	26,8%	25,3%
Total	Recuento	75	40	138	253
	% dentro de Localización de su empresa:	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En la figura 99, se observa que el peso de las empresas que tuvieron cambios en los perfiles profesionales es ligeramente superior entre las empresas localizadas en la provincia de Castellón frente a las de Valencia y Alicante que presentan porcentajes similares.

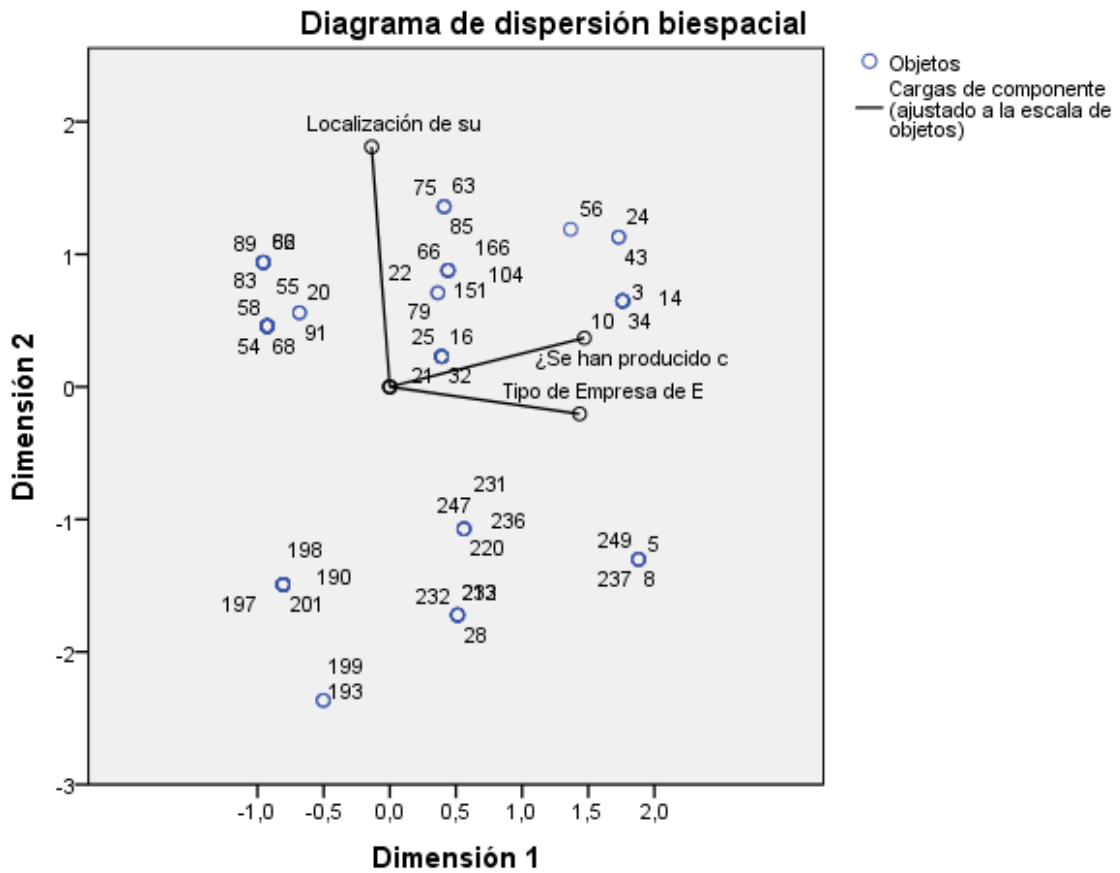
Figura 99. Cambios en los perfiles profesionales por provincia.



Fuente: elaboración propia.

Se procede con un análisis CATPCA mediante el que se pretende identificar y explicar las empresas que tuvieron cambios en los perfiles profesionales. La figura 100 de dispersión biespacial informa del poder discriminatorio de las 3 variables seleccionadas, observándose que las cargas 2 dimensiones se apartan del punto origen (0,0) y, por tanto, aparecen bien explicadas por las 2 dimensiones.

Figura 100. Dispersión biespacial.



Normalización de principal de variable.

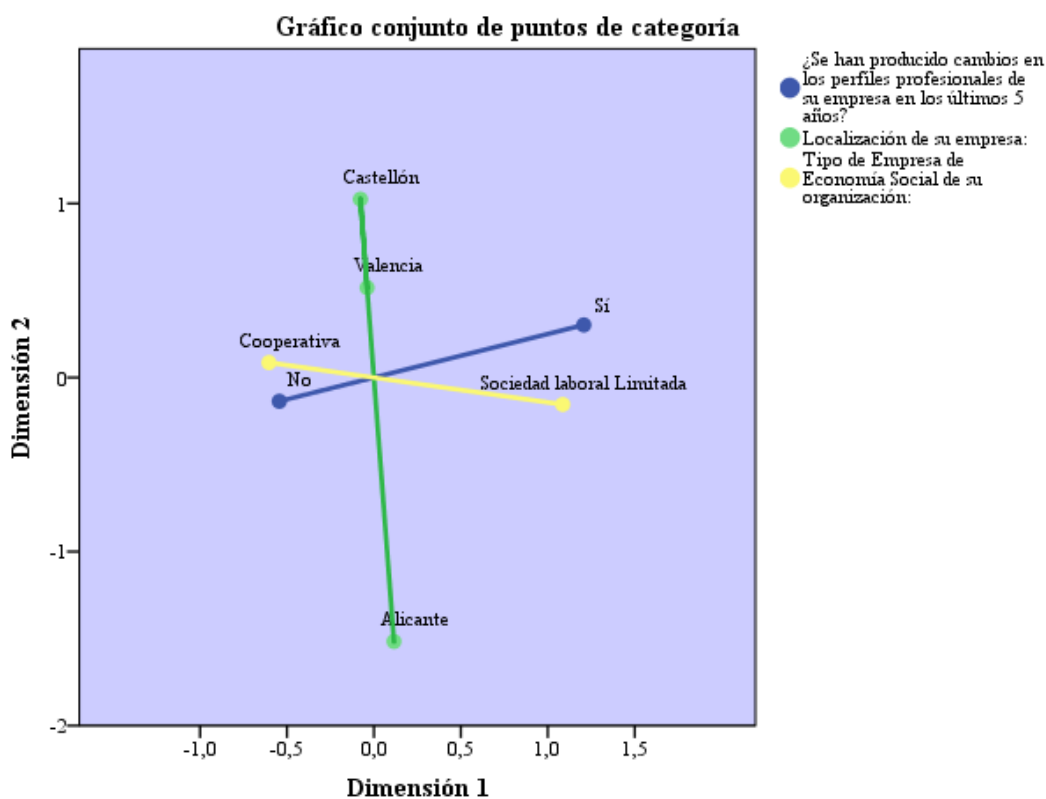
Fuente: elaboración propia.

La figura 101 de conjunto de puntos de categoría permite interpretar los resultados, concluyéndose que las empresas en las que se habían producido cambios en los perfiles profesionales de su empresa en los últimos 5 años se identifican con las SLL de la provincia de Castellón, mientras que las empresas que No se habían producido cambios en los perfiles profesionales de su empresa se identifican con las cooperativas de la

provincia de Alicante. En conclusión, la hipótesis formulada no se acepta de forma general, pues de acuerdo con el análisis anterior solo sería aplicable para las SLL y especialmente en aquellas ubicadas en la provincia de Castellón. Las SAL no se contemplan en este análisis pues debido a su bajo tamaño muestral no se consideran significativas.

Los resultados generados mediante la hipótesis actual se pueden explicar de acuerdo al informe del IVIE (2013) donde se reporta la gran destrucción de empresas del sector de la construcción y de puestos de trabajo, donde el colectivo más afectado es la población masculina con baja cualificación, entre los 18 y 29 años, procedentes de la construcción y con mayor incidencia en la provincia de Castellón. Lo anterior se une a que el desajuste entre el mercado laboral y el sector formativo induce a la emigración tal como lo indica Van Mol (2014), y la provincia de Castellón se encuentra entre una de las autonomías españolas de las que más emigran trabajadores hacia otras Comunidades Autónomas (SEPE, 2016f); todo esto lleva a que el tejido empresarial de la región modifique sus perfiles para ganar competitividad en el mercado.

Figura 101. Conjunto de puntos de categoría.



Normalización de principal de variable.

Fuente: elaboración propia.

H8. La reestructuración de sus puestos de trabajo desde el año 2013 hasta la actualidad de las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana fue independiente de la evolución de la situación económica entre el año 2008 y 2013.

Se pretende conocer y responder si la reestructuración en los puestos de trabajo de las empresas a partir de 2013 influyó en la 'Evolución de las empresas entre 2008 y 2013'.

Se plantea un contraste de hipótesis de independencia:

H_0 : la reestructuración en los puestos de trabajo de las empresas a partir de 2013 fue independiente de la evolución de las empresas entre 2008 y 2013.

H_1 : la reestructuración en los puestos de trabajo de las empresas a partir de 2013 dependió de la Evolución de las empresas entre 2008 y 2013.

Ambas variables están recogidas en escala Nominal y se utiliza la tabla 77 de contingencia para mostrar la distribución de frecuencias de las 2 variables.

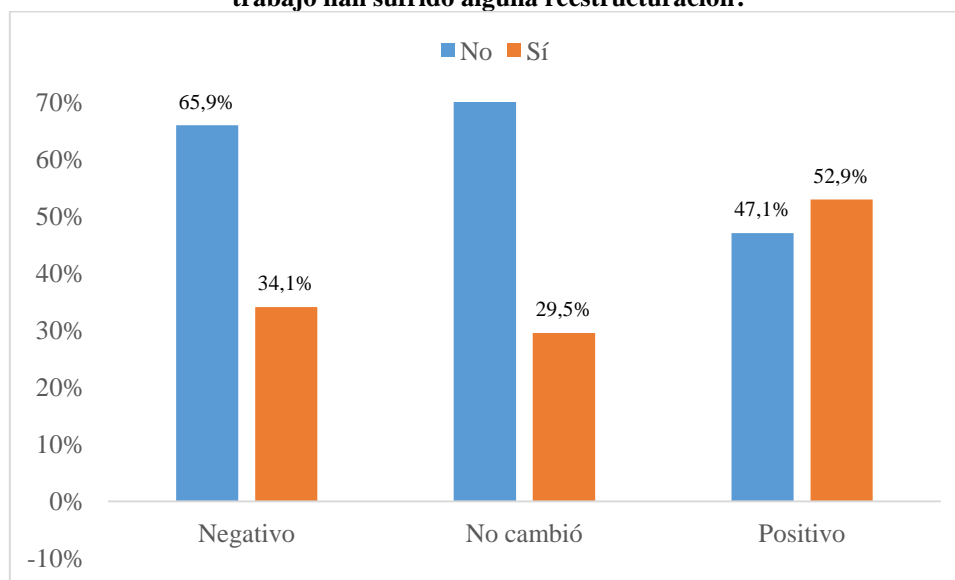
Tabla 77. Tabla cruzada*Desde el año 2013 hasta hoy: ¿Los puestos de trabajo han sufrido alguna reestructuración?

		Negativo	No cambió	Positivo	Total	
Desde el año 2013 hasta hoy: ¿Los puestos de trabajo han sufrido alguna reestructuración?	No	Recuento	60	31	16	107
		% dentro de GR_P5.1	65,9%	70,5%	47,1%	63,3%
Sí	Recuento	31	13	18	62	
	% dentro de GR_P5.1	34,1%	29,5%	52,9%	36,7%	
Total	Recuento	91	44	34	169	
	% dentro de GR_P5.1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: elaboración propia.

La figura 102 de gráfico de barras permite una interpretación sencilla: se observa que el porcentaje de empresas que sí tuvieron una reestructuración en sus puestos de trabajo es muy superior entre las empresas que tuvieron un cambio positivo entre 2008 y 2013, frente a las empresas que no cambiaron su situación o su cambio fue negativo.

Figura 102. Porcentajes Evolución 2008 - 2013*Desde el año 2013 hasta hoy: ¿Los puestos de trabajo han sufrido alguna reestructuración?



Fuente: elaboración propia.

Se utiliza la prueba de Chi-cuadrado para responder a la hipótesis planteada, cuyo resultado se muestra en la tabla 78. El valor del estadístico Chi-cuadrado para 2 gl es de

5,103 que tiene un nivel de significación asociado de 0,078, por tanto, tomando un nivel de error de 0,05 se debe concluir que la reestructuración de los puestos de trabajo en las empresas de ES de la Comunidad Valenciana fue independiente de su evolución entre 2008 y 2013 y por lo tanto se acepta H_0 .

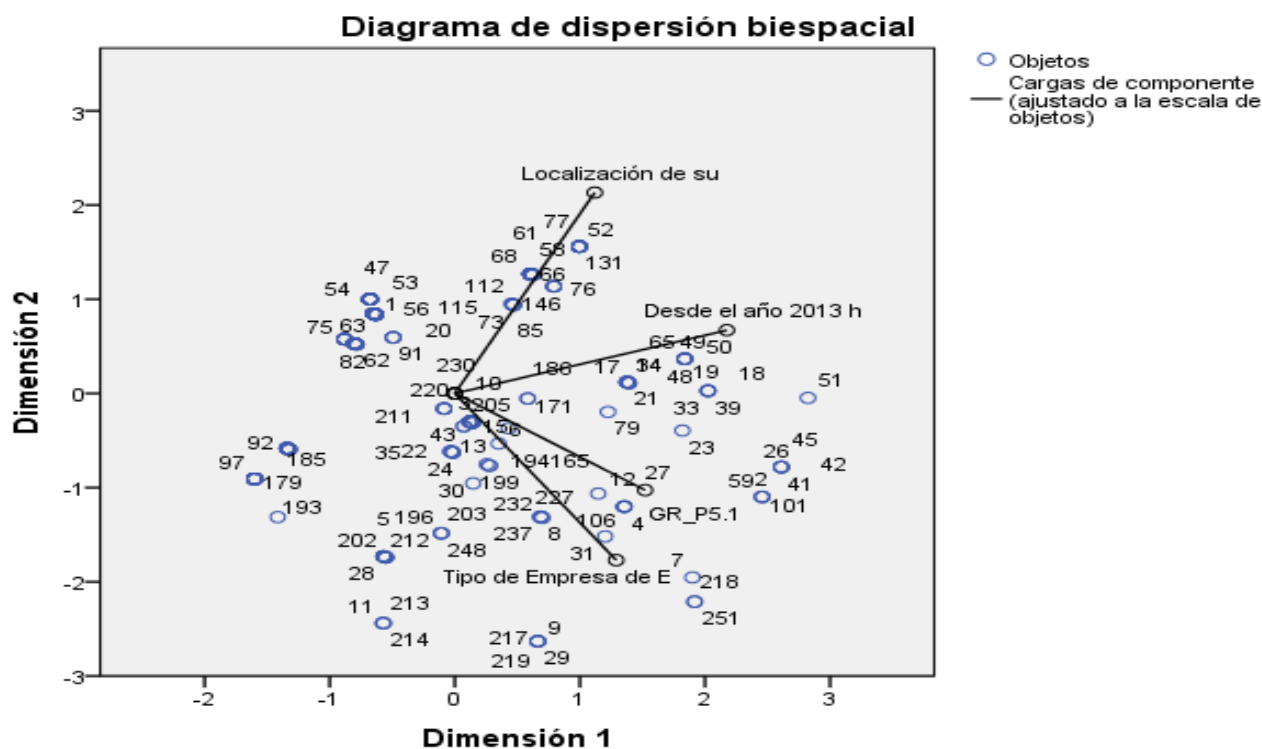
Tabla 78. Prueba de Chi-cuadrado. Evolución 2008 – 2013 *Desde el año 2013 hasta hoy: ¿Los puestos de trabajo han sufrido alguna reestructuración?

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,103 ^a	2	,078
Razón de verosimilitud	4,979	2	,083
Asociación lineal por lineal	2,532	1	,112
N de casos válidos	169		

Fuente: elaboración propia.

A continuación se procede con un análisis CATPCA para simplificar e identificar en qué empresas tuvo lugar una reestructuración de sus puestos de trabajo a partir de su Localización, Tipo de empresa y Evolución entre 2008 y 2013. Mediante la figura 103 de dispersión biespacial se responde que las variables consideradas tienen poder discriminatorio y que aparecen correctamente representadas y resumidas en las 2 dimensiones.

Figura 103. Dispersión biespacial.



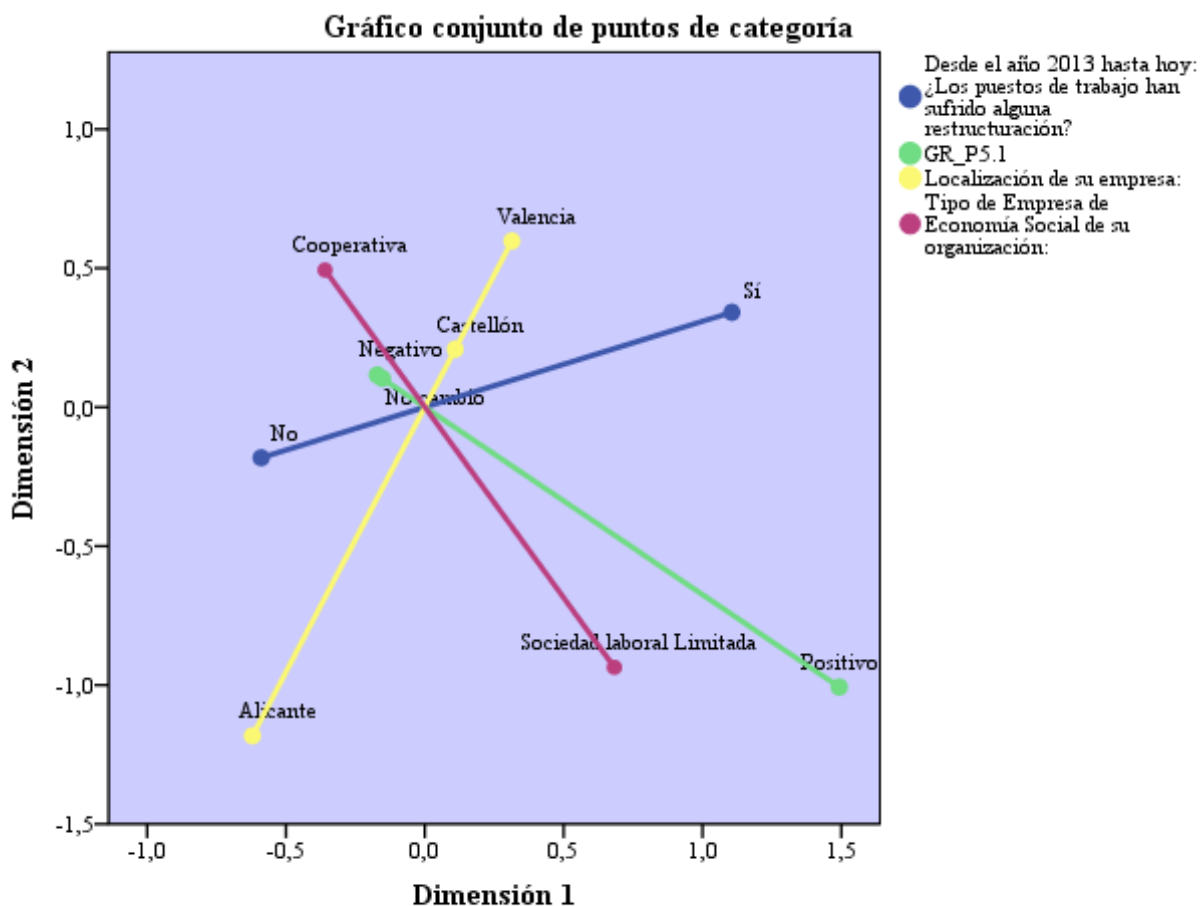
Normalización de principal de variable.

Fuente: elaboración propia.

La figura 104 de conjunto de puntos de categoría permite interpretar la relación entre las variables consideradas, observándose que las empresas cuyos puestos de trabajo tuvieron una reestructuración se identifican con las SLL localizadas en la provincia de Valencia que tuvieron una evolución positiva entre 2008 y 2013. No se ha identificado una evolución positiva en las cooperativas que no han reestructurado sus puestos de trabajo. Por lo tanto la hipótesis planteada se acepta, ya que tal como se indicó en el análisis anterior no hubo una dependencia genérica de la reestructuración de los puestos de trabajo en las empresas de ES de la Comunidad Valenciana y la evolución de las mismas entre el 2008 y el 2013.

La actual hipótesis confirma los resultados reportados por Salas et al. (2014) para las SLL, ya que este grupo de autores indican que el comportamiento de las SLL viene vinculado a los ciclos económicos y esto se refleja en la reestructuración de los puestos de trabajo procedentes de las SLL.

Figura 104. Conjunto de puntos de categoría.



Normalización de principal de variable.

Fuente: elaboración propia.

9.3.2.2 Objetivo 2

H9. Las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana con mayor número de personal y más antiguas tienen elaborado un mapa de competencias.

Se toma en esta hipótesis como VD:

- Empresas que tienen elaborado un mapa de competencias o una Evaluación de Competencias

Y que pretende ser explicada a partir de las VI:

- Tipo de empresa
- Localización

- Número de empleados. Esta variable ha sido recodificada en una variable ordinal tomando los valores: 1-3 empleados, 4- 6 empleados, 7-9 empleados, 10-15 empleados, 16 -21 empleados y >21 empleados.
- Año de creación. Esta variable ha sido recodificada en una variable ordinal tomando los valores: anterior a 1979, entre 1980-1990, entre 1991-1995, entre 1996- 2008, entre 2008-2013 y después de 2013.

En las tablas de contingencia siguientes se muestran las distribuciones de frecuencias bivariadas que se explican a continuación. La tabla 79 recoge la distribución de frecuencias bivariada entre el Tipo de empresa y la variable ‘Mapa de competencias o Evaluación de competencias’.

Tabla 79. Tabla cruzada ¿Tienen elaborado un Mapa de Competencias o una Evaluación de Competencias?*Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.

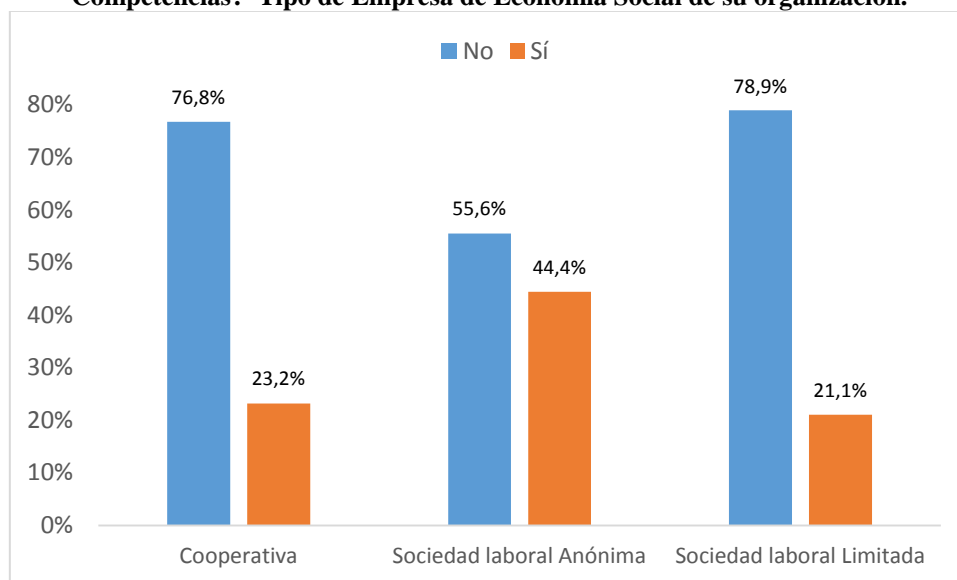
		Tipo de Empresa de Economía Social de su organización			Total
		Cooperativa	Sociedad laboral Anónima	Sociedad laboral Limitada	
¿Tienen elaborado un Mapa de Competencias o una Evaluación de Competencias?	No	Recuento 129	5	60	194
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización: 76,8%	55,6%	78,9%	76,7 %
	Sí	Recuento 39	4	16	59
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización: 23,2%	44,4%	21,1%	23,3 %
Total		Recuento 168	9	76	253
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización: 100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En la figura 105, se observa que el porcentaje de empresas que sí disponen de un Mapa de Competencias o de una Evaluación de competencias es similar entre empresas

Cooperativas y las SLL, no se comenta los porcentajes de las SAL pues el número de empresas encuestadas no es significativo.

Figura 105: Porcentajes ¿Tienen elaborado un Mapa de Competencias o una Evaluación de Competencias?*Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.



Fuente: elaboración propia.

En la tabla 80 se recoge la distribución de frecuencias bivariada entre la Localización y la variable ‘Mapa de competencias o Evaluación de competencias’.

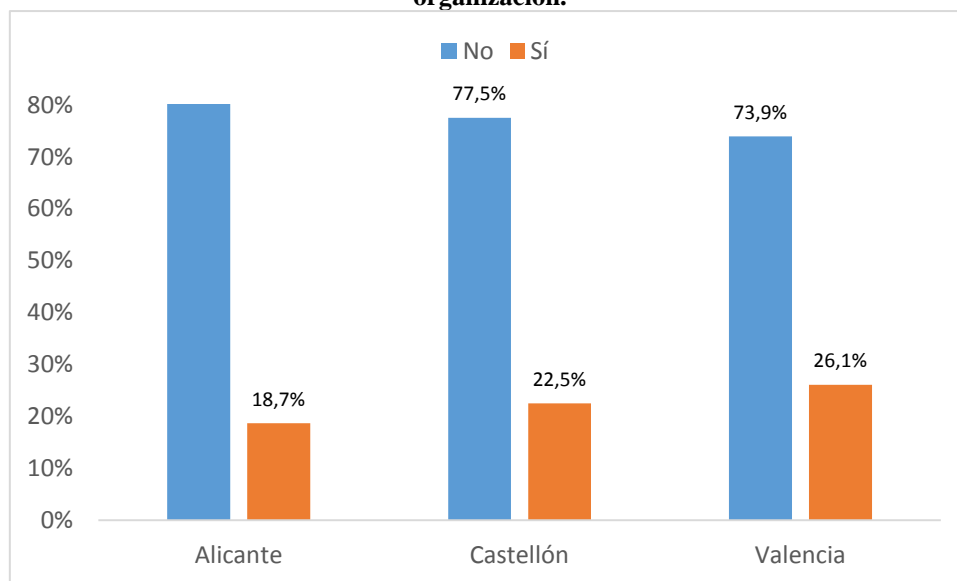
Tabla 80. Tabla cruzada ¿Tienen elaborado un Mapa de Competencias o una Evaluación de Competencias?*Localización de su empresa.

		Localización de su empresa:			Total
		Alicante	Castellón	Valencia	
¿Tienen elaborado un Mapa de Competencias o una Evaluación de Competencias?	No	61	31	102	194
	% dentro de Localización de su empresa:	81,3%	77,5%	73,9%	76,7%
Competencias?	Sí	14	9	36	59
	% dentro de Localización de su empresa:	18,7%	22,5%	26,1%	23,3%
Total	Recuento	75	40	138	253
	% dentro de Localización de su empresa:	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En la figura 106 se observa que el porcentaje de empresas que disponen de un Mapa de competencias o Evaluación de competencias es superior en las empresas localizadas en la provincia de Valencia con un 26,1 %, seguido de las empresas de Castellón con un 22,5 % y las empresas de Alicante con un 18,7 %.

Figura 106. Porcentajes de empresas que responden a la pregunta ¿Tienen elaborado un Mapa de Competencias o una Evaluación de Competencias *Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.



.Fuente: elaboración propia.

Se continúa en la tabla 81 con la distribución de frecuencias bivariada entre el Número de empleados y la variable ‘Mapa de competencias o Evaluación de competencias’.

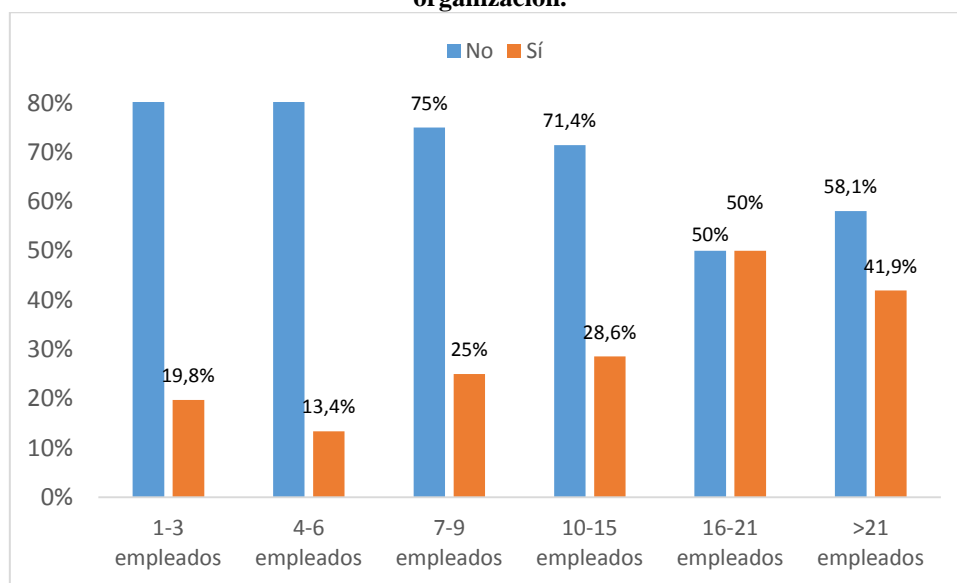
Tabla 81. Tabla cruzada ¿Tienen elaborado un Mapa de Competencias? *Nº empleados.

		¿Tienen elaborado un Mapa de Competencias o una Evaluación de Competencias?						Total
		1-3 empleados	4-6 empleados	7-9 empleados	10-15 empleados	16-21 empleados	>21 empleados	
¿Tienen elaborado un Mapa de Competencias o una Evaluación de Competencias?	No	65	71	18	15	6	18	193
		80,2%	86,6%	75,0%	71,4%	50,0%	58,1%	76,9%
Total		16	11	6	6	6	13	58
		19,8%	13,4%	25,0%	28,6%	50,0%	41,9%	23,1%
Total		81	82	24	21	12	31	251
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En la figura 107, se observa que entre las cooperativas y SL de la Comunidad Valenciana que tienen más de 16 empleados es en las que existe un peso sensiblemente superior de empresas que disponen de un mapa de competencias o evaluación de competencias en comparación con el resto de empresas con un menor número de empleados.

Figura 107. Porcentajes de empresas que responden a la pregunta ¿Tienen elaborado un Mapa de Competencias o una Evaluación de Competencias? *Número total de personas pertenecientes a su organización.



Fuente: elaboración propia.

En la tabla 82, se continúa con la distribución de frecuencias bivariada entre la antigüedad de las empresas y la variable ‘Mapa de competencias o Evaluación de competencias’.

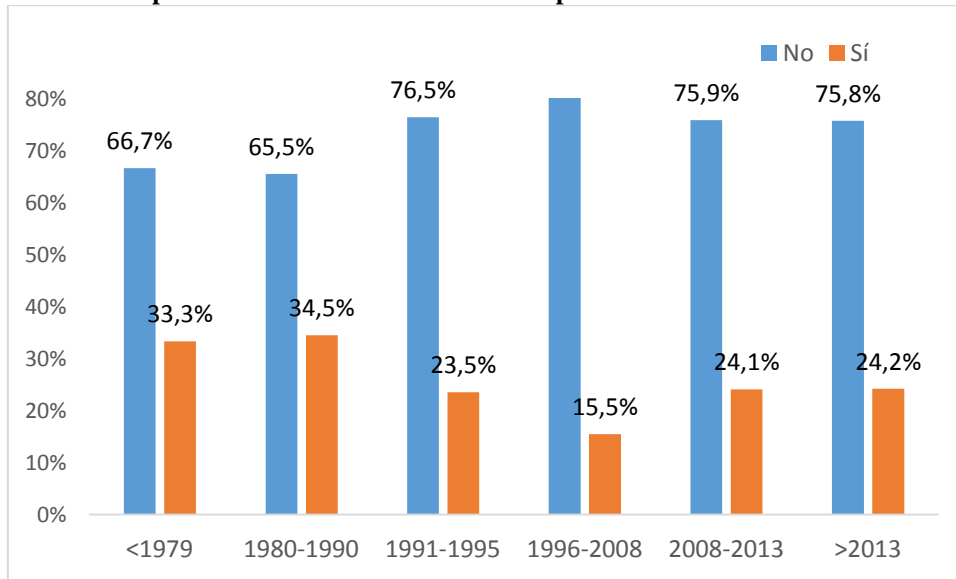
Tabla 82. Tabla cruzada de empresas que responden ¿Tienen elaborado un Mapa de Competencias o una Evaluación de Competencias? *Año de creación.

		<1979	1980-1990	1991-1995	1996-2008	2008-2013	>2013	Total
¿Tienen elaborado un Mapa de Competencias o una Evaluación de Competencias?	Recuento	10	19	13	60	41	50	193
	% dentro de GR_P2.4	66,7%	65,5%	76,5%	84,5%	75,9%	75,8%	76,6%
Total	Recuento	5	10	4	11	13	16	59
	% dentro de GR_P2.4	33,3%	34,5%	23,5%	15,5%	24,1%	24,2%	23,4%
Total		15	29	17	71	54	66	252
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En la figura 108, se observa que es entre las empresas creadas antes de 1990 en las que existe un peso sensiblemente superior de empresas que disponen de un Mapa de competencias o Evaluación de competencias en comparación con el resto de empresas creadas después de 1990.

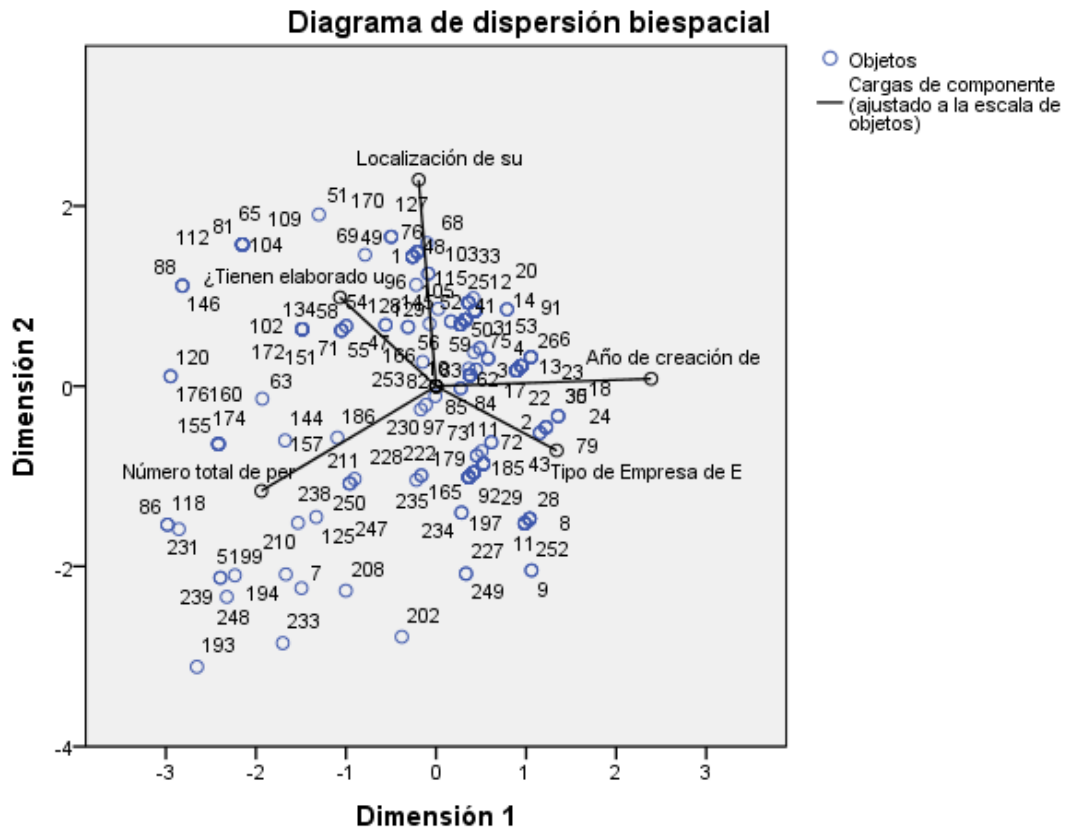
Figura 108. Porcentajes de empresas que respondieron ¿Tienen elaborado un Mapa de Competencias o una Evaluación de Competencias? *Año de creación.



Fuente: elaboración propia.

En la figura 109 de diagrama de dispersión biespacial se muestran gráficamente las cargas de las 4 variables seleccionadas en las 2 componentes. Cuanto más estén apartadas del origen (0,0) mayor poder discriminatorio tienen y permitirá identificar las características de las empresas con un Mapa competencias. Se observa que las 5 variables estudiadas están bien recogidas en las 2 dimensiones y, por tanto, al reducir el número de dimensiones de 5 a 2 las variables originales aparecen bien explicadas.

Figura 109. Diagrama de dispersión biespacial.



Normalización de principal de variable.

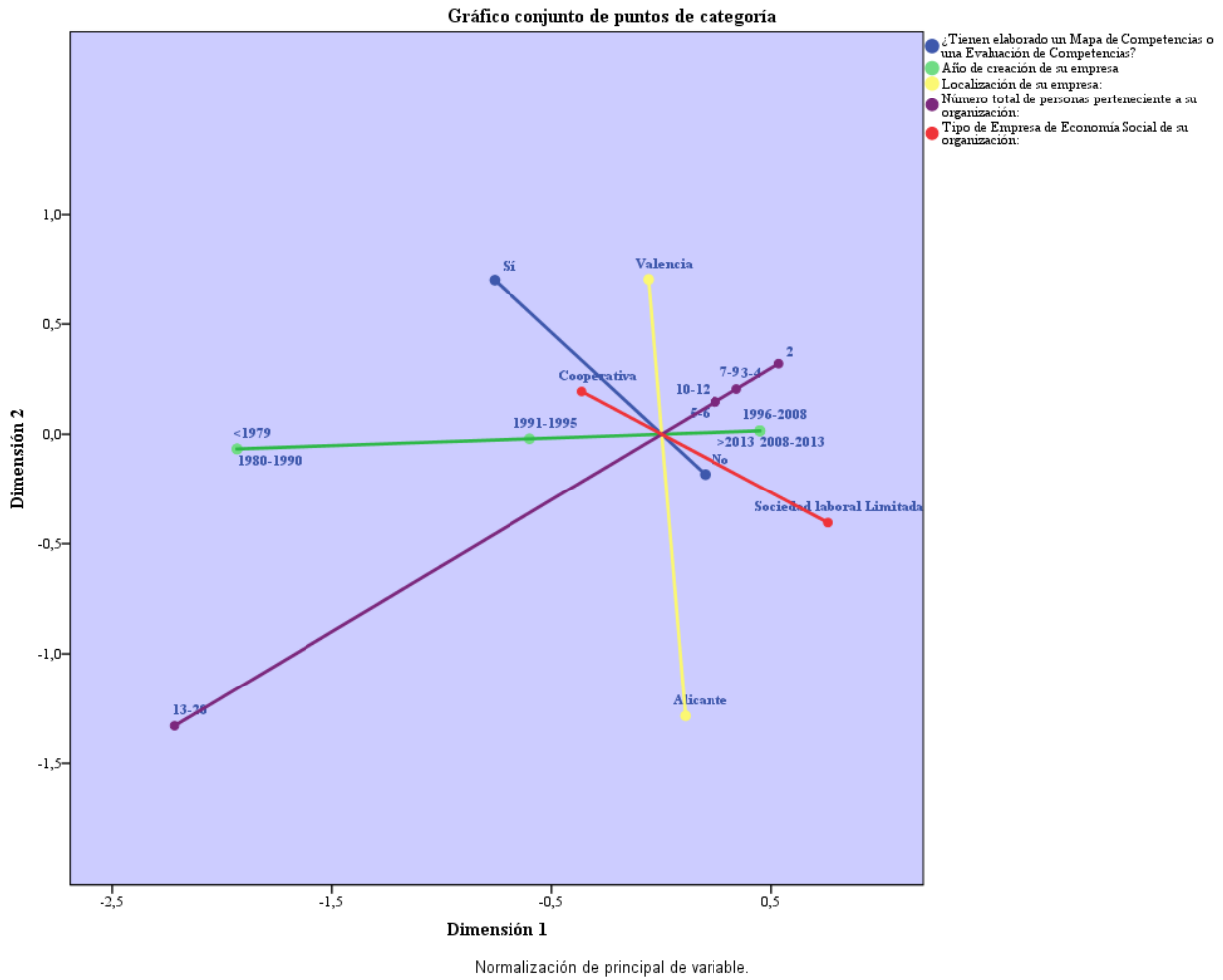
Fuente: elaboración propia.

En la figura 110, del conjunto de puntos de categoría permite interpretar la relación e identificación de las categorías de las 5 variables. Se observa que las empresas que sí disponen de un de Mapa de evaluación de competencias se identifican con aquellas organizaciones de la provincia de Valencia con una antigüedad superior a 1990 y con más de 13 empleados. Las empresas cooperativas se identifican más con el sí, es decir, la frecuencia encontrada de cooperativas con un mapa de Competencias es superior frente a las SLL, sin embargo, la diferencia de frecuencias no es sensiblemente grande, por lo tanto, la hipótesis formulada no se rechaza. No se analizan las SAL por su bajo número muestral, pues no influyen en el análisis actual.

Los resultados para desarrollar la actual hipótesis confirman alguna de las conclusiones reportadas por Sanchís et al. (2015) en un estudio con algunas cooperativas de la Comunidad Valenciana: allí el autor indica la fortaleza del departamento de recursos humanos de este tipo de empresas de ES de la Comunidad Valenciana y la importancia

del clima laboral en estas organizaciones. Estos resultados confirman el peso del mapa de competencias en algunas de las cooperativas y SL analizadas en el actual estudio, a pesar que aproximadamente el 78% de las cooperativas y SLL analizadas dijeron no poseer un mapa de competencias.

Figura 110. Conjunto de puntos de categoría.



Fuente: elaboración propia.

H10. En general las Sociedades Cooperativas y las Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana encuentran de manera fácil, bastante fácil o muy fácil cuando están en búsqueda de candidatos para cubrir una oferta laboral en su organización.

Se toma como VI ‘Localización’ y ‘Tipo de empresa’ para explicar la VD ‘Dificultad en la búsqueda de candidatos’, que ha sido recogida en escala ordinal tomando los valores: Muy difícil, Un poco difícil, Fácil, Bastante fácil y Muy fácil.

En las tablas de contingencia 83 y 84, se muestran la distribución de frecuencias de las dos VI junto a la VD ‘Dificultad’.

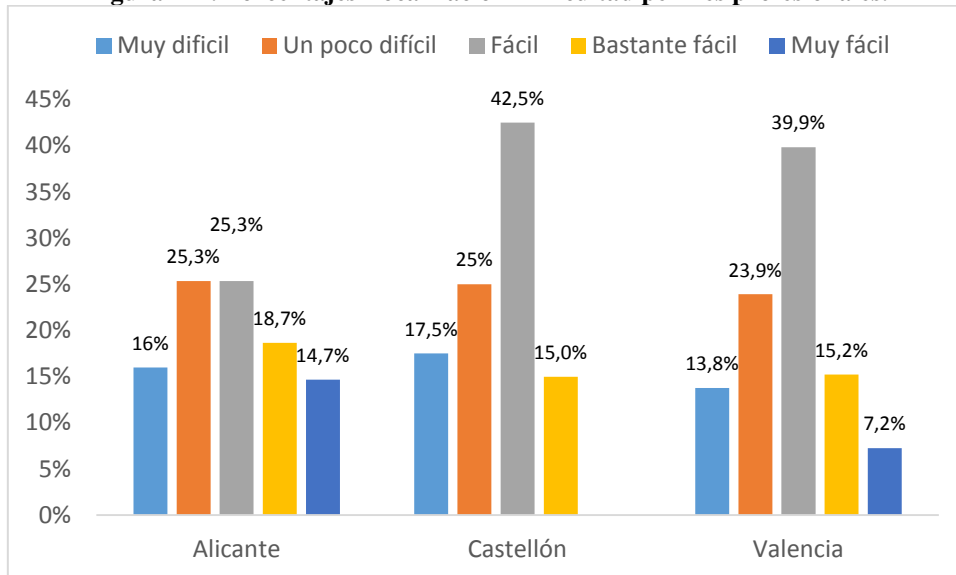
Tabla 83. Tabla cruzada Localización*Dificultad perfiles profesionales.

			Localización de su empresa:			
			Alicante	Castellón	Valencia	Total
Valore la Un dificultad para encontrar los perfiles profesionales que ha buscado o busca:	Muy difícil	Recuento	12	7	19	38
		% dentro de Localización de su empresa:	16,0%	17,5%	13,8%	15,0%
	Un poco difícil	Recuento	19	10	33	62
		% dentro de Localización de su empresa:	25,3%	25,0%	23,9%	24,5%
	Fácil	Recuento	19	17	55	91
		% dentro de Localización de su empresa:	25,3%	42,5%	39,9%	36,0%
Bastante fácil	Recuento	14	6	21	41	
	% dentro de Localización de su empresa:	18,7%	15,0%	15,2%	16,2%	
Muy fácil	Recuento	11	0	10	21	
	% dentro de Localización de su empresa:	14,7%	0,0%	7,2%	8,3%	
Total	Recuento	75	40	138	253	
	% dentro de Localización de su empresa:	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: elaboración propia.

En la figura 111, se observa que es entre las empresas de ES localizadas en las provincias de Castellón y Valencia donde hay más facilidad para encontrar perfiles profesionales. En general un cuarto de las empresas en cada una de las tres provincias consideran un poco difícil encontrar determinados perfiles profesionales.

Figura 111. Porcentajes Localización*Dificultad perfiles profesionales.



Fuente: elaboración propia.

En la tabla 84 de contingencia, se muestran los valores de la frecuencia de las variables ‘Tipo de empresa’ y ‘Valoración de la facilidad para encontrar un perfil profesional’.

Tabla 84. Tabla cruzada Tipología empresa*Dificultad perfiles profesionales.

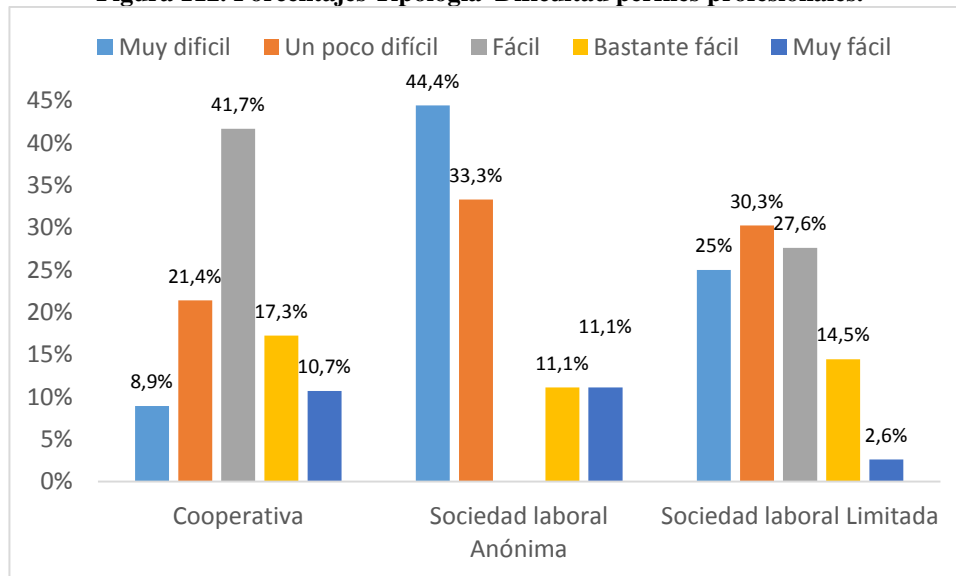
			Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:			
			Cooperativa	Sociedad Anónima	Sociedad laboral Limitada	Total
Valore la dificultad para encontrar los perfiles profesionales que ha buscado o busca:	Muy difícil	Recuento	15	4	19	38
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	8,9%	44,4%	25,0%	15,0%
	Un poco difícil	Recuento	36	3	23	62
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	21,4%	33,3%	30,3%	24,5%
	Fácil	Recuento	70	0	21	91
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	41,7%	0,0%	27,6%	36,0%
	Bastante fácil	Recuento	29	1	11	41
		% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	17,3%	11,1%	14,5%	16,2%
	Muy fácil	Recuento	18	1	2	21

Total	% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:				8,3%
	Recuento	10,7%	11,1%	2,6%	
		168	9	76	253
	% dentro de Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En la figura 112, se observa que es entre las cooperativas donde se ha valorado de forma más positiva la facilidad para encontrar los perfiles profesionales que han buscado, respecto a las SLL. Mientras que para las SLL encontrar un perfil profesional determinado tiene una valoración similar entre fácil y un poco difícil. Las SAL no se comentan por su baja muestra la cual no es representativa.

Figura 112. Porcentajes Tipología*Dificultad perfiles profesionales.



Fuente: elaboración propia.

Se realiza un contraste de Homogeneidad de frecuencias para las 2 VI seleccionadas mediante la prueba de Chi-Cuadrado cuyo resultado se muestra en las tablas 82 y 83.

Se plantea:

H_0 : La Dificultad para encontrar perfiles profesionales es independiente de la localización y la Tipología de empresa.

H_1 : La Dificultad para encontrar perfiles profesionales depende de la localización y la Tipología de empresa.

Se toma un nivel de significación $\alpha < 0,05$.

En la tabla 85, se obtiene un valor de Chi-Cuadrado para 8 gl en la prueba para la Localización de 11,379, que tiene un $\alpha = 0,181 > 0,05$, por tanto, no se rechaza H_0 y se concluye que la dificultad para encontrar perfiles profesionales es independiente de la Localización.

Tabla 85. Prueba Chi-cuadrado. Localización *Dificultad perfiles profesionales.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,379 ^a	8	,181
Razón de verosimilitud	14,233	8	,076
Asociación lineal por lineal	,338	1	,561
N de casos válidos	253		

Fuente: elaboración propia.

Se continúa con el contraste de homogeneidad de frecuencias, para la variable Tipología de empresa. En esta prueba no se han tenido en cuenta no tuvo en cuenta las SAL pues el número de empresas encuestadas no es significativo.

En la tabla 86, se obtiene un valor de Chi-Cuadrado para 4 gl en la prueba para la Tipología de empresa de 18,571, que tiene un $\alpha=0,00<0,05$, por tanto, se rechaza H_0 y se concluye que la dificultad para encontrar perfiles profesionales depende de la Tipología de empresa.

Tabla 86. Prueba Chi-cuadrado. Tipología Empresa *Dificultad perfiles profesionales.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,571 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	18,755	4	,001
Asociación lineal por lineal	14,928	1	,000
N de casos válidos	244		

Fuente: elaboración propia.

La hipótesis no se acepta de manera general, pues solo las cooperativas encuentran de manera fácil, bastante fácil o muy fácil sus perfiles profesionales, mas no sucede lo mismo para las SLL; y en cada una de las tres provincias de la Comunidad Valenciana las empresas de ES si encuentran de manera fácil, bastante fácil o muy fácil sus perfiles profesionales. Los resultados de la actual hipótesis se pueden analizar de la siguiente manera:

- Muchas de las cooperativas analizadas en el presente estudio pertenecen en su mayoría al sector servicios (específicamente comercio y hostelería), a la vez estos

subsectores se encuentran entre los que más puestos de trabajo han creado desde el año 2013 hasta el 2016 (camareros, dependientes de comercio y empleados de alojamiento), según confirman algunos autores tales como Núñez (2016) y Maqueda (2016). Por lo cual el perfil profesional que requieren dichos subsectores mencionados anteriormente son aquellos con menos cualificación, desempleados de larga o muy larga duración; y procedentes de la construcción, tal como afirman algunas publicaciones (CEDEFOP, 2016; DOE, 2016; SERVEF, 2016a, Moreno-Minguez, 2015; IVIE, 2013; IMELSA, 2010).

- La mayoría de las SL analizadas se encuentran contempladas en el sector servicios, y algunas pertenecen a los subsectores de los TICs y el turismo, los cuales precisan de personal especializado y tienen inconvenientes cuando están buscando perfiles profesionales para sus organizaciones; estos inconvenientes de la búsqueda de candidatos se encuentran reportados en algunas publicaciones autonómicas, nacionales y europeas (Peralt et al., 2016; CEDEFOP, 2016, 2010; Adecco, 2016; OECD y Comisión Europea, 2014; Comisión Europea, 2012a, CEPES, 2011).
- En el estudio desarrollado por la OECD y Comisión Europea (2014) se identificó que el 40% de las empresas encuestadas tenían dificultades para encontrar ciertos perfiles profesionales; si se comparan estos resultados con los obtenidos para cada una de las empresas de ES analizadas se encuentra que aproximadamente el 30% de las cooperativas valoran que tienen dificultades para encontrar ciertos perfiles profesionales (diez puntos porcentuales menos frente al estudio desarrollado por la OECD y la Comisión Europea) y las SLL c valoran dicha dificultad con un 55,30% (15 puntos por encima frente al estudio en cuestión).

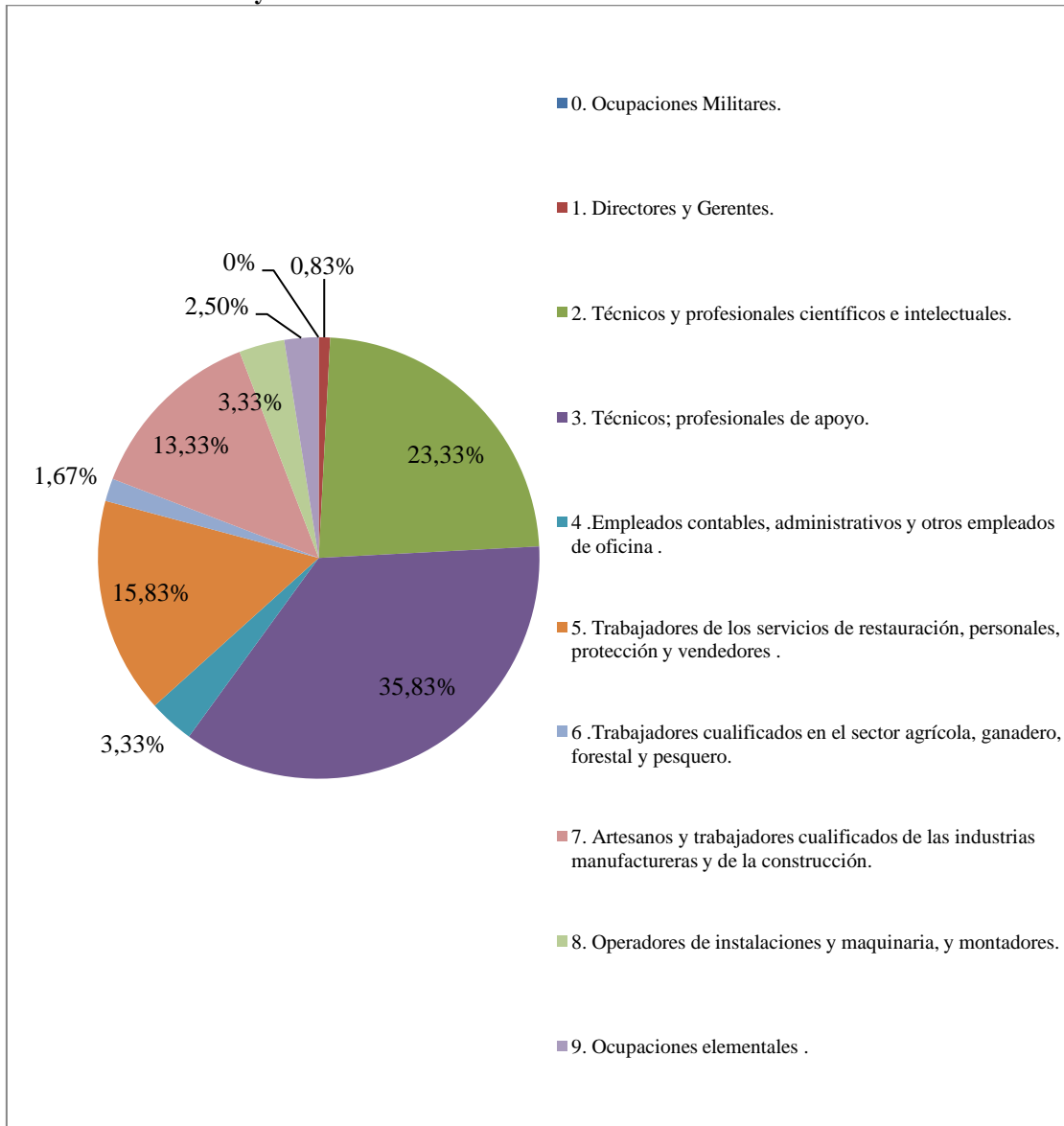
H11. Los perfiles profesionales con más dificultad de encontrar por parte de las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana son aquellos vinculados a las tecnologías de la información y la comunicación, el sector comercial y el turismo; y los cuales están encuadrados dentro de las ocupaciones como técnicos, profesionales, científicos, intelectuales y profesionales de apoyo.

La selección de los perfiles profesionales los cuales las empresas de ES analizadas en el presente estudio han tenido dificultad para encontrar se han distribuido de acuerdo al CNO-11. En la figura 113 se puede ver las ocupaciones con más dificultad para cubrir

por las empresas de ES encuestadas, entre las cuales se encuentran aquellas ocupaciones pertenecientes al grupo 2 del CNO-11 (técnicos, profesionales de apoyo con un 35,83%); y seguidas por las del grupo 3 (técnicos y profesionales científicos e intelectuales con un 23,33%). Los perfiles profesionales con mayor dificultad de cubrir por parte de las empresas de ES de la Comunidad Valenciana (vinculadas a los sectores de las TIC, comercio y turístico) están relacionadas con ocupaciones contenidas en el grupo 2 y 3 del CNO-11, por lo tanto la hipótesis propuesta se acepta.

Los resultados generados en esta hipótesis confirman que los perfiles profesionales que tienen más dificultades de encontrar las SL y cooperativas analizadas, son similares a los reportados por otros estudios europeos y nacionales que se han citado en el marco teórico de la presente investigación (CEDEFOP, 2010, 2016; Adecco, 2016; CEPES, 2011). A nivel de la Comunidad Valenciana Peralt et al. (2016) menciona también como en la presente investigación el perfil dedicado a la función comercial como el más solicitado por el tejido empresarial valenciano y con más proyección en la Comunidad Valenciana.

Figura 113. Ocupaciones con dificultad para cubrir en las Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana.



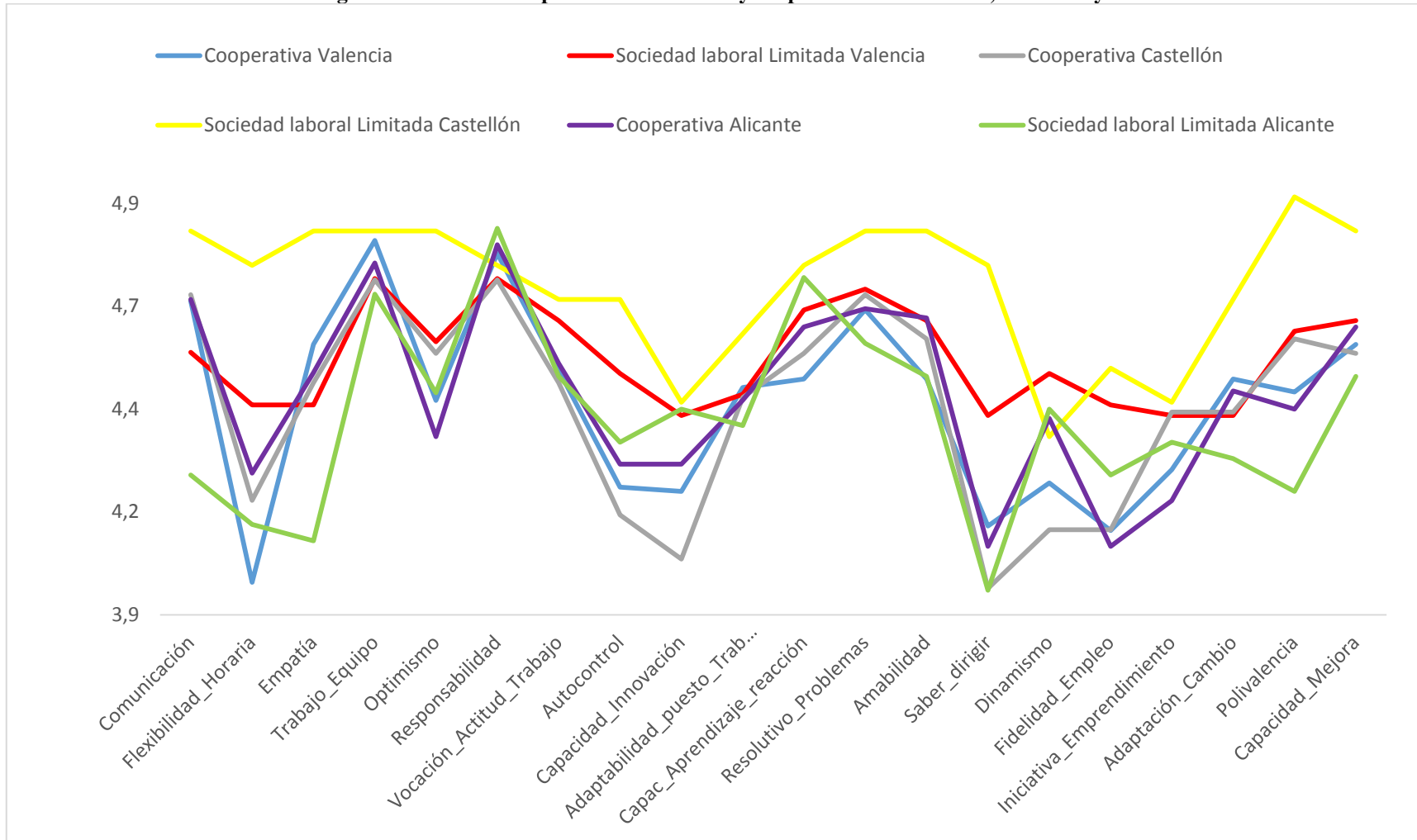
Fuente: elaboración propia.

H12.En general las competencias genéricas o transversales tienen una gran dimensión para las Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana.

La figura 114 muestra la media de la valoración para cada competencia en las empresas de ES de las 3 provincias de la Comunidad Valenciana en función de su tipología:

Se ha realizado la prueba Alfa de Cronbach que entre sus utilidades permite conocer la correlación entre los elementos estudiados y así responder qué competencias tienen una mayor correlación, es decir, qué competencias han sido valoradas de forma semejante, que al tener una escala ordinal se puede hablar de correlaciones lineales: cuando la puntuación en una competencia aumenta también aumenta en el resto.

Figura 114. Media Competencias en las SLL y cooperativas de Valencia, Castellón y Alicante.



Fuente: elaboración propia.

En la tabla 87, se puede observar en la Columna ‘Correlación total de elementos corregida’, la correlación de cada dimensión con el resto ordenadas en orden descendente. Se observa que las competencias en las que se detecta una mayor correlación por parte de las SLL y cooperativas encuestadas son: Dinamismo, Adaptación al Cambio, Capacidad de Aprendizaje y reacción, Autocontrol y Polivalencia.

Tabla 87. Estadísticas de total de elemento.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Dinamismo	84,4743	67,909	0,677	0,890
Adaptación al Cambio	84,3439	69,012	0,647	0,891
Capacidad de Aprendizaje y Reacción	84,2095	70,619	0,617	0,893
Autocontrol	84,4783	68,766	0,610	0,892
Polivalencia	84,3004	69,409	0,606	0,893
Iniciativa y Emprendimiento	84,4743	68,854	0,582	0,893
Capacidad de Mejora	84,1818	70,816	0,576	0,894
Adaptabilidad al Puesto de Trabajo	84,3518	70,308	0,562	0,894
Responsabilidad	84,0040	72,726	0,553	0,895
Amabilidad	84,2332	70,759	0,549	0,894
Resolutivo en los Problemas	84,1107	71,869	0,544	0,895
Trabajo en Equipo	84,0237	72,444	0,530	0,895
Optimismo	84,3123	70,224	0,522	0,895
Saber Dirigir	84,6206	69,522	0,500	0,896
Fidelidad en el Empleo	84,6008	69,169	0,487	0,897
Capacidad de Innovación	84,5138	70,092	0,480	0,896
Comunicación	84,1739	72,216	0,451	0,897
Vocación y Actitud por el Trabajo	84,2569	71,715	0,442	0,897
Empatía	84,3004	71,378	0,437	0,897
Flexibilidad Horaria	84,6047	71,002	0,361	0,901

Fuente: elaboración propia.

Se prosigue el estudio mediante el estudio de las competencias en las 3 provincias de la Comunidad Valenciana. Para ello se realiza un Análisis factorial (AF) de las 20 competencias recogidas para cada provincia. El AF permite identificar grupos de variables que muestran relación entre sí y son diferentes de otro grupo de variables. A continuación en la tabla 88 se realiza el AF con las puntuaciones de las 75 empresas de la provincia de Alicante en las 20 competencias.

Tabla 88. Matriz de componente rotado. Análisis factorial para la provincia de Alicante.

	Componente			
	1	2	3	4
Trabajo en Equipo	0,772		0,232	
Amabilidad	0,727			
Empatía	0,670			0,309
Comunicación	0,657		0,370	0,305
Flexibilidad Horaria	0,652			0,333
Responsabilidad	0,573	0,507	0,315	
Dinamismo	0,568	0,341	0,312	
Polivalencia	0,249	0,684		0,275
Capacidad de Innovación		,667		0,225
Optimismo	0,529	0,649		
Iniciativa y Emprendimiento		,618	0,526	
Adaptación al Cambio	0,330	0,612	0,358	0,216
Adaptabilidad al Puesto de Trabajo	0,442	0,508		0,244
Capacidad de Aprendizaje y Reacción	0,479	0,500		
Saber y Dirigir			0,754	
Resolutivo en los Problemas			0,663	0,502
Capacidad de Mejora	0,201	0,376	0,539	0,210
Fidelidad en el Empleo		0,251		00,748
Vocación y Actitud en el Trabajo	0,295	0,265		0,597
Autocontrol	0,415	0,251	0,297	0,588

Fuente: elaboración propia.

Se han extraído 4 factores que resumen la información de las 20 competencias.

➤ 1º factor se agrupan las competencias: Trabajo en equipo, Amabilidad, Empatía, Comunicación y Flexibilidad Horaria. Por tanto, las empresas de Alicante valoran positivamente estas 5 competencias al observarse correlaciones directas.

- 2º factor se agrupan las competencias: Polivalencia, Capacidad de Innovación, Optimismo, Iniciativa y Emprendimiento y Adaptación y Cambio. Igualmente existe una relación directa entre estas 5 competencias.
- 3º factor se agrupan las competencias: Saber dirigir y Resolución de problemas.
- 4º factor se agrupan las competencias: Fidelidad en el empleo, no presentando una correlación alta con el resto de competencias.

Existen competencias que no se han nombrado, debido a que no aparecen identificadas claramente en uno de los factores extraídos, es decir, no correlacionan altamente con otras competencias. En la tabla 89 se prosigue con el AF con la valoración de las empresas de ES de la provincia de Castellón, donde se puede ver las siguientes diferencias entre las competencias:

- La primera diferencia destacable respecto al análisis realizado para las empresas de Alicante es que el número de factores extraído es mucho mayor con 7, lo que indica que la valoración de las competencias no está tan fuertemente identificada como entre las empresas de Alicante.
- Se observa que las empresas que valoran la Capacidad de mejora, también valoran la Polivalencia y la Capacidad de aprendizaje e Reacción, al correlacionar altamente estas 3 competencias en el primer factor.
- Las empresas valoran la Iniciativa y Emprendimiento junto con la Capacidad de Innovación, el Dinamismo y la Adaptabilidad en el puesto de Trabajo, al observarse que correlacionan altamente en el segundo factor.
- En el tercer factor correlacionan la Amabilidad y Resolutivo en los Problemas. Por otro lado: El Optimismo y el Trabajo en equipo; la Comunicación junto con la Responsabilidad y el Autocontrol; mientras que la valoración de las competencias Vocación y Actitud hacia el Trabajo y la Flexibilidad Horaria no muestra relación con el resto de competencias.

Tabla 89. Matriz de componente rotado. Análisis factorial para la provincia de Castellón.

	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
Capacidad de Mejora	0,839						
Polivalencia	0,777				0,230		,276
Capacidad de Aprendizaje y Reacción	0,774	0,271					
Vocación y Actitud en el Trabajo	0,531	0,240	0,266	,398			-0,250
Iniciativa y Emprendimiento		0,843	0,348				
Capacidad de Innovación		0,761			0,259		
Dinamismo	0,323	0,628	0,352	,508			
Adaptabilidad al Puesto de Trabajo	0,431	0,626	-0,329		0,223		
Fidelidad en el Empleo	0,456	0,524	0,223	,287		-0,236	
Amabilidad			,829			0,210	
Resolutivo en los Problemas	0,437		0,677				
Optimismo				0,816	0,419		
Trabajo en Equipo				0,794			0,354
Comunicación			,260		0,703		0,337
Responsabilidad	0,440	0,292			0,642		
Autocontrol	0,459		0,299	0,203	0,626		-0,265
Saber Dirigir			0,325			0,790	
Flexibilidad Horaria				-0,203		00,741	
Adaptación al Cambio	0,495	0,398				0,509	
Empatía							0,853

Fuente: elaboración propia.

Por último en la tabla 90, se puede ver la relación de la valoración de las competencias de las empresas de ES de la provincia de Valencia.

- En el análisis destaca que la identificación de la relación de las competencias por parte de las empresas de la provincia de Valencia es menor que en las provincias de Alicante y Castellón, por tanto, existe una mayor variabilidad o mayor heterogeneidad en la identificación de un perfil de competencias por parte de las empresas localizadas en la provincia de Valencia.
- Se identifican la Capacidad de Aprendizaje y reacción junto con la Adaptabilidad al puesto de Trabajo, la Capacidad de Mejora y la Adaptación al Cambio.
- El Dinamismo junto a las competencias Saber dirigir, Amabilidad y Dinamismo
- Las competencias: Optimismo, Vocación y Actitud hacia el Trabajo y la Flexibilidad Horaria no correlacionan con otras competencias, es decir, que aunque sean competencias altamente valoradas no se identifican con otras competencias dentro del perfil valorado por las empresas valencianas. Por último, la competencia Comunicación se valora junto a la Empatía.

De acuerdo al análisis desarrollado anteriormente, la hipótesis formulada se rechaza, pues las competencias genéricas o transversales mejor valoradas por las SLL y las cooperativas son: Dinamismo, Adaptación al Cambio, Capacidad de Aprendizaje y reacción, Autocontrol y Polivalencia. Y de acuerdo al tipo de provincia la valoración de las competencias cambia; por lo tanto existen unas preferencias por grupos específicos de competencias necesarias para los empleados de las empresas de ES analizadas en esta investigación. Los resultados de esta hipótesis se pueden analizar de la siguiente manera:

- Las competencias más valoradas por las empresas de ES analizadas en el presente estudio se encuentran contempladas en la clasificación de competencias desarrolladas por Pulido (2008), y éstas son las siguientes: instrumentales interpersonales y sistémicas.
- La adaptación al cambio aparece como una de las competencias mejor valoradas en el presente estudio y también para las empresas de ES en Andalucía (CEPES, 2011).
- Las competencias requeridas por el mercado laboral europeo, según Guedea (2008), difieren de las identificadas en la presente investigación.

- La polivalencia es una de las competencias más valoradas para las empresas de la Comunidad Valenciana según De Lucas (2012), y esta misma competencia es también valorada por las SL y cooperativas encuestadas de la presente investigación.
- En el estudio desarrollado por Peralt et al. (2016) en el informe “Futuro de la empleabilidad en la Comunidad Valenciana” identificó una serie de competencias que difieren de las valoradas en el presente estudio.

Tabla 90. Matriz de componente rotado. Análisis factorial para la provincia de Valencia.

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Capacidad de Aprendizaje y Reacción	0,727				0,265	
Adaptabilidad al Puesto de Trabajo	0,710					
Capacidad de Mejora	0,688	0,216				
Adaptación al Cambio	0,684	0,281	0,241	0,213		
Autocontrol	0,556	0,310			0,254	0,315
Dinamismo	0,259	0,741				
Saber Dirigir	0,214	0,739			0,294	
Amabilidad		0,661			0,252	
Polivalencia	0,399	0,578		0,208		
Optimismo			0,826			
Fidelidad en el Empleo	0,211	0,386	0,593			
Iniciativa y Emprendimiento	0,423	0,329	0,558	,283		
Resolutivo en los Problemas	0,400		0,525		0,367	
Comunicación				0,805		
Empatía				0,641		0,520
Trabajo en Equipo		0,254	0,246	0,546	0,217	
Vocación y Actitud en el Trabajo		0,241			0,749	
Capacidad de Innovación	0,328	0,322		0,338	0,592	-0,250
Responsabilidad	0,382		0,378		0,501	0,276
Flexibilidad Horaria						0,818

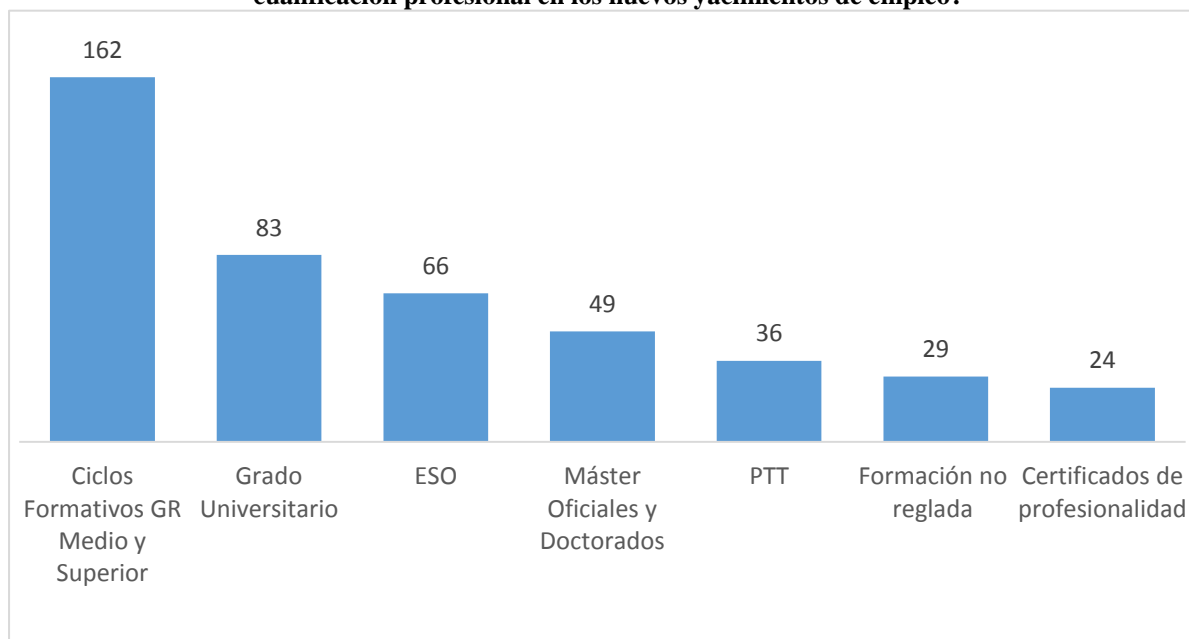
Fuente: elaboración propia.

9.3.2.3 Objetivo 3

H13. Los estudios superiores y los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior son los estudios con más valoración por parte del tejido empresarial de la Economía Social de la Comunidad Valenciana para los Nuevos Yacimientos de Empleo.

Se ha formulado la pregunta ‘¿Qué tipo de formación cree necesarias para mejorar la cualificación profesional en los nuevos yacimientos de empleo?’. Esta pregunta está medida en escala Nominal de respuesta múltiple. En la figura 115 se muestra la frecuencia de respuesta de las 253 empresas de ES encuestadas, se observa que son los Ciclos formativos de grado Medio y Superior los que han sido más nombrados en general como tipos de formación mejor valorada por las 253 empresas de ES de la Comunidad Valenciana.

Figura 115. Frecuencia de respuestas de ¿Qué tipo de formación cree necesarias para mejorar la cualificación profesional en los nuevos yacimientos de empleo?



Fuente: elaboración propia.

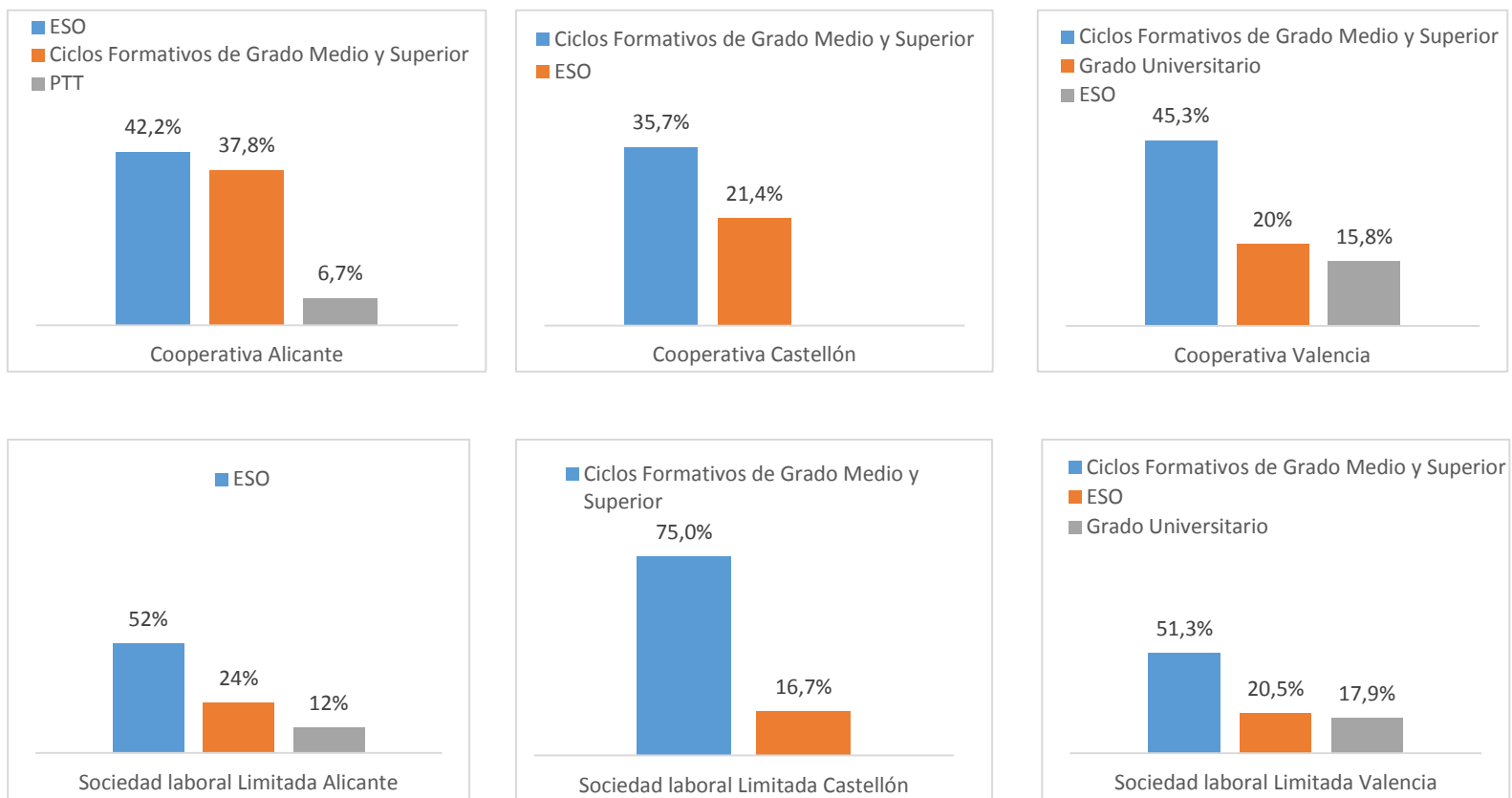
A continuación en la figura 116, se muestran las frecuencias de respuesta de las formaciones nombradas en primera posición entre las Cooperativas y SLL de la Comunidad Valenciana, no se comentan las SAL pues el número de empresas encuestadas no es significativo.

Se observa que entre las cooperativas ubicadas en la provincia de Alicante la formación de ESO tuvo un mayor peso, mientras que entre las Cooperativas de las provincias de Valencia y Castellón destaca el peso de los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior. Por otro lado, se encuentra la misma relación entre las SLL en las 3 provincias de la Comunidad Valenciana, destacando el mayor peso que tienen en las SLL de la provincia de Castellón los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior. No se analizaron las SAL por su bajo tamaño muestral, pues no tenían gran influencia en el análisis estadístico.

En general la hipótesis formulada se acepta, aunque de acuerdo con el análisis anterior existen particularidades en la valoración de los estudios precisados para trabajar en los NYE de la Comunidad Valenciana: de acuerdo al tipo de empresa y la provincia donde estén localizadas las cooperativas y SLL encuestadas.

La valoración que dan las empresas de ES de la Comunidad Valenciana a la cualificación para trabajar en el mercado laboral de los NYE, también ha sido objeto de varios estudios e informes donde indican la importancia de la formación profesional y otros tipos de formación (CEDEFOP, 2016, 2015a, 2015b, 2010). Además de lo anterior desde la UE se han impulsado diferentes medidas para aumentar la cualificación tales como: la garantía juvenil (Dolado, 2015), el paquete de empleo (Comisión Europea, 2012a) y el impulso a las competencias digitales y transversales (Aguilar et al., 2012). Así mismo la “Agenda de Nuevas Cualificaciones y Empleos” confirma los resultados de la actual hipótesis (Comisión Europea, 2011), pues dan especial importancia a la cualificación para los NYE.

Figura 116. Frecuencia de respuesta de Formación por tipo de Empresa de Economía Social y por provincia.

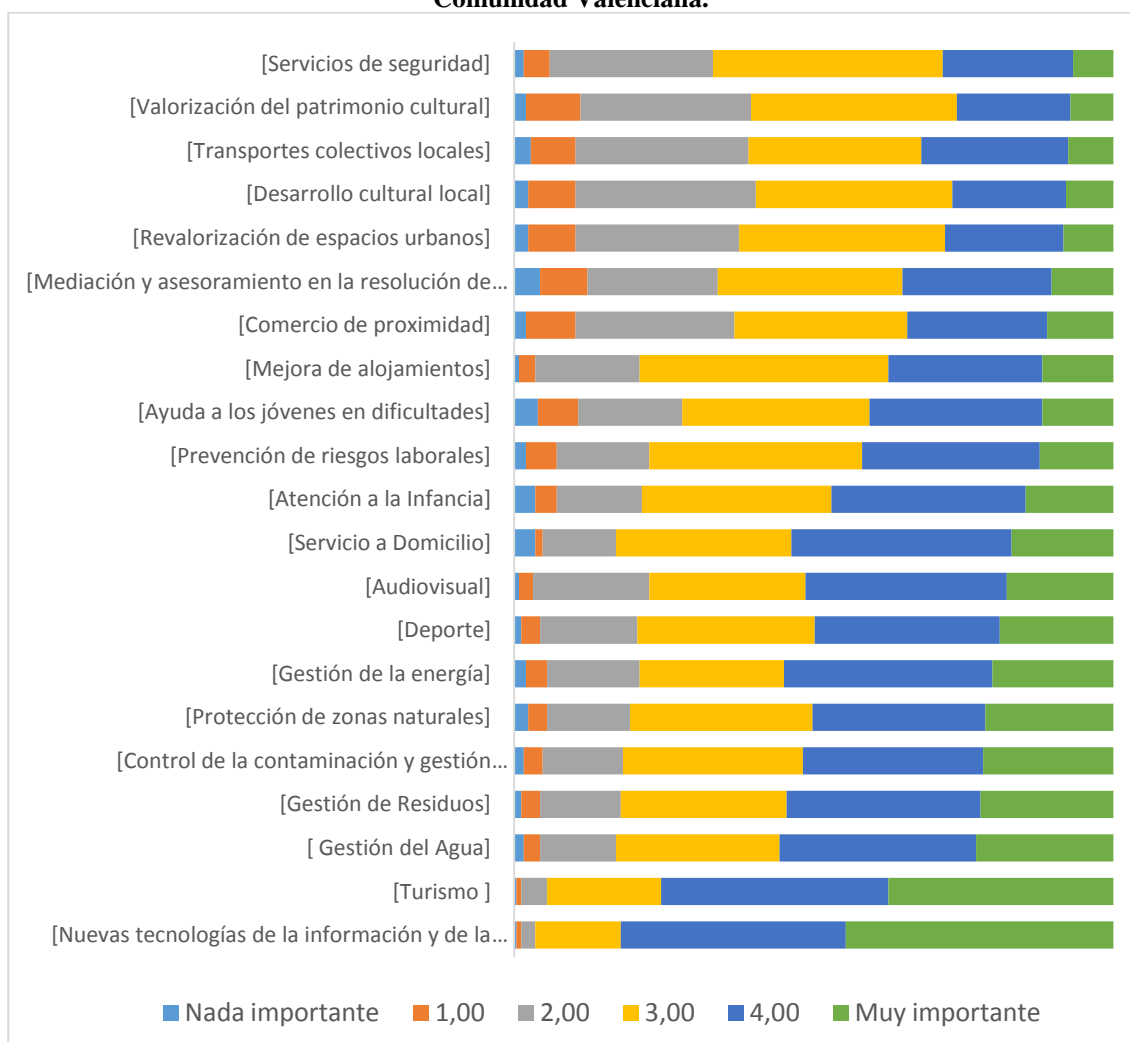


Fuente: elaboración propia.

H14. Los ámbitos de los Nuevos Yacimientos de empleo: turismo y nuevas tecnologías de la información y la comunicación, son los mejor valorados por el tejido empresarial valenciano para trabajar y emprender en la Economía Social.

Se ha formulado una batería con 21 opciones relacionadas con ámbitos de empleo cuya relación aparece en la figura 117 de gráfica de barras. Esta pregunta está medida en escala ordinal, en la que se ha pedido a los encuestados que valoren el grado de importancia de los diferentes ámbitos de NYE en la Comunidad Valenciana: donde 0 es ‘Nada importante’ y 5 ‘Muy importante’.

Figura 117. Distribución de frecuencias de cada ámbito de los Nuevos Yacimientos de Empleo en la Comunidad Valenciana.



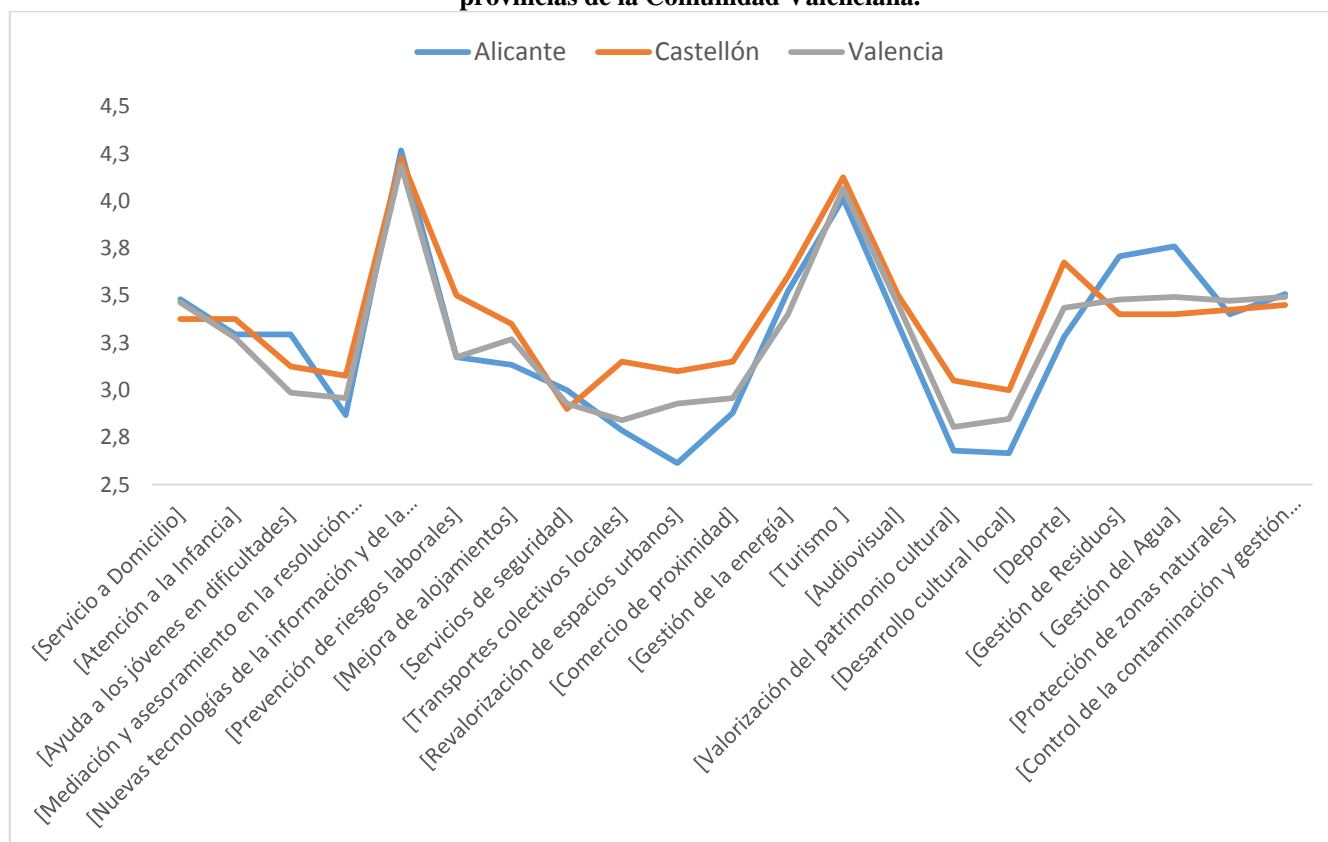
Fuente: elaboración propia.

Se observa que destacan los ámbitos ‘Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación’ y el ‘Turismo’ como mejor valorados dentro de los NYE. Le siguen con

frecuencias cercanas los ámbitos: Gestión del agua, Gestión de residuos, Control de la contaminación y Gestión medioambiental, Protección de zonas naturales, Gestión de la energía, Deporte, Audiovisual y Servicio a domicilio.

A continuación en la figura 118 se muestra la puntuación media para cada ámbito en las empresas de las 3 provincias, y se realiza un análisis comparativo de la valoración de los 21 ámbitos de los NYE entre las empresas de ES de las 3 provincias de la Comunidad Valenciana.

Figura 118. Puntuación media para los 21 ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo en las provincias de la Comunidad Valenciana.



Fuente: elaboración propia

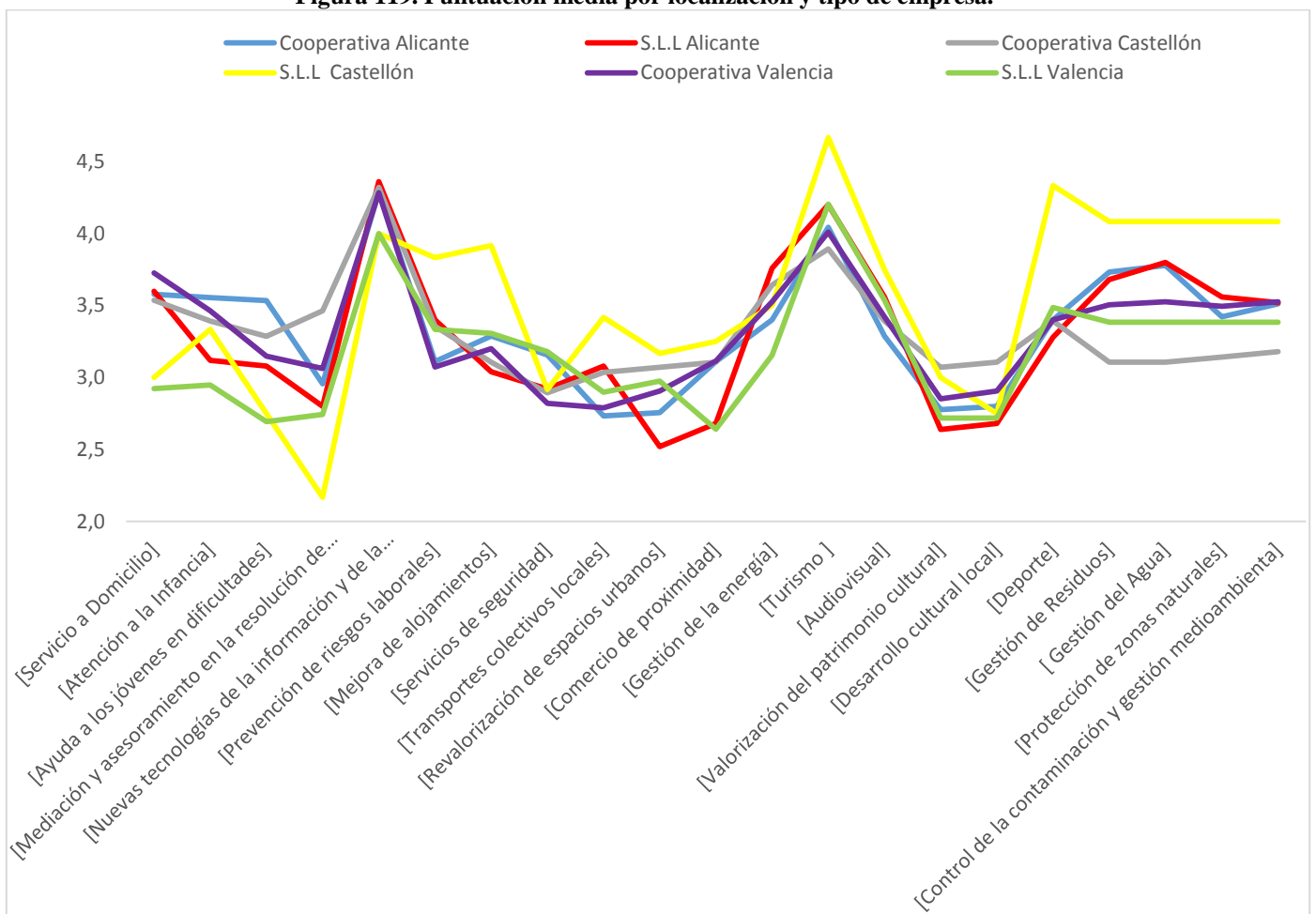
Se observa que en general las empresas localizadas en las 3 provincias valoran los 21 ámbitos de yacimientos de empleo de forma cercana. Entre las diferencias se encuentran:

- Entre las empresas de ES de la provincia de Alicante destaca la mejor valoración de los ámbitos Gestión de residuos y Gestión del agua, frente a las empresas de Castellón y Valencia; por el contrario valoran peor la Revalorización de los espacios urbanos.

- Entre las empresas de ES de la provincia de Castellón destaca una mejor valoración de los ámbitos Prevención de riesgos laborales, Transportes colectivos locales, Revalorización de los espacios urbanos, Comercio de proximidad y Deporte frente a las empresas de las provincias de Alicante y Valencia.
- Mientras que entre las empresas de la provincia de Valencia solo se observa una mejor valoración en los ámbitos de Servicio a Domicilio y la Protección de zonas naturales, sensiblemente superior en puntuación frente a las provincias de Alicante y Castellón.

En la figura de líneas 119 se muestra la puntuación media por localización y tipo de empresa con el fin de comparar la valoración de las cooperativas y SLL de Valencia, Castellón y Alicante. No se citan en este caso las SAL pues el número de empresas encuestadas no es significativo.

Figura 119. Puntuación media por localización y tipo de empresa.



Fuente: elaboración propia.

En las siguientes tablas 91 y 92, se muestran los ámbitos de los NYE con mayor puntuación para cada categoría:

➤ Cooperativas: las empresas Cooperativas de las 3 provincias han nombrado con una mayor puntuación los ámbitos de las ‘Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación’ y el ‘Turismo’. Siendo también parecidos el orden en que han sido nombrados otros yacimientos de empleo como el Servicio a domicilio, la Atención a la infancia, la Ayuda a los jóvenes en dificultades, la Mediación y asesoramiento en la resolución de conflictos o la Gestión de la energía para Alicante, Valencia y Castellón.

Tabla 91. Valoración de los ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo de las Cooperativas.

Provincia de Alicante	
Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación	4,2889
Turismo	4,0444
Servicio a Domicilio	3,5778
Atención a la Infancia	3,5556
Ayuda a los jóvenes en dificultades	3,5333
Provincia de Castellón	
Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación	4,3214
Turismo	3,8929
Gestión de la energía	3,6429
Servicio a Domicilio	3,5357
Mediación y asesoramiento en la resolución de conflictos	3,4643
Provincia de Valencia	
Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación	4,2842
Turismo	4,0105
Servicio a Domicilio	3,7263
Gestión de la energía	3,5263
Atención a la Infancia	3,4632

Fuente: elaboración propia.

➤ **Sociedades Laborales Limitadas:** destaca el mayor peso que confieren al ámbito Turismo como NYE las SLL de Valencia y Castellón y una menor importancia al ámbito de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en comparación a la encontrada entre las empresas de la provincia de Alicante.

Mientras que entre las Cooperativas los 5 ámbitos mejor valorados aparecían resumidos en 7 opciones, en las SLL influye la localización de la empresa puesto que la variabilidad es grande.

Tabla 92. Valoración de los ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo por las Sociedades Laborales Limitadas.

Provincia de Alicante	
Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación	4,3600
Turismo	4,2000
Gestión de la energía	3,7600
Servicio a Domicilio	3,6000
Audiovisual	3,5600
Provincia de Castellón	
Turismo	4,6667
Deporte	4,3333
Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación	4,0000
Mejora de alojamientos	3,9167
Prevención de riesgos laborales	3,8333
Provincia de Valencia	
Turismo	4,2051
Deporte	3,4872
Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación	4,0000
Mejora de alojamientos	3,3077
Prevención de riesgos laborales	3,3333

Fuente: elaboración propia.

En conclusión, la hipótesis formulada se acepta, pues de forma genérica el turismo y el sector de las TIC son los mejor valorados por el conjunto de empresas de ES de la Comunidad Valenciana que participaron en el estudio. No obstante, como se vio en el análisis anterior existen algunas particularidades de acuerdo al tipo de empresa y a la provincia. Los ámbitos de los NYE mejor valorados por el tejido empresarial de la ES valenciana en la presente investigación se pueden analizar de la siguiente manera:

- Informes a nivel nacional y europeo resaltan la importancia del turismo como uno de los principales ámbitos de los NYE y como una fuente de empleo muy importante (Adecco, 2016; Nombela et al., 2011; Cuevas y Olmos; 2011; CEPES, 2011; UCOMUR, 2004; Cachón, 1997).
- Mientras, a nivel nacional y europeo en numerosos informes y estudios publican el rol de las TIC como vía de acceso al mercado laboral, lo que confirma los resultados obtenidos en esta hipótesis (Adecco, 2016. Gorriti, 2014; Nombela et al., 2011; OBECAN, 2006; CIDEC, 2004).
- A nivel autonómico es importante destacar que tanto el turismo como las TIC aparecen citados en numerosos estudios e informes; en especial se señala el gran papel que tiene el turismo como enorme fuente de empleo y emprendimiento en la Comunidad Valenciana (PATER, 2011a, 2011b, IMELSA, 2010, TeleElx, 2007); lo anterior confirma nuevamente los resultados de la actual hipótesis.

PARTE IV. CONCLUSIONES

Capítulo 10. CONCLUSIONES

El objetivo principal del presente trabajo de investigación es identificar las principales características de las empresas de ES en la Comunidad Valenciana. Para lograr el objetivo general se han formulado los siguientes objetivos específicos:

1. Analizar cómo la crisis económica y la coyuntura actual influyen en las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana y en su capital humano.
2. Identificar las competencias y perfiles profesionales necesarios que requieren las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana.
3. Determinar los principales ámbitos de actividad ligados a los Nuevos Yacimientos de Empleo de las Empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana, para generar oportunidades de formación, empleo y emprendimiento.

Se han formulado un total de 14 hipótesis, y cada una de ellas está vinculada a alguno de los objetivos específicos nombrados anteriormente. Por lo tanto, a continuación se desarrollan las conclusiones que son resultado de este estudio, no sin antes nombrar las características generales de las empresas analizadas:

- En total 253 empresas de ES afincadas en la Comunidad Valenciana participaron en este estudio, y de las cuales el 66,40% son cooperativas (168) y el 36,60% son SL (85 empresas).
- Un 54,55 % de las empresas analizadas se encuentran en la provincia de Valencia, un 29,64% en la provincia de Alicante y un 15,81% en la provincia de Castellón.
- El 88,54% de las SL y cooperativas encuestadas operan en el sector servicios, seguido de un 7,91% que se encuentra en el sector de la construcción, un 2,37% que operan en el sector de la industria y finalmente el 1,19% de las empresas de ES analizadas que operan en el sector de la agricultura.
- El ámbito de actuación de las organizaciones encuestadas viene distribuido de la siguiente manera: 28,85% de las empresas tienen un ámbito de actuación local, un 28,06% provincial, un 17,79% autonómico, un 16,21% nacional, un 4,35% europeo y un 4,74 % mundial.
- El 88,93% de las empresas de ES de la Comunidad Valenciana tienen un servicio externalizado, frente a un 11,07% que no lo tienen. Entre los principales tipos de

servicios externalizados que utilizan las cooperativas y SL de la Comunidad Valenciana se encuentran en su orden: gestoría, servicio de mantenimiento, auxiliares y limpieza; apoyo técnico y prevención de riesgos laborales.

A continuación se nombran algunas características en el área de empleo, formación y recursos humanos de las empresas de ES de la Comunidad Valenciana:

- Las acciones más desarrolladas por el departamento de recursos humanos de las empresas de ES de la Comunidad Valenciana, son en su orden: organización y planificación del personal con un 20,31%, reclutamiento y selección del personal con un 15,63%, evaluación del desempeño del personal y la gestión de nóminas y contratos cada una con un 12,50%.
- Un 61,66% de las cooperativas y SL Valencianas no poseen un plan propio de formación, y un 92,89% de estas empresas de ES tampoco poseen un departamento de formación.
- La formación continua del personal de las empresas de ES de la Comunidad Valenciana es desarrollada a través de: formación bonificada con un 36,72% (Fundación Tripartita), organizaciones de ES con un 31,07% (FEVECTA, FEVES, entre otros), la formación privada y otras alternativas en su conjunto con un 32,21%.
- El 85,77% de las empresas de ES de la Comunidad Valenciana creen que la oferta formativa sí es adecuada para los perfiles que requieren como organización.
- En materia de empleo, el 41,27% de las empresas de ES de la Comunidad Valenciana tienen unas perspectivas bastante buenas de la generación de empleo para los próximos dos años, frente a un 29,64% que no la ven ni buena ni mala.
- En su mayoría, el 52,17% de las empresas de ES analizadas, afirman no tener necesidades empresariales y profesionales que el mercado laboral no consiga cubrir. No obstante hay un 47,83% de cooperativas y SL que si tienen necesidades, y entre ellas las más valoradas son: un 35,78% creen que hay una falta de conexión entre el mundo formativo y la realidad de las empresas, un 34,86% afirman que hay una falta de incentivos para la creación de empleo y por último un 20,64% creen que hay dificultad para encontrar personas polivalentes en el mercado laboral.

A continuación se podrán ver las conclusiones de cada una de las hipótesis formuladas y algunos resultados complementarios generados a medida que se desarrollaban las mismas:

H1. La crisis económica empeoró la situación de las Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales del sector de la construcción y servicios, de aquellas empresas localizada en las en las provincias de Castellón y Alicante.

En el periodo de la crisis económica, la situación empeoró mucho para el 40% de las empresas de ES de la Comunidad Valenciana del sector de la construcción, mientras que para el 37,4% de las cooperativas y SL del sector servicios su situación solo empeoró.

Las SLL (28,8%) tuvieron una mejor situación que las cooperativas (12,8%), durante el periodo de la crisis económica.

La situación de las empresas de ES de las provincias de Valencia (41,1%) y Castellón (35,7%) empeoró mucho más que las de la provincia de Alicante (25,5%). No obstante el porcentaje de cooperativas y SL analizadas que mejoraron su situación es muy similar para las tres provincias de la Comunidad Valenciana.

Las empresas de ES con una mejor situación económica durante la crisis económica son aquellas con un ámbito nacional (34,5%), frente aquellas que tenían un ámbito local, provincial o autonómico; las cuales en su mayoría empeoraron su situación,

La hipótesis en cuestión se rechaza, pues las SLL de la Comunidad Valenciana del sector de la construcción tuvieron una evolución positiva en el periodo estudiado, especialmente aquellas de un ámbito local o mundial.

H2: En el periodo del 2008 al 2013 la crisis económica afectó al empleo y la facturación de las Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales ubicadas en la Comunidad Valenciana.

La crisis económica afectó a la facturación y a los beneficios de las SLL de la Comunidad Valenciana (40%), frente a las cooperativas que vieron afectado su empleo, facturación y beneficios (31,4%).

El efecto de la crisis sobre el empleo, facturación y beneficios, afectó de forma similar a las empresas de ES situadas en las provincias de Alicante (32%), Castellón (30,8%) y Valencia (27,1%).

El efecto de la crisis económica sobre las 4 formas: empleo, facturación, inversión y beneficios fue similar entre las empresas independientemente de su localización y del tipo de empresa de ES, por tanto se concluye que la hipótesis formulada se acepta.

H3. El empeoramiento de la situación por la crisis económica en las Sociedades Laborales y Sociedades Cooperativas de la Comunidad Valenciana influyó en la disminución del personal desde el año 2013 hasta la actualidad.

El aumento en el número de trabajadores desde el año 2013 hasta hoy en las empresas de ES de la Comunidad Valenciana, fue ligeramente superior entre las SLL (42,1%) en comparación a como fue en el caso de las cooperativas (36,9%).

Por tipo de provincia, el aumento de trabajadores en las cooperativas y SLL encuestadas tuvo mayor peso en Castellón (47,5%) y Valencia (42%) que en Alicante (28%).

Las empresas de ES con una evolución positiva en la época de la crisis económica, tuvieron un aumento en la plantilla de trabajadores desde el año 2013 hasta hoy, mientras que aquellas empresas con una evolución negativa tuvieron un descenso moderado en el número de trabajadores.

El aumento en el número de trabajadores desde el 2013 hasta hoy, fue más fuerte entre las SLL ubicadas en las provincias de Alicante y Castellón, mientras que la disminución en la plantilla de trabajadores fue más acentuada entre las cooperativas de la provincia de Alicante. Por lo tanto la situación de las empresas de ES de la Comunidad Valenciana del año 2008 al 2013 no influyó en el cambio del número de trabajadores del año 2013 hasta la actualidad, por lo cual la hipótesis se rechaza.

H4. Las Sociedades Laborales Limitadas del sector de la construcción modificaron sus actividades, sus procesos y estructuras desde el año 2013 hasta la actualidad, frente a las cooperativas.

Desde el año 2013 hasta la actualidad ni las cooperativas con un 70,8% y ni las SLL con un 57,9% han cambiado sus actividades. No obstante, el porcentaje de SLL (42,1%) que modificaron sus actividades en la Comunidad Valenciana es mayor que el de las cooperativas (29,2%).

Las empresas de ES que tuvieron cambios en sus actividades se encuentran en mayor porcentaje en las provincias de Castellón (47,5%) y Valencia (36,2%), frente a las de

Alicante con un 22,7%. En resumen, se puede concluir que aquellas empresas de ES que han tenido cambios en sus actividades desde el año 2013 hasta hoy, se identifican con aquellas SLL ubicadas en la provincia de Castellón del sector de la construcción.

Las cooperativas (66,1%) y SL (53,9%) de la Comunidad Valenciana desde el año 2013 hasta hoy, no han modificado sus procesos. No obstante es mayor en porcentaje; las SL (53,9%) que las cooperativas (33,9%) que han modificado sus procesos desde el año 2013 hasta la actualidad.

Las empresas de ES que han modificado sus procesos se encuentran ubicadas en mayor porcentaje en las provincias de Castellón (47,5%) y Valencia (43,5%). No obstante, aquellas organizaciones de ES que no han cambiado sus procesos, en mayor porcentaje se encuentran en la provincia de Alicante (76%).

Los cambios en los procesos desde el año 2013 hasta hoy, fueron más fuertes en las empresas de ES del sector servicios (39,7%) frente a las empresas del sector de la construcción (20 %).

En resumen, las empresas de ES que modificaron sus procesos se identifican con las SLL ubicadas en la provincia de Castellón.

El cambio en las estructuras de las empresas de ES analizadas (cooperativas y SL) de la Comunidad Valenciana fue muy similar para los diferentes tipos de organizaciones. Mientras el cambio en la estructura de las empresas de las provincias de Castellón (32,5%) y Valencia (31,9%), fue más alto que el de las SL y cooperativas ubicadas en la provincia de Alicante (21,3%).

El porcentaje de cooperativas y SL que transformaron su estructura fue mayor entre las empresas de ES del sector servicios (30,4%) respecto a las organizaciones del sector de la construcción (20%). En conclusión, las empresas que han transformado sus estructuras desde el año 2013 hasta hoy: se identifican con las SLL de Castellón cuya actividad pertenecía a la construcción.

La hipótesis no se rechaza, pues las SLL del sector de la construcción muestran una mayor relación en el cambio de sus actividades, procesos y estructuras frente a las cooperativas de la Comunidad Valenciana.

H5. La disposición de un departamento de recursos humanos en las Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana no influyó en su situación económica entre 2008 y 2013.

La mayor diferencia que aportó tener un departamento de recursos humanos en las empresas de ES de la Comunidad Valenciana sobre la evolución en el periodo estudiado ha sido en que un mayor porcentaje de ellas (41,7%) no cambió su situación, frente al 23,4% de las SL y cooperativas sin recursos humanos que afirman que no cambió tampoco su situación del año 2008 al 2013.

No se han observado diferencias significativas en la situación entre el año 2008 y 2013 entre las empresas de ES que disponen de un departamento de recursos humanos y las que no disponen, por lo tanto la hipótesis actual se acepta.

H6. Las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana con mayor número de personal mejoraron su situación económica durante la crisis: se han sabido adaptar mejor a la situación actual como organización y su personal se adaptó mejor a los cambios y ampliación de actividades.

El número total de personas en las empresas de ES no influye en la valoración de la adaptación a la situación actual por parte de las cooperativas y SL analizadas.

El personal de todas las empresas de ES de la Comunidad Valenciana analizadas en el estudio, se han sabido adaptar al cambio y ampliación de sus actividades.

En conclusión, la hipótesis formulada se rechaza, ya que el número de personal en las empresas de ES de la Comunidad Valenciana no influye en la adaptación a posibles cambios o a la ampliación de actividades por parte del personal de las cooperativas y SL, y tampoco en la adaptación a la situación actual de las organizaciones.

H7. Las Sociedades Cooperativas y las Sociedades Laborales ubicadas en la Comunidad Valenciana con una peor situación económica del año 2008 al 2013 modificaron sus perfiles profesionales.

En general, tanto las cooperativas con un 78,2% y las SLL con un 51,4% no modificaron sus perfiles profesionales en los últimos 5 años. No obstante, fue mayor el porcentaje de SLL (48,4%) que modificaron sus perfiles profesionales, frente a las cooperativas (21,8%).

El cambio en los perfiles profesionales de las empresas de ES fue ligeramente mayor en porcentaje en las organizaciones ubicadas en la provincia de Castellón (35,7%), frente a las de Alicante (29,6%) y Valencia (30%).

La hipótesis formulada no se acepta de forma general, pues solo sería aplicable para las SLL y especialmente para aquellas ubicadas en la provincia de Castellón.

H8. La reestructuración de sus puestos de trabajo desde el año 2013 hasta la actualidad de las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana fue independiente de la evolución de la situación económica entre el año 2008 y 2013.

Las empresas de ES que reestructuraron sus puestos de trabajo se identifican solo con las SLL ubicadas en la provincia de Valencia y con una evolución positiva desde el año 2008 hasta el 2013. No se identificó una evolución positiva en las cooperativas que no han reestructurado sus puestos de trabajo.

La hipótesis planteada se acepta, pues la reestructuración de los puestos de trabajo en las empresas de ES de la Comunidad Valenciana fue independiente de su evolución entre 2008 y 2013.

H9. Las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana con mayor número de personal y más antiguas tienen elaborado un mapa de competencias.

El porcentaje de empresas de ES que sí disponen de un Mapa de Competencias o de una Evaluación de competencias es similar entre las cooperativas y las SLL.

El porcentaje de empresas de ES que disponen de un mapa de competencias o evaluación de competencias es superior en las organizaciones localizadas en la provincia de Valencia con un 26,1 %, seguido de Castellón con un 22,5 % y Alicante con un 18,7 %.

Las empresas de ES de la Comunidad Valenciana que tienen más de 16 empleados son en las que existe un peso sensiblemente superior de cooperativas y SL que disponen de un mapa de competencias o evaluación de competencias frente al resto de empresas con un menor número de empleados.

Las SL y cooperativas creadas antes de 1990 son en las que existe un peso sensiblemente superior de empresas que disponen de un mapa de competencias o evaluación de competencias frente al resto de organizaciones de la ES de la Comunidad Valenciana creadas después de 1990.

Las empresas de ES de la Comunidad Valenciana que sí disponen de un mapa de competencias se identifican con aquellas SLL y cooperativas ubicadas en la provincia de Valencia con una antigüedad superior a 1990 y con más de 13 empleados. Las empresas cooperativas se identifican más con el sí, es decir, la frecuencia encontrada de cooperativas con un mapa de competencias es superior frente a las SLL, sin embargo, la diferencia de frecuencias no es grande; por lo tanto, la hipótesis formulada no se rechaza.

H10. En general, las Sociedades Cooperativas y las Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana encuentran de manera fácil, bastante fácil o muy fácil, cuando están en búsqueda, candidatos para cubrir una oferta laboral en su organización.

Entre las empresas de ES localizadas en las provincias de Castellón (42,5%) y Valencia (39,9%) es donde hay más facilidad para encontrar perfiles profesionales, frente a las de Alicante (25,3%).

Las cooperativas de la Comunidad Valenciana tienen facilidad para encontrar los perfiles profesionales que precisan (41,7%), frente a las SLL (27,6%).

La dificultad para encontrar perfiles profesionales por parte de las empresas de ES de la Comunidad Valenciana es independiente de la localización de las SL y las cooperativas, pero es dependiente del tipo de empresa; por lo tanto la hipótesis formulada no se acepta.

H11. Los perfiles profesionales con más dificultad de encontrar por parte de las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana son aquellos vinculados a las Tecnologías de la información y la comunicación, el Sector comercial y el Turismo; y los cuales están encuadrados dentro de las ocupaciones como técnicos, profesionales, científicos, intelectuales y profesionales de apoyo.

Los perfiles profesionales con mayor dificultad para cubrir por parte de las cooperativas y SLL de la Comunidad Valenciana (vinculadas a los sectores de las TIC, comercio y turístico) están relacionadas con ocupaciones contenidas en el grupo 2 y 3 del CNO-11, por lo tanto la hipótesis propuesta se acepta.

H12. En general las competencias genéricas o transversales tienen una gran dimensión para las Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana.

Las competencias en las cuales se detectó una mejor correlación directa por parte de las SLL y cooperativas encuestadas son: dinamismo, adaptación al cambio, capacidad de aprendizaje y reacción, autocontrol y polivalencia.

Las empresas de ES localizadas en la provincia de Alicante valoran positivamente las siguientes competencias: trabajo en equipo, Amabilidad, Empatía, Comunicación y Flexibilidad horaria; pues observan una correlación directa entre ellas. En un segundo grupo las cooperativas y SL de Alicante ven una correlación directa entre: Polivalencia, Capacidad de innovación, Optimismo, Iniciativa y emprendimiento y Adaptación y cambio. En un tercer grupo se correlacionan las competencias: Saber dirigir y Resolución de problemas.

En la provincia de Castellón, las empresas de ES correlacionan mejor un primer grupo de las siguientes competencias: Capacidad de mejora, también valoran la Polivalencia y la Capacidad de aprendizaje y reacción. En un segundo grupo correlacionan mejor el siguiente conjunto de competencias: Iniciativa y Emprendimiento junto con la Capacidad de innovación, el Dinamismo y la Adaptabilidad en el puesto de trabajo. Y en un tercer grupo correlacionan: Amabilidad y Ser resolutivo en los problemas.

En la provincia de Valencia las cooperativas y SL correlacionan en un primer grupo las siguientes competencias: Capacidad de aprendizaje y reacción junto con la Adaptabilidad al puesto de trabajo, la Capacidad de mejora y la Adaptación al cambio. En un segundo grupo se correlacionan: Dinamismo junto a las competencias Saber dirigir, Amabilidad y Dinamismo. En un tercer grupo la Comunicación se valora junto a la Empatía.

La hipótesis formulada se rechaza pues no hay valoración homogénea de las competencias genéricas o transversales.

H13. Los estudios superiores y los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior son los estudios con más valoración por parte del tejido empresarial de la Economía Social de la Comunidad Valenciana para los Nuevos Yacimientos de Empleo.

Los tipos de formación mejor valorados por las empresas de ES para los NYE son: los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior (162) que han sido más nombrados en general como formación mejor valorada, seguido por los estudios de grado universitario o superiores (83).

Las cooperativas ubicadas en la provincia de Alicante valoran mejor la ESO, mientras que entre las Cooperativas de las provincias de Valencia y Castellón destaca el peso de los Ciclos formativos de Grado Medio y Superior. Por otro lado, se encuentra la misma relación entre las SLL en las 3 provincias de la Comunidad Valenciana, destacando el mayor peso que tienen en las SLL de la provincia de Castellón los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior.

Aunque existen particularidades en la valoración de los estudios necesarios para trabajar en los NYE de la Comunidad Valenciana, la hipótesis formulada se acepta.

H14. Los ámbitos de los Nuevos Yacimientos de empleo: Turismo y Nuevas tecnologías de la información y la Comunicación, son los mejor valorados por el tejido empresarial valenciano para trabajar y emprender en la Economía Social.

Los ámbitos de los NYE mejor valorados por las empresas de ES de la Comunidad Valenciana son: Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y el Turismo. Le siguen de cerca los ámbitos: Gestión del agua, Gestión de residuos, Control de la contaminación y Gestión medioambiental, Protección de zonas naturales, Gestión de la energía, Deporte, Audiovisual y Servicio a domicilio.

Las empresas de ES de la provincia de Alicante valoran mejor los ámbitos de los NYE: Gestión de residuos y Gestión del agua, frente a las empresas de Castellón y Valencia; por el contrario valoran peor la Revalorización de los espacios urbanos.

Las SL y cooperativas de la provincia de Castellón valoran mejor los ámbitos: Prevención de riesgos laborales, Transportes colectivos locales, Revalorización de los espacios urbanos, Comercio de proximidad y Deporte frente a las empresas de las provincias de Alicante y Valencia.

Mientras que entre las empresas de la provincia de Valencia solo se observa una mejor valoración en los ámbitos de Servicio a Domicilio y la Protección de zonas naturales, sensiblemente superior en puntuación frente a las provincias de Alicante y Castellón.

Las cooperativas de las 3 provincias de la Comunidad Valenciana han valorado con una mayor puntuación los ámbitos de los NYE: las Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y el Turismo.

Las SLL de las provincias de Valencia y Castellón dan una mejor valoración al Turismo como NYE. Y no proporcionan buena valoración a las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación, en comparación a la encontrada entre las empresas de la provincia de Alicante.

La hipótesis formulada se acepta, pues de forma genérica los ámbitos de los NYE mejor valorados por las empresas de ES y participantes en la presente investigación son: las Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y el Turismo.

Capítulo 11. RECOMENDACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio planteará algunas líneas de investigación que surgen a raíz de los resultados desarrollados en el mismo. Pues existen escasos estudios sobre algunos temas que no se han desarrollado con las empresas de ES de la Comunidad Valenciana y los cuales deberían explorarse con mayor profundidad. A continuación se pueden observar las posibles líneas de trabajo que se proponen:

Investigar el papel de los recursos humanos en las empresas de ES y su rol en los perfiles profesionales, competencias y el nivel de productividad.

Explorar las ventajas y desventajas de tener un plan propio de formación y un departamento de formación, y la posible influencia de estos sobre la productividad de las empresas de ES de la Comunidad Valenciana.

Investigar la correspondencia de los planes de formación de las Universidades públicas y privadas de cada una de las provincias de la Comunidad Valenciana y de los diferentes Centros de Formación Profesional, de acuerdo al perfil exigido por las cooperativas y SL de la Comunidad Valenciana.

Analizar los perfiles profesionales y el grado de cualificación de los empleados de las SL y las cooperativas de la Comunidad Valenciana con el fin de valorar si existe una sobrecualificación en dichas organizaciones.

Desarrollar análisis sectoriales de las actividades y los procesos de las SL y las cooperativas de la Comunidad Valenciana. Y valorar el grado de impacto de las actividades y los procesos sobre la productividad y los resultados contables de las empresas de ES en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia.

Investigar el papel y el impacto de los ámbitos de los NYE identificados en el presente estudio, desde el año 2008 hasta la actualidad en la economía de la Comunidad Valenciana, en las políticas activas de empleo, entre otros.

Identificar el grado de influencia de las competencias identificadas en el presente estudio en las ofertas de empleo de las SL y cooperativas de las tres provincias de Valencia y publicadas mediante diferentes medios desde el año 2008 hasta la actualidad, con el objetivo de poder identificar la vinculación de las mismas a los diferentes planes formativos existentes en la Comunidad Valenciana.

Capítulo 12. BIBLIOGRAFÍA

- Abellán, C., & Felgueroso, F. (Junio de 2016). *El mercado de trabajo en el inicio de la recuperación*. Recuperado el 14 de Agosto de 2016, de FEDEA: Estudios sobre la Economía Española - 2016/23: <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2016-23.pdf>
- Adecco. (2016). *Informe Adecco sobre el futuro del trabajo en España*. Madrid: Opinno.
- Agrupación Empresarial de Sociedades Laborales de Galicia. (2016). *Sociedades Laborales*. Recuperado el 13 de Octubre de 2016, de Agrupación Empresarial de Sociedades Laborales de Galicia [AESGAL]: <http://www.aesgal.org/paginas/pagina/id/195>
- Aguilar, M., Villardon, L., Álvarez, M., Yániz, C., Moro, A., & Elexpuru, I. (2012). Perceived Employability and Competence Development. *Procedia - Social and Behavioral Science* (69), 1191–1197.
- Alba, N., Romero, P., Quiles, J., Folgado, L., & Moliner, V. (2016). *Las Cooperativas Valenciana: Manual de Constitución y Funcionamiento*. Valencia: Confederació de Cooperatives de la Comunitat Valenciana.
- Alessandrini, M., Celotti, P., Cignitti, F., Fontenla, A., Lüer, C., & Wergles, N. (2016). *Labour mobility and local and regional authorities*. Recuperado el 29 de Agosto de 2016, de EU Bookshop: <http://bookshop.europa.eu/en/labour-mobility-and-local-and-regional-authorities-pbQG0416299/>
- Alianza Cooperativa Internacional. (2013). *Reglamento*. Bruselas: Alianza Cooperativa Internacional [ACI].
- Andrés, J., de la Fuente, A., & Doménech, R. (Febrero de 2016). *Notas para una política fiscal en la salida de la crisis*. Recuperado el 19 de Agosto de 2016, de Fundación de Estudios de Economía Aplicada: Fedea Policy Papers - 2016/03 : <http://www.fedea.net/documentos/pubs/fpp/2016/02/FPP2016-03.pdf>
- ANECOOP. (25 de Abril de 2016). *Cooperativas Socias*. Recuperado el 2 de Noviembre de 2016, de ANECOOP: <http://anecoop.com/grupo-anecoop/produccion/cooperativas-socias/>
- Aristegui, I. E. (2013). La inserción laboral en el siglo XXI: los futuros perfiles profesionales. *Revista Latina de Sociología* (3), 43-53.

- Arnaz, J. A. (1981). Guía para la elaboración de un perfil del egresado. *Revista de Educación Superior*, 1-7.
- Arnaz, J. A. (1996). *La planeación curricular*. México: Trillas.
- Asociación para la Cooperación de la Economía Social. (2015). *Inicio: Grupo ASCES*. Recuperado el 3 de Noviembre de 2016, de Grupo ASCES: <https://grupoasces.wordpress.com/>
- Bálan, M. (2014). Youth labor market vulnerabilities: characteristics, dimensions and. *Procedia Economics and Finance*(8), 66-72.
- Banerji, A. (2015). Jobless in EUROPE. *Finance & Development*, 26-28.
- Banyuls, J., & Sánchez, A. (2008). *Economía del trabajo y políticas de empleo*. Recuperado el 19 de Agosto de 2016, de Universitat de València: Departament d'Economia Aplicada : <http://www.uv.es/ecolab/etpo/0809etpo-esq4c.pdf>
- Banyuls, J., Cano, E., Picher, J. V., & Sánchez, A. (2002). Condicions de treball en els nous jaciments d'ocupació. *Quaderns de ciències socials*(6), 1-54.
- Betcherman, G., Godfrey, M., Puerto, S., Rother, F., & Stavreska, A. (2007). A review of interventions to support young workers: Findings of the youth employment inventory. *World Bank Social Protection Discussion Paper*(0715), 1-103.
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Bisquerra, R., & Pérez, N. (2007). Competencias Emocionales. *Educación XXI*, 61-82.
- Boletín Oficial del Estado. (16 de Julio de 1999). *Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas*. Recuperado el 6 de Octubre de 2016, de Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/boe/dias/1999/07/17/pdfs/A27027-27062.pdf>
- Boletín Oficial del Estado. (28 de Abril de 2007). *Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009)*. Recuperado el 6 de Noviembre de 2016, de Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-8824
- Boletín Oficial del Estado. (17 de Diciembre de 2010). *Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011*. Recuperado el 5 de Marzo de 2017, de Boletín Oficial del Estado: <http://www.boe.es/boe/dias/2010/12/17/pdfs/BOE-A-2010-19389.pdf>

- Boletín Oficial del Estado. (30 de Marzo de 2011). *Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/boe/dias/2011/03/30/pdfs/BOE-A-2011-5708.pdf>
- Boletín Oficial del Estado. (3 de Agosto de 2013). *Ley 13/2013, de 2 de agosto, de fomento de la integración de cooperativas y de otras entidades asociativas de carácter agroalimentario*. Recuperado el 11 de Octubre de 2013, de Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/08/03/pdfs/BOE-A-2013-8555.pdf>
- Boletín Oficial del Estado. (15 de Octubre de 2015). *Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas*. Recuperado el 13 de Octubre de 2016, de Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: <https://boe.es/boe/dias/2015/10/15/pdfs/BOE-A-2015-11071.pdf>
- Borjas, G. (1995). The Economic Benefits of Immigration. *The Journal of Economic Perspectives*, 9(2).
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competence manager*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Cachón, L. (1996). *Los Nuevos Yacimientos de Empleo en España. Informe para la Comisión Europea*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Cachón, L. (1997). La formación y los "nuevos yacimientos de empleo" en España. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*(77-78), 117-136.
- Cachón, L. (2008). De las políticas de transición en Europa a las clases de transiciones y transiciones de clase en España. *Pensamiento iberoamericano*(3), 97-116.
- Cachón, L., Collado, J. C., & Martínez, M. L. (1998). Nuevos yacimientos de empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 449.
- Cano, A. B. (2014). Juventud, trabajo y desempleo en los prolegómenos de las crisis en España. Reflexiones críticas. *Acta Sociológica*(63), 99-120.
- Carlson, S. (2013). Becoming a Mobile Student - A Processual Perspective on German Degree Student Mobility. *Population, Space, and Place*, 19(2), 168-180.
- Carrasco, I. (1999). Cooperativas de crédito socialmente eficientes o agentes del desarrollo regional en busca de una ventaja competitiva. *Revista de Estudios Cooperativos*(68), 111-118.

- Castillo, C., Mosqueda, M. L., Vega, M., Pérez, N., & Fernández, D. (2012). *Estudio de Perfiles Profesionales más demandados en el ámbito de los Contenidos Digitales en España 2012 – 2017*. Madrid: Rooter.
- Centro de Estudios Económicos Tomillo. (2002). *Los Nuevos Yacimientos de Empleo: Carácter estratégico y potencial económico*. Madrid: Centro de Estudios Económicos Tomillo.
- Centro de Estudios Económicos Tomillo. (8 de Mayo de 2002). *Nuevos Yacimientos de Empleo. Carácter estratégico y potencial económico*. Recuperado el 30 de Octubre de 2016, de AV Asesores: <http://www.av-asesores.com/upload/347.PDF>
- Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones. (2004). *Los Nuevos Yacimientos de Empleo Siglo XXI*. San Sebastian: Michelena Artes Gráficas S.L.
- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional . (Febrero de 2010). *El empleo en Europa exigirá más conocimientos y competencias*. Recuperado el 14 de Abril de 2017, de Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional: www.cedefop.europa.eu/files/9021_es.pdf
- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. (2008). *Terminology of European education and training policy*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. (10 de Octubre de 2015a). *Matching skills and jobs in Europe*. Recuperado el 8 de Abril de 2017, de Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional: <http://www.cedefop.europa.eu/es/publications-and-resources/publications/8088>
- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. (23 de Noviembre de 2015b). *Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match?* Recuperado el 8 de Abril de 2017, de Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3072>
- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. (Noviembre de 2016). *Escasez y exceso de cualificaciones y ocupaciones en Europa*. Recuperado el 14 de Abril de 2017, de Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional: www.cedefop.europa.eu/files/9115_es.pdf

- Chaves, R., Monzón, J. L., & Zaragoza, G. (2013). La economía social: concepto, macromagnitudes y yacimiento de empleo para el Trabajo Social. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(1), 19-29.
- Chico, F., Marcuello, C., Pérez, F., & Urbina, O. (1995). Las Sociedades laborales: origen y evolución. Referencia a las sociedades anónimas laborales aragonesas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*(18), 169-185.
- COARVAL. (2014). *¿Quiénes Somos?* Recuperado el 3 de Noviembre de 2016, de COARVAL: <http://www.coarval.com/12.html>
- Comision Europea. (12 de Abril de 2005). *Integrated guidelines for growth and jobs (2005-2008)*. Recuperado el 14 de Abril de 2017, de Comision Europea: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication6410_en.pdf
- Comision Europea. (2009). *New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs*. Luxemburgo: European Communities.
- Comisión Europea. (2011). *Agenda de Nuevas Cualificaciones y Empleos*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Comisión Europea. (18 de Abril de 2012a). *Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico social y europeo y al comité de las regiones. Hacia una recuperación generadora de empleo - COM(2012) 173 final*. Recuperado el 10 de Agosto de Agosto, de EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0173&from=EN>
- Comisión Europea. (2012b). *Resumen para el ciudadano Paquete de empleo de la UE*. Recuperado el 10 de Agosto de 2012, de Comisión Europea: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7691&langId=es
- Comisión Europea. (2013a). *Labour Market Developments*. Bruselas.
- Comisión Europea. (Diciembre de 2013b). *Guía práctica sobre la legislación aplicable en la Unión Europea (UE), el Espacio Económico Europeo (EEE) y Suiza*. Recuperado el 29 de Agosto de 2016, de Comisión Europea: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=es
- Comisión Europea. (2013c). *European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union,.
- Comisión Europea. (2013c). Social economy and social entrepreneurship. *Social Europe guide*, 5, 1-112.

- Comisión Europea. (15 de Abril de 2014a). *Pensions: Commission welcomes final adoption of Directive on supplementary pension rights*. Recuperado el 31 de Agosto de 2015, de Comisión Europea: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-445_en.htm
- Comisión Europea. (2014 de Septiembre de 2014b). *Comunicado de prensa*. Recuperado el 30 de Septiembre de 2016, de Comisión Europea: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-1016_es.htm
- Comisión Europea. (17 de Enero de 2014c). *La Comisión propone mejorar la red EURES de búsqueda de emple*. Recuperado el 31 de Agosto de 2016, de Comisión Europea: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-26_es.htm
- Comisión Europea. (13 de Mayo de 2014d). *La Comisión celebra la adopción por el Consejo de la Directiva sobre garantía de cumplimiento en relación con el desplazamiento de trabajadores*. Recuperado el 31 de Agosto de 2016, de Comisión Europea: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-542_es.htm
- Comisión Europea. (21 de Enero de 2016a). *Employment and Social Developments in Europe 2015*. (P. O. Union, Ed.) Recuperado el 5 de Agosto de 2016, de Comisión Europea:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7859&furtherPubs=yes>
- Comisión Europea. (28 de Junio de 2016b). *EU Employment and Social Situation - Quarterly Review – Summer 2016*. (Publications Office of the European Union, Ed.) Recuperado el 27 de Julio de 2016, de Comisión Europea: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=737&langId=en&pubId=7900&type=1&furtherPubs=yes>
- Comisión Europea. (07 de Octubre de 2016c). *Social Economy: Cooperatives*. Recuperado el 7 de Octubre de 2016, de Comisión Europea: Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs: http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/cooperatives_en
- Comisión Europea. (14 de Octubre de 2016d). *Social economy in the EU*. Recuperado el 15 de Octubre de 2016, de Comisión Europea: Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs: http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy_en
- Comisión Europea. (16 de Octubre de 2016e). *The European Cooperative Society*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de Comisión Europea: Internal Market,

- Industry, Entrepreneurship and SMEs: https://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/cooperatives/european-cooperative-society_en
- CONCOVAL. (18 de Octubre de 2016). *La Confederación de Cooperativas valencianas solicita 200.000 euros para el Consejo Valenciano del Cooperativismo*. Recuperado el 3 de Noviembre de 2016, de CONCOVAL: <http://wordpress.concoval.es/2016/10/18/la-confederacio-cooperatives-solicita-200-000-euros-consejo-valenciano-del-cooperativismo/>
- Confederación Empresarial Española de Economía Social . (2016). *Estadísticas Generales*. Recuperado el 17 de Octubre de 2016, de Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES): <http://www.cepes.es/social/estadisticas>
- Confederación Empresarial Española de La Economía Social de Andalucía . (2011). *Estudio de Identificación de Competencias Clave, Perfiles Profesionales y Nuevos Yacimientos de Empleo en la Economía Social Andaluza*. Sevilla: CEPES Andalucía.
- Consejo de la Juventud de España. (2016). *Observatorio de Emancipación nº 11 (Segundo semestre 2015): Comunidad Valenciana*. Recuperado el 25 de Agosto de 2016, de Consejo de la Juventud de España: <http://www.cje.org/descargas/cje6805.pdf>
- Consejo de la Unión Europea. (7 de Diciembre de 2015). *The promotion of the social economy as a key driver of economic and social development in Europe -Council Conclusions*. Recuperado el 14 de Octubrr de 2016, de European Council: Council of the European Union: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15071-2015-INIT/en/pdf>
- Consorcio PACTEM NORD. (Noviembre de 2007). *Guía de Pactos Territoriales de Empleo de la Comunidad Valenciana*. Recuperado el 29 de Marzo de 2017, de Consorcio PACTEM NORD: http://pactemnord.consorci.info/descargas/guia_pactos.pdf
- CONSUM. (2016). *Historía*. Recuperado el 3 de Noviembre de 2016, de CONSUM: <https://www.consum.es/historia/>
- Cook, J., Dwyer, P., & Waite, L. (2011). Good Relations' among Neighbours and Workmates? The Everyday Encounters of Accession 8 Migrants and Established Communities in Urban England. *Population, Space, and Place*, 17(6), 727-741.

- Córdoba, R. (Mayo de 2015). *Dinámicas migratorias en América Latina y el Caribe (ALC) y entre ALC y la Unión Europea*. Recuperado el 26 de Agosto de 2016, de Organización Internacional para las Migraciones [OIM]: http://publications.iom.int/system/files/pdf/dinamicas_migratorias_2015.pdf
- Cuevas, J. M., & Olmos, M. D. (2011). Estudio de los Nuevos Yacimientos de Empleo de la Ciudad Autónoma de Melilla. *Publicaciones*(41), 105-126.
- Dal Bianco, S., Bruno, R. L., & Signorelli, M. (2015). The joint impact of labour policies and the. *Economic Systems*(39), 3–26.
- de Lucas, N. (2012). *Las 10 cualidades*. Madrid: Hays.
- de Valk, H. A., & Diez Medrano, J. (2014). "Guest editorial on meeting and mating across borders: Union formation in the European Union single market. *Population, Space and Place*, 20(2), 103-109.
- Defourny, J., & Develtere, P. (2009). *The Social Economy: The worldwide making of a third sector*. Recuperado el 16 de Septiembre de 2016, de Centre d'Economie Sociale: Universite de Liege: http://emes.net/content/uploads/publications/Defourny.Develtere_SE_NorthSouth_Chap1_EN.pdf
- Delgado, J. M., Caballero, P., Alario, M., Baraja, E., Alipio, G., Luengo, J. A., y otros. (2005). *La situación de los nuevos yacimientos de empleo en Castilla y León*. Valladolid: Consejo Económico y Social de Castilla y León.
- Delors, J. (1993). *Libro blanco de "Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y pistas en el siglo XXI"*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. (2014). *Measuring the Size and Scope of the Cooperative Economy: Results of the 2014 Global Census on Cooperatives*. United Nations. Madison - USA: Dave Grace and Associates.
- Devesa, A., & Valcarce, M. (2009). *Nuevos Yacimientos de Empleo y Economía Social en el Medio Rural*. Ourense: Patricia Joga S.L.
- Diario Oficial de la Generalitat Valenciana . (25 de Octubre de 1985). *Ley 11/1985, de 25 de octubre de la Generalitat Valenciana, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana*. (Diari Oficial núm. 300 de 31.10.1985). Recuperado el 30 de Octubre de 2016, de iDiario Oficial de la Generalitat Valenciana: http://www.dogv.gva.es/portal/ficha_disposicion_pc.jsp?sig=1387/1985&L=1

Diario Oficial de la Generalitat Valenciana . (10 de Diciembre de 1996). *DECRETO 228/1996, de 10 de diciembre, del Gobierno Valenciano, por el que se regula el Consejo Valenciano del Cooperativismo. (Diari Oficial núm. 2892 de 18.12.1996)* Ref. Base Datos 3347/1996. Recuperado el 30 de Octubre de 2016, de Diario Oficial de la Generalitat Valenciana: http://www.dogv.gva.es/porta1/ficha_disposicion.jsp?id=26&sig=3347/1996&L=1&url_lista=%2526amp%253BCHK_TEXTO_LIBRE%253D1%2526amp%253Btipo_search%253Dlegislacion%2526amp%253Bnum_tipo%253D6%2526amp%253BTD%253DLey%2526amp%253BSOLO_NUMERO_DISPOSICION%253D6%25

Diario Oficial de la Generalitat Valenciana . (23 de Junio de 1998). *DECRETO legislativo 1/1998, de 23 de junio, del Gobierno Valenciano, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana. [1998/X5483] (Diari Oficial núm. 3275 de 30.06.1998)*. Recuperado el 30 de Octubre de 2016, de Diario Oficial de la Generalitat Valenciana: http://www.dogv.gva.es/porta1/ficha_disposicion.jsp?id=26&sig=1292/1998&L=1&url_lista=%2526amp%253BCHK_TEXTO_LIBRE%253D1%2526amp%253Btipo_search%253Dlegislacion%2526amp%253Bnum_tipo%253D6%2526amp%253BTD%253DLey%2526amp%253BSOLO_NUMERO_DISPOSICION%253D14%2

Diario Oficial de la Generalitat Valenciana. (27 de Marzo de 2003). *LEY 8/2003, de 24 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana. [2003/3636] (Diari Oficial núm. 4468 de 27.03.2003)*. Recuperado el 30 de Octubre de 2016, de Diario Oficial de la Generalitat Valenciana: http://www.dogv.gva.es/porta1/ficha_disposicion_pc.jsp?sig=1404/2003&L=1

Diario Oficial de la Generalitat Valenciana. (15 de Mayo de 2015). *DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 15 de mayo, del*. Recuperado el 30 de Octubre de 2016, de Diario Oficial de la Generalitat Valenciana Consell, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunitat Valenciana. [2015/4630]: http://www.dogv.gva.es/datos/2015/05/20/pdf/2015_4630.pdf

Diario Oficial de la Unión Europea. (30 de Abril de 2004). *Directiva 2004/38/CE del parlamento europeo y del consejo*. Recuperado el 26 de Agosto de 2016, de Boletín Oficial del Estado [BOE]: <https://www.boe.es/doue/2004/158/L00077-00123.pdf>

Diario Oficial de la Unión Europea. (30 de Diciembre de 2006). *Recomendaciones del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo: sobre las competencias clave para el*

aprendizaje permanente. Recuperado el 6 de Abril de 2017, de Diario Oficial de la Unión Europea: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962&from=ES>

Diario Oficial de la Unión Europea. (30 de Abril de 2014). *sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto*. Recuperado el 31 de Agosto de 2016, de Diario Oficial de la Unión Europea: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0054>

Diario Oficial de la Unión Europea. (15 de Febrero de 2016). *Recomendaciones del Consejo: sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral*. Recuperado el 8 de Agosto de 2016, de Diario Oficial de la Unión Europea: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H0220\(01\)&from=ES](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H0220(01)&from=ES)

Díaz-Barriga, F. (1999). Elaboración del perfil profesional. En F. Díaz- Barriga, F. Lule, M. Pacheco, D. Rojas-Drummond, & E. Saad- Dayán, *Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior* (págs. 85-104). México: Trillas.

Díaz-Foncela, M., & Marcuello, C. (2010). Impacto económico de las cooperativas. La generación de empleo en las sociedades cooperativas y su relación con el PIB. *CIRIEC – España, Revista de economía pública, social and cooperativa*(67), 23-44.

Díaz-Foncela, M., & Marcuello, C. (2016). Economía social, jóvenes y empleo. *Cuadernos de relaciones laborales*, 34(1), 37-60.

Dietrich, H., & Möller, J. (2016). Youth unemployment in Europe – business cycle. *Int Econ Econ Policy*(13), 5–25.

Dinamia. (2010). *Guía sobre la Economía Social y Solidaria*. Madrid, Madrid, España: Confederación Sindical de CCOO.

Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión Comisión Europea. (2016). *Desarrollo de competencias para el mercado laboral: Las conclusiones de Riga : cooperación europea para la educación y formación profesionales 2015-2020*. Recuperado el 4 de Abril de 2017, de Oficina de Publicaciones de la UE: <https://publications.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/200c516d-b8de-4c2a-a233-218671296c8d/language-es>

Dolado, J. J. (2015). *No Country for Young Youth Labour Market Problems*. London: A VoxEU.org Book.

- Domínguez, A. (Noviembre de 2015). Análisis de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas. *Revista de Información Laboral* (11).
- Esping-Andersen, G. (1993). *Los tres Mundos del Estado del Bienestar*. Valencia, España: INSTITUCIÓ ALFONS EL MAGNÀNIM .
- Etxezarretai, E., & Morandeira, J. (2012). Consideraciones conceptuales sobre la Economía Social a la luz de la Ley 5/2011. *GEZKI*(8), 7-36.
- EUR-Lex. (2008). *Mercado interior*. Recuperado el 28 de Agosto de 2016, de EUR-Lex: el acceso al derecho de la Unión Europea: http://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/internal_market.html?root_default=SUM_1_CODE_D%3D24&obsolete=true
- Europa Press. (27 de Julio de 2016). *España, en el 'top 10' de países de la OCDE con más paro de larga duración*. Recuperado el 17 de Agosto de 2016, de Redacción ElHuffPost: http://www.huffingtonpost.es/2016/07/27/paro-ocde_n_11214164.html
- Eurostat. (Junio de 2015). *People in the EU – who are we and how do we live?* Recuperado el 29 de Agosto de 2016, de Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_in_the_EU_%E2%80%93_who_are_we_and_how_do_we_live%3F
- Eurostat. (Agosto de 2016). *Eurostat: statistic explained*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2016, de Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics
- Fajardo, G. (2009). La Economía Social en las Leyes. *CIRIEC-España*(66), 5-35.
- Fariza, I. (13 de Enero de 2014). *Bruselas desmonta los mitos sobre la inmigración comunitaria*. Recuperado el 29 de Agosto de 2016, de El País: http://internacional.elpais.com/internacional/2014/01/13/actualidad/1389637525_133893.html
- Federación Internacional de Cooperativas y Mutuales de Seguros. (20 de Octubre de 2014). *Sector news: United Nations publishes first-ever Global Census on Cooperatives*. Recuperado el 2 de Octubre de 2016, de Federación Internacional de Cooperativas y Mutuales de Seguros: <http://www.icmif.org/news/sector-news-united-nations-publishes-first-ever-global-census-cooperatives>
- Felgueroso, F., & Jansen, M. (10 de Agosto de 2016). *Políticas de empleo, ahora o nunca*. Recuperado el 16 de Agosto de 2016, de El País:

http://economia.elpais.com/economia/2016/08/06/actualidad/1470505012_372176.html

Fina, L. (1995). El problema del paro en Europa: Causas y remedios. *Ekonomiaz*(31-32), 12-45.

Florida Universitaria. (2010). *Formación Universitaria* . Recuperado el 2 de Noviembre de 2016, de Florida Universitaria: http://www.florida.es/web_va/form_titulaciones.php?accion=atrib_prod&prod_id=64&atri_prod_id=34

Fons, J., Navarro, R., & Boix, A. (2000). Desarrollo territorial y nuevos yacimientos de empleo en la Comunidad Valenciana. *Revista de Treball, Economia i Societat* (18), 1-18.

Fonteneau, B., Neamtan, N., Wanyama, F., Pereira, L., De Poorter, M., Borzaga, C., y otros. (24-28 de October de 2011). *Social and Solidarity Economy: Our common road towards Decent Work*. Recuperado el 23 de Octubre de 2016, de International Training Centre of the International Labour Organization: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/instructionalmaterial/wcms_166301.pdf

Fulmivari, A. (17 de Junio de 2016). *Employment, Social Affairs & Inclusion: Labour Market Transitions*. Recuperado el 16 de Agosto de 2016, de <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7899&furtherPubs=yes>

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (19 de Diciembre de 2013). *Tercera Encuesta Europea de Empresas: Primeras conclusiones*. Recuperado el 31 de Agosto de 2016, de Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo: <http://www.eurofound.europa.eu/es/publications/resume/2013/eu-member-states/working-conditions-labour-market-industrial-relations/third-european-company-survey-first-findings-resume>

Funivcyl. (2010). *Perfiles profesionales de futuro en Castilla y León*. Valladolid: Fundación Universidades de Castilla y León.

Garapich, M. P. (2008). The Migration Industry and Civil Society: Polish Immigrants in the United Kingdom Before and After EU Enlargement. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(5), 732-752.

- García, J. I. (Marzo de 2016). *El efecto de la Reforma Laboral de 2012 sobre la dualidad y el empleo: cambios en la contratación y el despido por tipo de contrato*. Recuperado el 14 de Agosto de 2016, de Fedea Policy Papers - 2016/06: <http://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2016/03/FPP2016-06.pdf>
- Generalitat Valenciana. (16 de Agosto de 2016a). Listado General de Cooperativas. *Registro de Sociedades Cooperativas*. Valencia, Valencia, España: Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.
- Generalitat Valenciana. (16 de Agosto de 2016b). Listado General de Sociedades Laborales. *Registro de Sociedades Cooperativas*. Valencia, Valencia, España: Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.
- Ghoshray, A., Ordóñez, J., & Sala, H. (2016). Euro, crisis and unemployment: Youth patterns, youth policies? *Economic Modelling*, 58, 442-453.
- Gill, N., & Bialski, P. (2011). New friends in new places: Network formation during the migration process among Poles in the UK. *Geoforum*, 241-249.
- Gómez, M. V. (7 de Agosto de 2016). *El 25% de los parados en España lleva cuatro años o más sin trabajar*. Recuperado el 16 de Agosto de 2016, de El País: http://economia.elpais.com/economia/2016/08/05/actualidad/1470428989_527849.html?rel=mas
- González, Á. L., de Juanas-Oliva, Á., & Rodríguez, A. E. (2015). Políticas de empleo juvenil en Europa. Análisis de prioridades y estrategias. *Historia Social y de la Educación*, 4(1), 27-48.
- González, Á. L., De Juanas-Oliva, Á., & Rodríguez, A. (2015). Políticas de empleo juvenil en Europa. Análisis de prioridades y estrategias. *Historia Social y de la Educación*, 27-48.
- Gorriti, I. (2014). *Estudio sobre Perfiles Profesionales del Sector de Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación en Navarra. Nuevos Yacimientos de Empleo*. Recuperado el 1 de Diciembre de 2016, de Confederación de Empresarios de Navarra: www.archivoscen.cenavarra.es/cen/2015/docs/informe.pdf
- Guedea, I. (2008). Las demandas de las empresas. En U. d. Zaragoza, *Competencias genéricas y transversales de los titulados universitarios* (pág. 97). Zaragoza: ICE.
- Hammond, L. (2014). Co-operatives during crisis and the post-crisis period 2013. *Journal of Co-operative Organization and Management*, 2(1), 3-5.

- Hatton, T. J. (2016). Migration and public opinion and the recession in Europe. *Economic Policy*, 205–246.
- Hawes, G., & Corvalán, G. (Enero de 2005). *Construcción de un perfil profesional*. Recuperado el 14 de Abril de 2017, de Instituto de Investigación de Desarrollo Educativo - Universidad de Talca: http://www.iide.cl/medios/iide/publicaciones/revistas/Construccion_de_un_Perfil_Profesional.pdf
- Hays. (2017). *Guía del Mercado Laboral 2017*. Madrid: Hays.
- Heckl, E., Pecher, I., Aaltonen, S., & Stenholm, P. (Junio de 2007). *Study on Practices and Policies in the Social Enterprise Sector in Europe*. Recuperado el 13 de Septiembre de 2016, de Europe: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2291/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>.
- Hermosilla, J. (19 de Febrero de 2017). *Las políticas de empleo y sus vinculaciones territoriales*. Recuperado el 30 de Marzo de 2017, de Levante-EMV: <http://www.levante-emv.com/opinion/2017/02/19/politicas-empleo-vinculaciones-territoriales/1530859.html>
- Herrera, M. (s.f). *Fórmula para el cálculo de la muestra poblaciones finitas*. Recuperado el 9 de Enero de 2017, de Bioestadístico: <https://investigacionpediahr.files.wordpress.com/2011/01/formula-para-cc3a1lculo-de-la-muestra-poblaciones-finitas-var-categorica.pdf>
- IMELSA. (2010). *Estudio de Nuevas Necesidades Formativas y Nuevos Yacimientos de Empleo 2010 - 2011*. Recuperado el 30 de Octubre de 2016, de IMELSA: Diputación de Valencia: https://www.imelsa.es/es_ES/c/document_library/get_file?uuid=aa393d73-95a0-48be-940c-e50dc2c420b2&groupId=13610
- Instituto Nacional de Estadística. (2009). *Clasificación Nacional de Actividades Económicas*. Recuperado el 6 de Noviembre de 2016, de Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t40/clasrev&file=inebase>
- Instituto Nacional de Estadística. (28 de Julio de 2016a). *Encuesta de Población Activa (Segundo trimestre)*. Recuperado el 14 de Agosto de 2016, de Instituto Nacional de Estadística - INE: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0216.pdf>

- Instituto Nacional de Estadística. (28 de Julio de 2016b). *Infografía: tasa de paro*. Recuperado el 15 de Agosto de 2016, de Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.es/infografias/tasasepa/desktop/tasas.html?t=0&lang=es>
- Instituto Nacional de Estadística. (20 de Enero de 2016c). *Padrón: Población por municipios*. Recuperado el 17 de Agosto de 2016, de Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t20/e245/&file=inebase>
- Instituto Nacional de Estadística. (17 de Marzo de 2016d). *Notas de prensa: Estadística del Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2016, de Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.es/prensa/np962.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (30 de Junio de 2016e). *Notas de prensa: Cifras de Población a 1 de enero de 2016 Estadística de Migraciones 2015 Adquisiciones de Nacionalidad Española de Residentes 2015*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2016, de Instituto Nacional de Estadística [INE]: <http://www.ine.es/prensa/np980.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (26 de Enero de 2017). *Encuesta de Población Activa (Cuarto Trimestre)*. Recuperado el 10 de Abril de 2017, de Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0416.pdf>
- Instituto Valenciano de Estadística . (10 de Febrero de 2016). *Portal Estadístico Generalitat Valenciana*. Recuperado el 17 de Agosto de 2016, de Instituto Valenciano de Estadística: http://www.ive.es/ivepegv/portal_file_c.php?nodourl=padron/UC/2015/ultimascifras.htm
- Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2013). *Análisis de la situación económica, social y territorial de la Comunidad Valenciana*. Valencia: IVIE.
- Instituto de la Juventud. (Agosto de 2016). *Jóvenes en la EPA: Segundo Trimestre 2016*. Recuperado el 18 de Agosto de 2016, de Intituto de la Juventud: observatorio de la juventud en España: <http://www.injuve.es/observatorio/formacion-empleo-y-vivienda/jovenes-en-la-epa-segundo-trimestre-2016>
- Izquierdo, M., Jimeno, J. F., & Lacuesta, A. (2014). La emigración de españoles durante la Gran Recesión (2008-2013). *Cuadernos económicos de ice*(87), 223-240.

- Jackman, R., & Roper, S. (1987). Structural unemployment. *Oxford bulletin of economics and statistics*, 49(1), 9-36.
- Job Lab CEU- Santander . (2017). *Tendencias de empleo universitario*. Madrid: GFK.
- Johanisova, N., Suriñach, R., & Parry, P. (2015). Cooperativas. *Ecología política*(49), 65-67.
- Jordão, J., & Briz, J. (2004). Aproximación sostenible del tema el Cooperativismo en Portugal:situación actual y perspectivas para el futuro. *Congreso Internacional Cooperativismo Agrario y Desarrollo Rural*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.
- Kabát, L., Hampel, D., Grochová, L. I., Janová, J., & Střelec, L. (Marzo de 2014). Alternative approaches for assessing the European countries economic and social results. *Procedia Economics and Finance*(12), 273 – 282.
- Kaiser, H. F. (1958). The varimax criterion for analytic rotation in factor analysis. *Psychometrika*(23), 187-200.
- King, R. (2002). Towards a new map of European migration. *International Journal of Population Geography*, 8(2), 89-106.
- King, R., Warnes, T., & Williams, A. M. (2000). *Sunset Lives. British Retirement Migration to the Mediterranean*. Oxford & New York: Berg Publishers.
- Koelet, S., Van Mol, C., & de Valk, H. A. (2 de Mayo de 2016). *Social embeddedness in a harmonized Europe: the social networks of European migrants with a native partner in Belgium and the Netherland*. Recuperado el 30 de Agosto de 2016, de Global Networks: <http://dx.doi.org/10.1111/glob.12123>
- López, E., & Malo, M. A. (2015). El mercado de trabajo en España: el contexto europeo, los dos viejos desafíos y un nuevo problema. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*(87), 32-59.
- Lynn, M. (29 de Agosto de 2016). *Las verdaderas víctimas del Brexit son los economistas*. Recuperado el 29 de Agosto de 2016, de El Economista: <http://www.economista.es/economia/noticias/7790110/08/16/Las-verdaderas-victimas-del-Brexit-son-los-economistas.html>
- Maqueda, A. (8 de Junio de 2016). *Hostelería y comercio, los sectores que más empleo crean pero donde más bajan los sueldos*. Recuperado el 16 de Agosto de 2016, de El País:

http://economia.elpais.com/economia/2016/06/08/actualidad/1465385228_731039.html

- Marcuello, C., & Saz, M. I. (2008). Los principios cooperativos facilitadores de la innovación: un modelo teórico. *Revista de Estudios Cooperativos*(94), 59-79.
- Martín, M. B. (2014). Ayer y Hoy de los Nuevos Yacimientos de Empleo aproximación desde la UE al caso español. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*(111), 103-122.
- Martínez, P., & Echeverría, A. B. (2009). Formación basada en competencias. *Revista de investigación educativa*, 27(1), 125-147.
- Martínez-Carrasco, F., López, J. A., & Longinos, J. (2012). Las empresas de Economía Social en la Región de Murcia y los efectos de la crisis económica. *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*(76), 75-96.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for 'intelligence'. *American Psychologist*, 423-447.
- McClelland, D. C. (1998). Identifying competencies with behavioural-event interviews. *Psychological Science*, 331-339.
- Mellado-Bosque, J. (9 de Julio de 2010). *Muestreo por conglomerados*. Recuperado el 5 de Marzo de 2017, de Departamento de estadística y cálculo: Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro : <http://www.uaaan.mx/~jmelbos/muestreo/muapu5.pdf>
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: CINTEFOR.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2015 de Septiembre de 2015). *Presentación del informe "Estrategia de competencias de la OCDE: construyendo una estrategia de competencias eficaz para España"*. Recuperado el 7 de Abril de 2017, de Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: <http://www.mecd.gob.es/prensa-mecd/actualidad/2015/09/20150922-ocde.html>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (20 de Julio de 2015). *Programa de Fomento e Impulso de la Economía Social 2015-2016*. Recuperado el 10 de Octubre de 2016, de Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y la Responsabilidad Social de las Empresas: [348](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/Autonomos/economia-</p></div><div data-bbox=)

soc/NoticiasDoc/NoticiasPortada/Programa_Fomento_e_Impulso_de_la_Economía_Social.pdf

Ministerio de Empleo y Seguridad Social . (Junio de 2016a). *Datos estadísticos de empleo*. Recuperado el 14 de Agosto de 2016, de Servicio Público de Empleo Estatal:

http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/empleo/datos/2016/junio.html

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2016b). *Base de datos de la Economía Social: Características de los Trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social a 30 de Junio de 2016*. Recuperado el 18 de Octubre de 2016, de Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas:

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economiasoc/EconomiaSocial/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/2016/2TRIM/GRAFICO_2trimestre.pdf

Ministerio de Empleo y Seguridad Social . (31 de Marzo de 2016c). *Base de datos de la Economía Social: Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales Inscritas en la Seguridad Social*. Recuperado el 20 de Junio de 2016, de Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas:

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economiasoc/EconomiaSocial/estadisticas/SociedadesAltaSSocial/2016/1TRIM/PUBLICACION_SS_012016.pdf

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (31 de Marzo de 2016d). *Características de los Trabajadores de la Economía Social, en situación de alta en la Seguridad Social*. Recuperado el 18 de Junio de 2016, de Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas:

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economiasoc/EconomiaSocial/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/2016/1TRIM/GRAFICO_1trimestre.pdf

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (30 de Junio de 2016e). *Base de datos de la Economía Social: Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales Inscritas en la*

Seguridad Social. Recuperado el 14 de Noviembre de 2016, de Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/SociedadesAltaSSocial/2016/2TRIM/PUBLICACION_SS022016.pdf

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (Febrero de 2017). *OCUPACIONES con tendencia positiva a la contratación*. Recuperado el 16 de Abril de 2017, de Ministerio de Empleo y Seguridad Social: http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/tendencias/pdf/ocupaciones/2017_02/Bolletin_Ocupaciones_Nacional_Febrero17.pdf

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (s.f.). *Leyes Autónomas de Cooperativas*. Recuperado el 12 de Octubre de 2016, de Autónomos, Economía Social y Responsabilidad Social de las Empresas: Documentación y Legislación: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/legislacion/LEYES_AUTONOMAS_COOPERATIVAS.pdf

Monroy, A., Sáez, G., López, D., & Rodríguez, B. (2013). Financiación de la economía social: Un dilema en la gerencia moderna. *Revista de Ciencias Sociales*, 19(1), 131-139.

Monzón, J. L. (2013). Empresas sociales y economía social: perímetro y propuestas metodológicas para la medición de su impacto socioeconómico en la U.E. *Revista de Economía Mundial*(35), 151-163.

Monzón, J. L., & Chaves, R. (2012). *La Economía Social en la Unión Europea*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2016, de Comité Económico y Social Europeo: <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/qe-30-12-790-es-c.pdf>

Monzón, J. L., & Defourny, J. (1992). *La economía social, entre economía capitalista y economía pública*. Valencia: CIRIEC.

Monzón, J. L., Calvo, R., Chaves, R., Fajardo, I. G., & Valdés, F. (2009). *Informe para la elaboración de una ley de fomento de la Economía Social*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Monzón, J. L., Murgui, S., Galán, J., & Antuñano, I. (2010). *Las grandes cifras de la Economía Social en España. Ámbito, entidades y cifras clave. Año 2008*. Valencia: CIRIEC.

- Moreno, A. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 3-20.
- Moreno, J. E., & Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 129-138.
- Mulder, M., Weigel, T., & Colling, K. (2007). The concept of competence in the development of vocational education and training in selected EU member states: a critical analysis. *Journal of Vocational Education & Training*, 59(1), 67-88.
- Navarrete, L., Cuenca, C., Díaz-Catalán, C., Díaz, L., Flores-Vidal, P. A., Gentile, A., y otros. (2014). *La emigración de los jóvenes españoles en el contexto de la crisis. Análisis y datos de un fenómeno difícil de cuantificar*. INJUVE, Observatorio de la Juventud en España. Madrid: Catálogo General de Publicaciones Oficiales.
- Nieto, M., & Fernández, R. (2004). Responsabilidad Social Corporativa: la última innovación en el management. *Universia Business Review*(1), 28-39.
- Nombela, G., Caldera, J., Candela, M. A., Mulas-Granados, C., Nieves, C. d., Von-Stritzky, J., y otros. (2011). *Ideas para una Nueva Economía: Hacia una España más Sostenible en el 2025*. Madrid: Fundación IDEAS.
- Norris, N. (1991). The trouble with competence. *Cambridge Journal of Education*, 331-341.
- Novkovic, S. (2008). Defining the co-operative difference. *The Journal of Socio-Economics*(37), 2168-2177.
- Núñez, F. (1 de Agosto de 2016). *España, camino de convertirse en un país de camareros*. Recuperado el 15 de Agosto de 2016, de El Mundo: <http://www.elmundo.es/economia/2016/08/01/579c97dd22601dd5568b466f.html>
- Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional. (2006). *Prospectiva de Diseño de Ocupaciones y Perfiles en Sectores Emergentes*. Recuperado el 30 de Octubre de 2016, de Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional: <http://www.gobcan.es/empleo/observatorio/publicaciones/estudios/fifede/DOCUMENTO.pdf>
- Observatorio Valenciano de la Economía Social. (2004). *Antecedentes*. Recuperado el 10 de Octubre de 2016, de Observatorio Valenciano de la Economía Social: <http://www.observales.org/index.php?page=antecedentes>

- Observatorio Valenciano de la Economía Social. (7 de Mayo de 2015). *Actualidad Observatorio: Se constituye el Foro de la Economía Social de la Comunidad Valenciana (FES-CV)*. Recuperado el 27 de Octubre de 2016, de Observatorio Valenciano de la Economía Social: <http://www.observatorioeconomiasocial.es/actualidad-observatorio.php?id=2982&PHPSESSID=12339c0f966805d96732f7f102257a67>
- Olas, Á. J. (2009). Definición de un modelo de clima laboral. *Papers*, 193-201.
- Organización Internacional para las Migraciones. (6 de Mayo de 2015). *Estudio de la OIM encuentra que más personas emigran de Europa a América Latina y el Caribe que viceversa*. Recuperado el 26 de Agosto de 2016, de Organización Internacional para las Migraciones [OIM]: <https://www.iom.int/es/news/estudio-de-la-oim-encuentra-que-mas-personas-emigran-de-europa-america-latina-y-el-caribe-que>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos; Comisión Europea. (2014a). *Matching Economic Migration with Labour Market Needs*. Bruselas, Bélgica: OECD Publishing.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2014b). Construyendo una estrategia de competencias eficaz para España. *Construyendo una estrategia de competencias eficaz para España* (pág. 23). Paris: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2015). *Skills Strategy*. Paris: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- Pacto Territorial por el Empleo en la Ribera. (2011a). *La persona demandante de empleo en la Ribera: Situación y necesidades de los sectores productivos de la Ribera y nuevas oportunidades de empleo en sectores emergentes*. Alzira: Pater.
- Pacto Territorial por el Empleo en la Ribera . (2011b). *Nuevos yacimientos de empleo en turismo en la Ribera*. Alzira: PATER.
- Peralt, A., Gómez, R., Sanchidrian, R., García, J., & Rotea, A. (2016). *El futuro de la empleabilidad en la Comunidad Valenciana*. Valencia: Universidad Europea de Valencia.
- Pérez de Mendiguren, J. C., Etxezarreta, E., & Guridi, L. (2008). ¿De qué hablamos cuando hablamos de Economía Social y Solidaria? Concepto y nociones afines. *XI Jornadas de Economía Crítica*, (págs. 1-26). Bilbao.

- Pérez-Puente, L. (2013). Internet para investigadores en humanidades La búsqueda de artículos y libros en la Red. *Perfiles Educativos*, 35(139), 190-201.
- Planells, J. M., & Mir, J. (2004). Grupo empresarial ANECOOP: origen y desarrollo. *Mediterráneo Económico*, 6, 386-402.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2009). *Superando barreras: Movilidad y desarrollo humanos*. Nueva York: Grupo Mundi-Prensa.
- Puente, S., & Casado, A. (2016). Desajuste en Competencias entre la oferta y la Demanda de Trabajo en España. *Banco de España: Boletín Económico*, 75-84.
- Puentes, R., & Velasco, M. d. (2009). Importancias de las sociedades cooperativas como medio para contribuir al desarrollo económico, social y medioambiental, de forma sostenible y responsable. *Revista de Estudios Cooperativos*(99), 104-129.
- Pulido, J. I. (2008). Competencias genéricas. ¿Qué son? En U. d. Zaragoza, *Competencias genéricas y transversales de los titulados universitarios* (pág. 97). Zaragoza: ICE.
- Ralph, D. (2015). Always on the Move, but Going Nowhere Fast?: Motivations for 'Euro-commuting' between the Republic of Ireland and Other EU States. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(2), 176-195.
- Recchi, E. (2015). *Mobile Europe: the Theory and Practice of Free Movement in the EU*. Paris: Palgrave Macmillan .
- Reloba, V. (29 de Febrero de 2016). España "no es país para jóvenes". *El País: Juventud*. (N. JIMÉNEZ, Entrevistador) Internet. Madrid.
- Ribas, M. A., & Sajardo, A. (2011). Desigualdad de género en tiempos de crisis análisis comparativo de la economía social. *REVESCO: revista de estudios cooperativos*(105), 34-56.
- Ruiz, I., & Quesada, J. M. (2014). Los principios cooperativos como capital intangible ante los desafíos del cooperativismo. *Intangible Capital*, 10(5), 897-921.
- Sajardo, A. (2004). Economía social y nuevo estado del bienestar. Los servicios asistenciales y la integración social-laboral. En J. F. Juliá, *Economía social. La actividad económica al servicio de las personas* (pág. 386). El Ejido, Almería, España: Caja Rural Intermediterránea.
- Sala, M., Farré, M., & Torres, T. (2014). Un análisis del comportamiento cíclico de las cooperativas y sociedades laborales españolas y su relación con la actividad económica. *REVESCO: revista de estudios cooperativos*(115), 7-29.

- Sallé, M. A., Molpeceres, L., Ongil, M., Henar, L., & Rodríguez, M. (2013). *Formación Profesional de las Mujeres y Nuevos Yacimientos de Empleo*. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).
- Sanchís, J. R., Campos, V., & Mohedano, A. (2015). Factores clave en la creación y desarrollo de cooperativas. Estudio empírico aplicado a la Comunidad Valenciana. *REVESCO: revista de estudios cooperativos*, 183-207.
- SELUSI. (s.f.). *Home*. Recuperado el 15 de Octubre de 2016, de SELUSI: <http://www.selusi.eu/>
- Servicio de Empleo Público Estatal. (Junio de 2015). *Observatorio de las ocupaciones: los perfiles de las ofertas de empleo 2015*. Recuperado el 16 de Agosto de 2016, de Servicio de Empleo Público Estatal: http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/perfiles/pdf/Perfiles_oferta_empleo_2015.pdf
- Servicio de Empleo Público Estatal. (24 de Febrero de 2016a). *Recomendación del Consejo Europeo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral*. Recuperado el 9 de Agosto de 2016, de Servicio de Empleo Público Estatal: https://www.sepe.es/contenidos/comunicacion/noticias/recomendacion_consejo.html
- Servicio Público de Empleo Estatal . (2016b). *OCUPACIONES con Tendencia la Contratación: Año 2015*. Recuperado el 16 de Agosto de 2016, de Servicio Público de Empleo Estatal: Observatorio de Ocupaciones: http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/tendencias/pdf/ocupaciones/2015_13/Boletin_Ocupaciones_Nacional_Anual15.pdf
- Servicio de Empleo Público Estatal. (2016c). *Informes y estudios sobre tendencias del mercado de trabajo: Ocupaciones con tendencia positiva en la contratación*. Recuperado el 16 de Agosto de 2016, de Servicio de Empleo Público Estatal: Observatorio de las Ocupaciones: <http://www.sepe.es/indiceTendencias/buscarPorFecha.do?idioma=es&tipo=1&indicador=1>
- Servicio de Empleo Público Estatal. (Julio de 2016c). *Ocupaciones con Tendencia Positiva la Contratación: Julio 2016*. Recuperado el 16 de Agosto de 2016, de Servicio de Empleo Público Estatal: Observatorio de las Ocupaciones:

http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/tendencias/pdf/ocupaciones/2016_07/Bolein_Ocupaciones_Nacional_Julio16.pdf

Servicio de Empleo Público Estatal. (Abril de 2016d). *Informe del Mercado de Trabajo de los Jovenes Estatal - Datos 2015*. Recuperado el 18 de Agosto de 2016, de Servicio de Empleo Público Estatal: Observatorio de Ocupaciones: https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2634-1.pdf

Servicio de Empleo Público Estatal. (2016e). *Resumen datos estadísticos: metodología SISPE*. Recuperado el 24 de Agosto de 2016, de Servicio de Empleo Público Estatal: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/datos/index.html

Servicio de Empleo Público Estatal . (Abril de 2016f). *Datos Básicos de Movilidad: Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores de España datos 2015*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2016, de Servicio de Empleo Público Estatal: observatorio de las ocupaciones: http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/datosbasicos_movilidad_2016_datos2015.pdf

Servicio Público de Empleo Estatal . (2017). *Demandantes de empleo, paro, contratos y prestaciones por desempleo*. Recuperado el 10 de Abril de 2017, de Servicio Público de Empleo Estatal: http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/datos/datos_2016/AV_SISPE_1612.pdf

Servicio Valenciano de Empleo y Formación . (7 de Julio de 2016a). *Demandantes activos parados por provincia*. Recuperado el 17 de Agosto de 2016, de Servicio Valenciano de Empleo y Formación: <http://www.servef.gva.es/documents/161661193/163530251/Demandantes+activos+parados+por+provincia+%28PDF%29.pdf/fdeaa640-f11d-48b7-a525-c251336ffd24>

Servicio Valenciano de Empleo y Formación . (2016b). *Estadísticas de ocupaciones más contratadas 2015*. Recuperado el 17 de Agosto de 2016, de Servicio Valenciano de Empleo y Formación: <http://www.servef.gva.es/estadisticas-ocupaciones-mas-contratadas-2010>

- Social Economy Europe. (2015). *Social Economy Europe*. Recuperado el 24 de Septiembre de 2016, de What do We - Social Economy Europe: <http://www.socialeconomy.eu.org/social-economy>
- TeleElx. (24 de 10 de 2007). *500 personas consiguieron trabajo en 2006 con el Pacto por el Empleo*. Recuperado el 30 de Marzo de 2017, de TeleElx: Economía: <http://www.teleelx.es/n74643-500-personas-consiguieron-trabajo-en-2006-con-el-Pacto-por-el-Empleo.html>
- Timmerman, C., Mahieu, R., Levrau, F., & Vanheule, D. (2015). *Europese migratie en mobiliteit. Andere tijden, nieuwe wegen?"*. Bélgica: GPRC.
- Tomás, J. A., & Monzón, J. L. (1998). *Libro Blanco de la Economía Social en la Comunidad Valenciana* (2ª Edición ed.). Valencia, España: CIRIEC.
- Tzeng, R. (2012). Middle Class International Migration: French Nationals Working. *Advances in Applied Sociology*, 2(2), 120-126.
- Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de la Región de Murcia. (2004). *Estudio de las Competencias Demandadas por los Nuevos Yacimientos de Empleo y su Relación con la Formación Continua*. Murcia: UCOMUR.
- Valero, J. A., Mediavilla, J. J., Valero, I., & Coca, J. R. (2015). El pasado vuelve a marcar el presente: la emigración española. *Papeles de población*, 21(83), 41-74.
- Van Mol, C. (2014). *Intra-European Student Mobility in International Higher Education Circuits. Europe on the Move*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Van Mol, C. (2016). Migration aspirations of European youth in times of crisis. *Journal of Youth Studies*, 1-18.
- Verwiebe, R. (2008). Migration to Germany: Is a Middle Class Emerging among Intra-European Migrants? *Migration Letters*, 5(1), 1-19.
- Vila, J. F. (1985). Causas e importancias del desempleo juvenil. *Cuadernos de geografía*(37), 189-206.
- Vila, S. (2014). La movilidad geográfica en la Unión Europea de los jóvenes en busca de oportunidades y sus implicaciones. *Empleo juvenil ICE*(881), 133-148.
- Weinert, F. E. (2001). *Concept of competence: a conceptual clarification*. Göttingen: D. S. Rychen y L. H. Salganik .

ANEXOS

Anexo I. Encuesta implementada en el estudio.

Tabla 93. Variables de estudio.

PREGUNTA	ESCALA	VALORES
Razón Social	NOMINAL ABIERTA	
Código CNAE de su empresa (Código Nacional de Actividad Económica)	NOMINAL ABIERTA	
Sector de actividad en el que opera su empresa	NOMINAL POLITÓMICA CERRADA	Agricultura Construcción Industria Servicios
Tipo de Empresa de Economía Social de su organización	NOMINAL DICOTÓMICA CERRADA	Cooperativa Sociedad Laboral
¿Qué tipo de Sociedad Laboral es su empresa?	NOMINAL DICOTÓMICA CERRADA	Sociedad Laboral Limitada Sociedad Laboral Anónima
Año de creación de su empresa	ESCALAR	
Localización de su empresa	NOMINAL POLITÓMICA CERRADA	Alicante Castellón Valencia Local
Ámbito de actuación	NOMINAL POLITÓMICA CERRADA	Provincial Autonómico Nacional

Número total de personas perteneciente a su organización	ESCALAR	Europeo Mundial
Tiene algún trabajo o servicio externalizado en su empresa	NOMINAL DICOTÓMICA CERRADA	Sí No
¿Qué servicios tiene externalizados?	NOMINAL RESPUESTA MÚLTIPLE SEMIABIERTA	Gestión del almacén Servicio de mantenimiento, auxiliares y limpieza Recursos humanos Transporte Otros
¿Su organización dispone de un departamento de Recursos Humanos?	NOMINAL DICOTÓMICA CERRADA	Sí No
Número de Personas asociado a dicho departamento	ESCALAR	Organización y planificación del personal Reclutamiento y selección del personal
Dicho departamento realiza algunas de las siguientes acciones	NOMINAL RESPUESTA MÚLTIPLE CERRADA	Capacitación del personal Evaluación del desempeño del personal Clima y satisfacción laboral Gestión de nóminas y contrato Relaciones laborales Prevención de riesgos laborales
¿Posee su empresa un plan propio de formación?	NOMINAL DICOTÓMICA CERRADA	Sí

<p>¿Posee su empresa un Departamento de Formación?</p>	<p>NOMINAL DICOTÓMICA CERRADA</p>	<p>No Sí No</p>
<p>¿Cómo realiza su empresa la formación continua de sus empleados/as?</p>	<p>NOMINAL RESPUESTA MÚLTIPLE SEMIABIERTA</p>	<p>Formación bonificadada (fundación tripartita) Acciones formativas desarrolladas por organizaciones de Economía Social (CEPES, FEVECTA, CIRIEC, Confederación de Cooperativas de la Comunidad Valenciana, FEVES, entre otros) Formación privada (universidades, consultorías) Otros __ ¿Cuáles?</p>
<p>¿Tienen elaborado un Mapa de Competencias o una Evaluación de Competencias?</p>	<p>NOMINAL DICOTÓMICA CERRADA</p>	<p>Sí No</p>
<p>¿Cómo gestiona su empresa las actividades relacionadas con el personal?</p>	<p>NOMINAL DICOTÓMICA CERRADA</p>	<p>Gestión Interna Gestión Externa Calidad y prevención de riesgos de laborales (PRL) Gestión de cooperativas y sociedades laborales</p>
<p>¿Qué tipo de acciones formativas suele realizar el personal de su empresa?</p>	<p>NOMINAL RESPUESTA MÚLTIPLE</p>	<p>Idiomas Técnicas de gestión empresarial Habilidades directivas Atención al cliente Animación sociocultural Formador/a</p>

		Manipulador de alimentos Cursos presenciales Cursos a distancia Tele formación Doctorados y máster Otros _ ¿Cuáles?
¿Dicha formación suele cubrir las necesidades formativas de su empresa?	NOMINAL DICOTÓMICA CERRADA	Sí No
¿Qué tipo de cursos implementaría para cubrir dichas necesidades?	NOMINAL ABIERTA	
¿Cree que existe una oferta formativa en la Comunidad Valenciana, adecuada a los perfiles que necesita su empresa?	ORDINAL	Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo Mejoró mucho Mejóro No cambió Empeoró Empeoró mucho Empleo Facturación Inversión Beneficios
Durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa:	ORDINAL	
Especifique de que forma la situación de su empresa se vio afectada (marque las opciones deseadas):	NOMINAL POLITÓMICA CERRADA	
Desde el año 2013 hasta hoy: ¿Ha habido cambios en las actividades desarrolladas por la empresa?	NOMINAL DICOTÓMICA CERRADA	Sí No

Desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se han modificado procesos en su organización?	NOMINAL DICOTÓMICA CERRADA	Sí No
Desde el año 2013 hasta hoy, el número de trabajadores de su empresa:	ORDINAL	Disminuyó Permaneció igual Aumentó 1-3 4-6 7-9 10-12 13-15 Más de 15
En cuantas personas disminuyó su personal desde el año 2013 hasta hoy:	ORDINAL	1-3 4-6 7-9 10-12 13-15 Más de 15
En cuantas personas aumentó su personal su personal desde el año 2013 hasta hoy:	ORDINAL	1-3 4-6 7-9 10-12 13-15 Más de 15
Desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se ha transformado la estructura de la empresa?	NOMINAL DICOTÓMICA CERRADA	Sí No
Desde el año 2013 hasta hoy: ¿Los puestos de trabajo han sufrido alguna reestructuración?	NOMINAL DICOTÓMICA CERRADA	Sí No
¿Diría que su organización ha sabido adaptarse a la situación actual?	ORDINAL	De 0 a 10
¿Se han producido cambios en los perfiles profesionales de su empresa en los últimos 5 años?	NOMINAL DICOTÓMICA CERRADA	Sí No
Valore la dificultad para encontrar los perfiles profesionales que ha buscado o busca	ORDINAL	Muy fácil

¿Qué perfiles profesionales no ha encontrado o le ha costado encontrar?

NOMINAL
POLITÓMICA
SEMICERRADA

Bastante fácil
Fácil
Un poco difícil
Muy difícil
Community Manager
Experto/a en lenguajes de programación
Desarrollador/a de aplicaciones para Android
Gestor/a de proyectos (diferentes áreas)
Consultor/a de automatización y control de procesos
Monitores/as de actividades extraescolares
Licenciados/as en documentación y biblioteconomía (documentalistas)
Auditor/a energético
Consultor/a en seguridad y accesibilidad informática
Consultor /a técnico de eficiencia energética
Consultor/a social
Gestor/a de contenidos online
Ingeniero/a especialista en eficiencia energética
Técnico/a especialistas en gestión de la diversidad
Auxiliar de ayuda a domicilio
Guías especialistas turismo

		Educador/a de habilidades para la autonomía personal y social
		Otros
		Mala
		Regular
¿Cómo ve la generación de empleo en su organización para los próximos dos años?	ORDINAL	Ni buena, ni mala
		Bastante Buena
		Muy buena
¿Las personas que conforman su organización pueden adaptarse a posibles cambios o a la ampliación de actividades?	ORDINAL	De 0 a 10
Valore la actividad de Servicio a Domicilio como Nuevos Yacimientos de Empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la actividad de Atención a la Infancia como Nuevos Yacimientos de Empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la actividad de Ayuda a los jóvenes en dificultades como Nuevos Yacimientos de Empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la actividad de Mediación y asesoramiento en la resolución de conflictos como Nuevos Yacimientos de Empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la actividad de Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación como Nuevos Yacimientos de Empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la actividad de Prevención de riesgos laborales como Nuevos Yacimientos de Empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la actividad de Mejora de alojamientos como Nuevos Yacimientos de Empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la actividad de Servicios de seguridad como Nuevos Yacimientos de Empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la actividad de Transportes colectivos locales como Nuevos Yacimientos de Empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la actividad de Revalorización de espacios urbanos como Nuevos Yacimientos de Empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la actividad de Comercio de proximidad como Nuevos Yacimientos de Empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la actividad de Gestión de la energía como Nuevos Yacimientos de Empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la actividad de Turismo como Nuevos Yacimientos de Empleo	ORDINAL	De 0 a 5

Valore la actividad de Audiovisual como Nuevos Yacimientos de Empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la actividad de Valorización del patrimonio cultural como Nuevos Yacimientos de Empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la actividad de Desarrollo cultural local como Nuevos Yacimientos de Empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la actividad de Deporte como Nuevos Yacimientos de Empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la actividad de Gestión de residuos como Nuevos Yacimientos de Empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la actividad de Gestión del agua como Nuevos Yacimientos de Empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la actividad de Protección y mantenimiento de zonas naturales como Nuevos Yacimientos de Empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la actividad de Control de la contaminación y gestión medioambiental como Nuevos Yacimientos de Empleo	ORDINAL	De 0 a 5
¿Atendiendo a las respuestas dadas anteriormente sobre los Nuevos Yacimientos de Empleo ¿qué puestos de trabajo nuevos podría identificar?	NOMINAL ABIERTA	
¿Cree que hay nuevas necesidades empresariales y profesionales que el mercado laboral no consigue cubrir?	NOMINAL DICOTÓMICA CERRADA	Sí No
Selecciones las nuevas necesidades empresariales y profesionales que el mercado laboral no consigue cubrir	NOMINAL POLITÓMICA SEMIABIERTA	Conexión entre el mundo formativo y la realidad de las empresas Personas polivalentes con adaptación al cambio Incentivos para la creación de empleo Otros
Valore la Comunicación como competencia necesaria para los nuevos yacimientos de empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la Flexibilidad Horaria como competencia necesaria para los nuevos yacimientos de empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la Empatía como competencia necesaria para los nuevos yacimientos de empleo	ORDINAL	De 0 a 5

Valore el Trabajo en Equipo como competencia necesaria para los nuevos yacimientos de empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore el Optimismo como competencia necesaria para los nuevos yacimientos de empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la Responsabilidad como competencia necesaria para los nuevos yacimientos de empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la Vocación y Actitud por el Trabajo como competencia necesaria para los nuevos yacimientos de empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore el Autocontrol como competencia necesaria para los nuevos yacimientos de empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la Capacidad de Innovación como competencia necesaria para los nuevos yacimientos de empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la Adaptabilidad al puesto de Trabajo como competencia necesaria para los nuevos yacimientos de empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la Capacidad de Aprendizaje y reacción como competencia necesaria para los nuevos yacimientos de empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore Ser Resolutivo en los Problemas como competencia necesaria para los nuevos yacimientos de empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la Amabilidad como competencia necesaria para los nuevos yacimientos de empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore Saber Dirigir como competencia necesaria para los nuevos yacimientos de empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore el Dinamismo como competencia necesaria para los nuevos yacimientos de empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la Fidelidad en el Empleo como competencia necesaria para los nuevos yacimientos de empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la Iniciativa y Emprendimiento como competencia necesaria para los nuevos yacimientos de empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la Adaptación al Cambio como competencia necesaria para los nuevos yacimientos de empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore la Polivalencia como competencia necesaria para los nuevos yacimientos de empleo	ORDINAL	De 0 a 5

Valore la Capacidad de Mejora como competencia necesaria para los nuevos yacimientos de empleo	ORDINAL	De 0 a 5
Valore Otras competencias para los nuevos yacimientos de empleo	ORDINAL	De 0 a 5 Educación Secundaria Obligatoria (ESO) Programas de Garantía Social (Programas de Transición al Trabajo (PTT), los Programas de Nivel 1, las Escuelas Taller, las Casas de Oficios, etc.)
¿Qué tipo de formación cree necesarias para mejorar la cualificación profesional en los nuevos yacimientos de empleo?	NOMINAL RESPUESTA MÚLTIPLE SEMIABIERTA	Ciclos Formativos de Grado Medio y superior Estudios de Grado Universitario Máster Oficiales y Doctorados Certificados de profesionalidad Formación no reglada (titulaciones propias u otras de carácter privado) Otros

Fuente: elaboración propia a partir de CEPES (2011).

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tasa de paro en la UE a junio de 2016.....	22
Tabla 2. Número de personas ocupadas y paradas, tasas de paro y actividad en España.	27
Tabla 3. Habitantes por provincia en la Comunidad Valenciana.	33
Tabla 4. Personas demandantes de empleo por género y por provincia.....	34
Tabla 5. Personas desempleadas por grupo de edad.....	34
Tabla 6. Personas desempleadas por sector de actividad y por provincia.	35
Tabla 7. Grupos o perfiles profesionales desempleados por provincia.	35
Tabla 8. Clasificación de grupos profesionales.	36
Tabla 9. 50 ocupaciones más contratadas en la Comunidad Valenciana en el 2015.....	36
Tabla 10. Tasa de paro juvenil en países del espacio europeo.	39
Tabla 11. Paquete de empleo de la UE.....	42
Tabla 12. Tasa de paro juvenil por sexo y rangos de edad.....	44
Tabla 13. Número de personas menores de 25 años desempleadas por comunidad autónoma.	45
Tabla 14. Tasa de paro por rango de edad en la Comunidad Valenciana.....	48
Tabla 15. Número de jóvenes menores de 25 años, desempleados por provincia en la Comunidad Valenciana.	48
Tabla 16. Número de jóvenes menores de 25 años por género y por provincia en la Comunidad Valenciana.	49
Tabla 17. Tasa de paro en la Comunidad Valenciana de acuerdo al nivel formativo. ...	50
Tabla 18. Principales causas de inactividad de la población de 16 a 29 años en la Comunidad Valenciana.....	51
Tabla 19. Ciudadanos extranjeros en la UE de los 28 en 2014.	52
Tabla 20. Número de contratos por provincias de la Comunidad Valenciana en el 2015.	62
Tabla 21. Leyes autonómicas de cooperativas en España.	71
Tabla 22. Índice de economía cooperativa por país.	75
Tabla 23. Cartografía de los campos de actividad de las Empresas Sociales en Europa.	79

Tabla 24. Distribución porcentual de los trabajadores de sociedades de Economía Social en España, por sexo para el segundo trimestre del 2016.	83
Tabla 25. Distribución porcentual de los trabajadores españoles y extranjeros en las sociedades de Economía Social a 30 de junio de 2016.	85
Tabla 26. Distribución de los trabajadores en las Sociedades Cooperativas para las tres provincias de la Comunidad Valenciana, clasificadas por sectores de actividad a 31 de marzo de 2016.	99
Tabla 27. Distribución de los trabajadores en las Sociedades Laborales para las tres provincias de la Comunidad Valenciana a 31 de marzo de 2016, clasificadas por sectores de actividad.	100
Tabla 28. Número de Cooperativas y Sociedades Laborales por provincias, según los datos del registro de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana a 16 de agosto de 2016.	110
Tabla 29. Tipos de Cooperativas a nivel autonómico, según el registro de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana a 16 de agosto de 2016.	110
Tabla 30. Clase de Cooperativas de Trabajo Asociado por provincia, según los datos del registro de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana a 16 de agosto de 2016.	111
Tabla 31. Tipos de Sociedades Laborales por provincias; según el registro de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana a 16 de agosto de 2016.	113
Tabla 32. Ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo.	120
Tabla 33. Clases de competencias.	141
Tabla 34. Perfil profesional requerido y perfil profesional real.	156
Tabla 35. Ocupaciones con variación porcentual interanual positiva de contratos para la provincia de Alicante.	169
Tabla 36. Ocupaciones con variación porcentual interanual positiva de contratos para la provincia de Castellón.	170
Tabla 37. Ocupaciones con variación porcentual interanual positiva de contratos para la provincia de Valencia.	171
Tabla 38. Estructura de la encuesta.	174
Tabla 39. Análisis de fuentes primarias y secundarias.	175

Tabla 40. Número total de Cooperativas y Sociedades Laborales en los Nuevos Yacimientos de Empleo en Valencia, Alicante y Castellón.	178
Tabla 41. Cálculo de tamaño muestral mediante muestreo aleatorio por conglomerado	180
Tabla 42. Muestra.	180
Tabla 43. Ficha técnica para la metodología cuantitativa.	181
Tabla 44. Tabla de contingencia.	184
Tabla 45. Rangos.	188
Tabla 46. Estadístico de prueba.	188
Tabla 47. Rangos estadísticos.	188
Tabla 48. Estadístico de prueba.	189
Tabla 49. Rangos pretest.	189
Tabla 50. Estadístico de prueba.	189
Tabla 51. Número de empresas contactadas.	190
Tabla 52. Porcentaje de empresas encuestadas.	191
Tabla 53. Tabla cruzada durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa. *Sector actividad económica.	211
Tabla 54. Tabla cruzada durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa *Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.	213
Tabla 55. Tabla cruzada durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa: *Localización de su empresa.	215
Tabla 56. Tabla cruzada durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa*Ámbito de actuación.	217
Tabla 57. Tabla cruzada especifique de que forma la situación económica afectó a su empresa*Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.	224
Tabla 58. Tabla cruzada especifique de que forma la situación económica afectó a su empresa*Localización de su empresa.	226
Tabla 59. Tabla cruzada desde el año 2013 hasta hoy, el número de trabajadores de su empresa *Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.	231
Tabla 60. Tabla cruzada desde el año 2013 hasta hoy, el número de trabajadores de su empresa: *Localización de su empresa.	234

Tabla 61. Tabla cruzada desde el año 2013 hasta hoy, el número de trabajadores de su empresa *Durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa.	236
Tabla 62: Tabla cruzada desde el año 2013 hasta hoy ¿Ha habido cambios en las actividades desarrolladas por la empresa? *Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.....	244
Tabla 63. Tabla cruzada desde el año 2013 hasta hoy: ¿Ha habido cambios en las actividades desarrolladas por la empresa?*Localización de su empresa.	246
Tabla 64. Tabla cruzada desde el año 2013 hasta hoy: ¿Ha habido cambios en las actividades desarrolladas por la empresa?*Sector Actividad económica.	248
Tabla 65. Tabla cruzada desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se han modificado procesos en su organización?*Tipo de Empresa de Economía Social de su organización:.....	251
Tabla 66. Tabla cruzada desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se han modificado procesos en su organización?*Localización de su empresa.	253
Tabla 67. Tabla cruzada desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se han modificado procesos en su organización?*Sector Actividad económica.	255
Tabla 68: Tabla cruzada desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se ha transformado la estructura de la empresa?*Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.	258
Tabla 69. Tabla cruzada Desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se ha transformado la estructura de la empresa?*Localización de su empresa.	260
Tabla 70. Tabla cruzada desde el año 2013 hasta hoy ¿Se ha transformado la estructura de la empresa?*Sector Actividad económica.	262
Tabla 71. Tabla cruzada evolución entre 2008 y 2013*¿Su organización dispone de un departamento de Recursos Humanos?.....	266
Tabla 72. Pruebas de chi-cuadrado evolución entre 2008 y 2013*¿Su organización dispone de un departamento de Recursos Humanos?.....	268
Tabla 73: Correlación bivariada Número total de personas perteneciente a su organización*¿Diría que su organización ha sabido adaptarse a la situación actual?..	269
Tabla 74. Tabla cruzada ¿Las personas que conforman su organización pueden adaptarse a posibles cambios o a la ampliación de actividades? *Número de empleados.	270

Tabla 75. Tabla cruzada ¿Se han producido cambios en los perfiles profesionales de su empresa en los últimos 5 años? *Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.....	274
Tabla 76. Tabla cruzada ¿Se han producido cambios en los perfiles profesionales de su empresa en los últimos 5 años? *Localización de su empresa.	276
Tabla 77. Tabla cruzada *Desde el año 2013 hasta hoy: ¿Los puestos de trabajo han sufrido alguna reestructuración?.....	280
Tabla 78. Prueba de Chi-cuadrado. Evolución 2008 – 2013 *Desde el año 2013 hasta hoy: ¿Los puestos de trabajo han sufrido alguna reestructuración?	281
Tabla 79. Tabla cruzada ¿Tienen elaborado un Mapa de Competencias o una Evaluación de Competencias? *Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.....	284
Tabla 80. Tabla cruzada ¿Tienen elaborado un Mapa de Competencias o una Evaluación de Competencias? *Localización de su empresa.....	285
Tabla 81. Tabla cruzada ¿Tienen elaborado un Mapa de Competencias? *Nº empleados.	287
Tabla 82. Tabla cruzada de empresas que responden ¿Tienen elaborado un Mapa de Competencias o una Evaluación de Competencias? *Año de creación.	289
Tabla 83. Tabla cruzada Localización *Dificultad perfiles profesionales.	293
Tabla 84. Tabla cruzada Tipología empresa *Dificultad perfiles profesionales.	295
Tabla 85. Prueba Chi-cuadrado. Localización *Dificultad perfiles profesionales.....	298
Tabla 86. Prueba Chi-cuadrado. Tipología Empresa *Dificultad perfiles profesionales.	298
Tabla 87. Estadísticas de total de elemento.....	304
Tabla 88. Matriz de componente rotado. Análisis factorial para la provincia de Alicante.	305
Tabla 89. Matriz de componente rotado. Análisis factorial para la provincia de Castellón.	307
Tabla 90. Matriz de componente rotado. Análisis factorial para la provincia de Valencia.	310
Tabla 91. Valoración de los ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo de las Cooperativas.	317
Tabla 92. Valoración de los ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo por las Sociedades Laborales Limitadas.	318

Tabla 93. Variables de estudio.	358
--------------------------------------	-----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Profesiones creadas y destruidas en España de febrero de 2013 a junio de 2016.	28
Figura 2. Profesiones creadas y destruidas en España de febrero de 2013 a junio de 2016.	29
Figura 3. Comportamiento de la tasa de paro juvenil para la zona euro y de la UE 28. 40	
Figura 4. Número de españoles en el extranjero del 2008 al 2015.	59
Figura 5. Número de entidades de la Economía Social en España en el 2015.	82
Figura 6. Empleos directos e indirectos de la Economía Social en España en el 2015. 83	
Figura 7. Distribución porcentual de trabajadores en las sociedades de Economía Social en España por tipo de edad a 30 de junio de 2016.	85
Figura 8. Distribución porcentual de trabajadores en las sociedades de Economía Social en España por grupo de cotización a 30 de junio de 2016.	86
Figura 9. Número de trabajadores por provincias de la Comunidad Valenciana en las Sociedades Cooperativas a 31 de marzo de 2016.	95
Figura 10. Número de trabajadores por provincias de la Comunidad Valenciana en las Sociedades Laborales a 31 de marzo de 2016.	96
Figura 11. Número de trabajadores de las Sociedades Anónimas Laborales y las Sociedades Limitadas Laborales por provincias, a 31 de marzo de 2016.	96
Figura 12. Número de trabajadores en las Sociedades Cooperativas de la Comunidad Valenciana según el CNAE-2009 a 31 de marzo de 2016.	98
Figura 13. Número de trabajadores en las Sociedades Laborales en la Comunidad Valenciana de acuerdo al CNAE-2009 a 31 de marzo de 2016.	99
Figura 14. Distribución porcentual de los trabajadores de la Economía Social de la Comunidad Valenciana, por sexo y provincia a 31 de marzo de 2016.	101
Figura 15. Distribución porcentual de los trabajadores de la Economía Social de la Comunidad Valenciana, por edad y provincia a 31 de marzo de 2016.	102
Figura 16. Distribución porcentual de los trabajadores de la Economía Social de la Comunidad Valenciana, por nacionalidad y por provincia a 31 de marzo de 2016.	102

Figura 17. Distribución porcentual de los trabajadores de la Economía Social de la Comunidad Valenciana, por sector de actividad y provincias a 31 de marzo de 2016.	103
Figura 18. Distribución porcentual de las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana por provincias a 31 de marzo de 2016.	104
Figura 19. Número de empresas por tipo de Sociedad Laboral de la Comunidad Valenciana por provincias a 31 de marzo de 2016.	105
Figura 20. Distribución porcentual de las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana por sector de actividad a 31 de marzo de 2016.	106
Figura 21. Distribución porcentual de las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana, por sector de actividad y provincias a 31 de marzo de 2016.	107
Figura 22. Distribución porcentual de las empresas de la Economía Social de la Comunidad Valenciana, por sector de actividad y provincia a 31 de marzo de 2016..	108
Figura 23. Distribución porcentual de las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana inscritas en el registro de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales a 16 de agosto de 2016.	109
Figura 24. Distribución porcentual de tipos de Sociedades Laborales inscritas en el registro de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana a 16 de agosto de 2016.	112
Figura 25. Distribución porcentual de tipos de Sociedades Laborales por provincias; inscritas en el registro de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana a 16 de agosto de 2016.	114
Figura 26. Comparación de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana, inscritas en el Registro Autonómico a 16 de Agosto de 2016 y en la Seguridad Social a 30 de junio de 2016.	115
Figura 27. Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana por provincias; inscritas en el Registro Autonómico a 16 de Agosto de 2016 y en la Seguridad Social a 30 de Junio de 2016.	116
Figura 28. Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana; inscritas en el Registro Autonómico a 16 de agosto de 2016 y en la Seguridad Social a 30 de junio 2016.	117
Figura 29. Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana; por provincias, inscritas en el Registro Autonómico a 16 de agosto de 2016 y en la Seguridad Social a 30 de junio de 2016.	118
Figura 30. Competencias del trabajador español en el año 2020.	145

Figura 31. Competencias más valoradas y menos valoradas.....	151
Figura 32. Evolución futura de oportunidades laborales.	158
Figura 33. Evolución en la estructura del empleo, por tipo de profesiones.	159
Figura 34. Demanda de cualificaciones en la UE27.....	160
Figura 35. Principales profesiones con escasez en la UE28.....	161
Figura 36. Comparativa de oportunidades de empleo en España y en Europa entre el 2013 y el 2025.	163
Figura 37. Perfiles profesionales con mayor demanda futura en España.....	165
Figura 38. Fórmula tamaño muestral.....	179
Figura 39. Sociedades Laborales y cooperativas encuestadas.....	191
Figura 40. Sociedades Laborales y Cooperativas encuestadas por provincia.	192
Figura 41. Cooperativas encuestadas por provincia.	192
Figura 42. Sociedades Laborales encuestadas por provincia.	193
Figura 43. Tipo de Sociedades Laborales encuestadas.....	193
Figura 44. Empresas encuestadas por sector de actividad.....	194
Figura 45. Ámbito de actuación de las empresas encuestadas.	194
Figura 46. Número total de personas empleadas en las cooperativas encuestadas.	195
Figura 47. Número total de personas empleadas en las Sociedades Laborales encuestadas.	195
Figura 48. Porcentaje de cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana con trabajos externalizados.....	196
Figura 49. Tipo de servicios externalizados de las cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana.	196
Figura 50. Otros tipos de servicios externalizados de las cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana.	197
Figura 51. Porcentaje de personas asociadas a los Recursos Humanos de las Empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana.....	198
Figura 52. Acciones desarrolladas por el departamento de Recursos Humanos de las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana.	198
Figura 53. Empresas de Economía Social con plan propio de formación.....	199
Figura 54. Empresas de Economía Social con departamento de formación.	200
Figura 55. Formación continua en las cooperativas y sociedades laborales.	201

Figura 56. Tipo de acciones formativas desarrolladas por el personal de las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana.....	202
Figura 57. Porcentaje de empresas que responden a: ¿Dicha formación suele cubrir las necesidades formativas de su empresa?.....	203
Figura 58. Porcentaje de empresas que responden a: ¿Qué tipo de cursos implementaría para cubrir dichas necesidades?.....	203
Figura 59. Porcentaje de empresas que responden a: ¿Cree que existe una oferta formativa en la Comunidad Valenciana, adecuada a los perfiles que necesita su empresa?.....	204
Figura 60. En cuantas personas ha disminuido el personal de las cooperativas y las Sociedades Laborales desde el año 2013 hasta hoy.	205
Figura 61. En cuantas personas ha aumentado el personal de las cooperativas y las Sociedades Laborales desde el año 2013 hasta hoy.	206
Figura 62. Porcentaje de empresas que responden a: ¿Cómo ve la generación de empleo para los próximos dos años?.....	207
Figura 63. Porcentaje de empresas que responden a: ¿Cree que hay nuevas necesidades empresariales y profesionales que el mercado laboral no consigue cubrir?.....	208
Figura 64. Tipo de necesidades empresariales y profesionales para las empresas de Economía Social de la Comunidad Valenciana.....	209
Figura 65. Porcentajes durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa*Sector Actividad económica.	212
Figura 66. Porcentajes durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa*Tipo de empresa.	214
Figura 67. Porcentajes durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa*Localización de la empresa.	216
Figura 68. Porcentajes durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa*Ámbito de actuación de la empresa.	219
Figura 69. Saturación en componentes.....	220
Figura 70. Conjunto de puntos de categoría.	222
Figura 71. Porcentajes especifique de que forma la situación económica afectó a su empresa:* Tipo de empresa.	225
Figura 72. Porcentajes especifique de que forma la situación económica afectó a su empresa:*Localización de la empresa.	227

Figura 73. Saturación de componentes.....	228
Figura 74. Conjunto de puntos de categoría.	229
Figura 75. Porcentajes desde el año 2013 hasta hoy, el número de trabajadores de su empresa *Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.....	233
Figura 76. Porcentajes desde el año 2013 hasta hoy, el número de trabajadores de su	235
Figura 77. Porcentajes desde el año 2013 hasta hoy, el número de trabajadores de su empresa *Durante el periodo de la crisis económica (desde el año 2008 hasta el 2013), la situación de su empresa.	238
Figura 78. Saturación de componentes.....	239
Figura 79. Conjunto de puntos de categoría.	240
Figura 80. Diagrama de dispersión biespacial.....	241
Figura 81. Conjunto de puntos de categoría.	242
Figura 82. Porcentajes desde el año 2013 hasta hoy: ¿Ha habido cambios en las actividades desarrolladas por la empresa?*Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.....	245
Figura 83. Porcentajes desde el año 2013 hasta hoy: ¿Ha habido cambios en las actividades desarrolladas por la empresa?*Localización de su empresa.	247
Figura 84. Porcentajes desde el año 2013 hasta hoy ¿Ha habido cambios en las actividades desarrolladas por la empresa?*Sector Actividad económica.	249
Figura 85. Conjunto de puntos por categoría.	250
Figura 86. Porcentaje desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se han modificado procesos en su organización?*Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.	252
Figura 87. Frecuencias desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se han modificado procesos en su organización?*Localización de su empresa.	254
Figura 88. Porcentajes desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se han modificado procesos en su organización?*Sector Actividad económica.	256
Figura 89. Conjunto de puntos por categoría.	257
Figura 90. Frecuencias desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se ha transformado la estructura de la empresa?*Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.	259
Figura 91. Porcentajes desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se ha transformado la estructura de la empresa?*Localización de su empresa.	261
Figura 92. Porcentajes desde el año 2013 hasta hoy: ¿Se ha transformado la estructura de la empresa?*Sector Actividad económica.	263

Figura 93. Conjunto de puntos por categoría.	264
Figura 94. Porcentajes de evolución entre 2008 y 2013*¿Su organización dispone de un departamento de Recursos Humanos?.....	267
Figura 95. Porcentajes ¿Las personas que conforman su organización pueden adaptarse a posibles cambios o a la ampliación de actividades?*Número de empleados.	271
Figura 96. Dispersión biespacial.	272
Figura 97. Conjunto de puntos de categoría.	273
Figura 98. Cambios en los perfiles profesionales por tipo de empresa.	275
Figura 99. Cambios en los perfiles profesionales por provincia.	276
Figura 100. Dispersión biespacial.	277
Figura 101. Conjunto de puntos de categoría.	279
Figura 102. Porcentajes Evolución 2008 - 2013*Desde el año 2013 hasta hoy: ¿Los puestos de trabajo han sufrido alguna reestructuración?.....	280
Figura 103. Dispersión biespacial.	282
Figura 104. Conjunto de puntos de categoría.	283
Figura 105: Porcentajes ¿Tienen elaborado un Mapa de Competencias o una Evaluación de Competencias?*Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.....	285
Figura 106. Porcentajes de empresas que responden a la pregunta ¿Tienen elaborado un Mapa de Competencias o una Evaluación de Competencias *Tipo de Empresa de Economía Social de su organización.	286
Figura 107. Porcentajes de empresas que responden a la pregunta ¿Tienen elaborado un Mapa de Competencias o una Evaluación de Competencias? *Número total de personas pertenecientes a su organización.	288
Figura 108. Porcentajes de empresas que respondieron ¿Tienen elaborado un Mapa de Competencias o una Evaluación de Competencias?*Año de creación.	290
Figura 109. Diagrama de dispersión biespacial.....	291
Figura 110. Conjunto de puntos de categoría.	292
Figura 111. Porcentajes Localización*Dificultad perfiles profesionales.	294
Figura 112. Porcentajes Tipología*Dificultad perfiles profesionales.	297
Figura 113. Ocupaciones con dificultad para cubrir en las Cooperativas y Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana.	301
Figura 114. Media Competencias en las SLL y cooperativas de Valencia, Castellón y Alicante.....	303

Figura 115. Frecuencia de respuestas de ¿Qué tipo de formación cree necesarias para mejorar la cualificación profesional en los nuevos yacimientos de empleo?.....	311
Figura 116. Frecuencia de respuesta de Formación por tipo de Empresa de Economía Social y por provincia.....	313
Figura 117. Distribución de frecuencias de cada ámbito de los Nuevos Yacimientos de Empleo en la Comunidad Valenciana.	314
Figura 118. Puntuación media para los 21 ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo en las provincias de la Comunidad Valenciana.....	315
Figura 119. Puntuación media por localización y tipo de empresa.	316

ÍNDICE DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

ACI: Alianza de Cooperativas Internacional.
ADL: Agente de Desarrollo Local.
AESGAL: Asociación Empresarial de Sociedades Laborales de Galicia.
ASCES: Asociación Para La Cooperación De La Economía Social.
AVEI: Asociación Valenciana de Empresas de Inserción.
BOE: Boletín Oficial del Estado.
CEDEFOP: Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional.
CEP-CEMAF: Conferencia Europea Permanente de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones.
CEPES: Confederación Empresarial Española de la Economía Social.
CERA: Censo Electoral de Residentes Ausentes.
CERMI: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.
CESE: Consejo Económico y Social Europeo
CIDEC: Centro de Información y Documentación Europea de Economía Pública, Social y Cooperativa
CJE: Consejo de la Juventud de España
CNAE: Clasificación Nacional de Actividades Económicas
COCEMFE: Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica
DAES: Departamento de Asuntos Económicos y Sociales
DOE: Diario Oficial de la Unión Europea
EEE: Espacio Económico Europeo
EPA: Encuesta de Población Activa
ES: Economía Social
ESCO: European Classification of Skills/Competences, Qualifications and Occupations
ESO: Educación Secundaria Obligatoria
EVR: Estadística de Variaciones Residenciales.
FEACEM: Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo
FEAD: Federación Empresarial de Entidades Titulares de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad Intelectual
FEAPS: Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual
FECOTRANS: Federación de Cooperativas de Servicio y Transporte de la Comunidad Valenciana
FECOVI: Federación de Cooperativas de Viviendas Valenciana
FES-CV: Foro de la Economía Social de la Comunitat Valenciana
FEVECTA: Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado
FEVES: Federación Valenciana de Economía Social
FUNIVCYL: Fundación Universidades de Castilla y León
ICMIF: Federación Internacional de Cooperativas y Mutuales de Seguros
I+D+I. Investigación, Desarrollo e Innovación
IMELSA: Impulso Económico Local S.A.
INEM: Instituto de Empleo Servicio Público de Empleo Estatal

INE: Instituto Nacional de Estadística
INJUVE: Instituto de la juventud
IOJ: Iniciativa de Oportunidades para la Juventud
IVE: Instituto Valenciano de Estadística
MEYSS: Ministerio de Empleo y Seguridad Social
NYE: Nuevos Yacimientos de Empleo
OBECAN: Observatorio Canario de Empleo
OECD: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIM: Organización Internacional para las Migraciones
OIT: Organización Internacional del Trabajo
ONCE: Organización Nacional de Ciegos Españoles
PATER: Pacte Territorial per a l'Ocupació de la Ribera
PERE: Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero
PIAAC: Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos
PIB: Producto Interior Bruto
PNUD: Programas de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PYMES: Pequeñas y Medianas Empresas
SAL: Sociedad Anónima Laboral
SCE: Sociedad Cooperativa Europea
SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal
SERVEF: Servicio Valenciano de Empleo y Formación
SL: Sociedades laborales
SLL: Sociedad Limitada Laboral
SRL: Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral
TIC: Tecnologías de la Información y Comunicación
UCEV: Unión de Cooperativas de Enseñanzas Valencianas
UCOMUR: Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de la Región de Murcia
UE: Unión Europea
IVIE: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas
WOCCU: World Council of Credit Unions