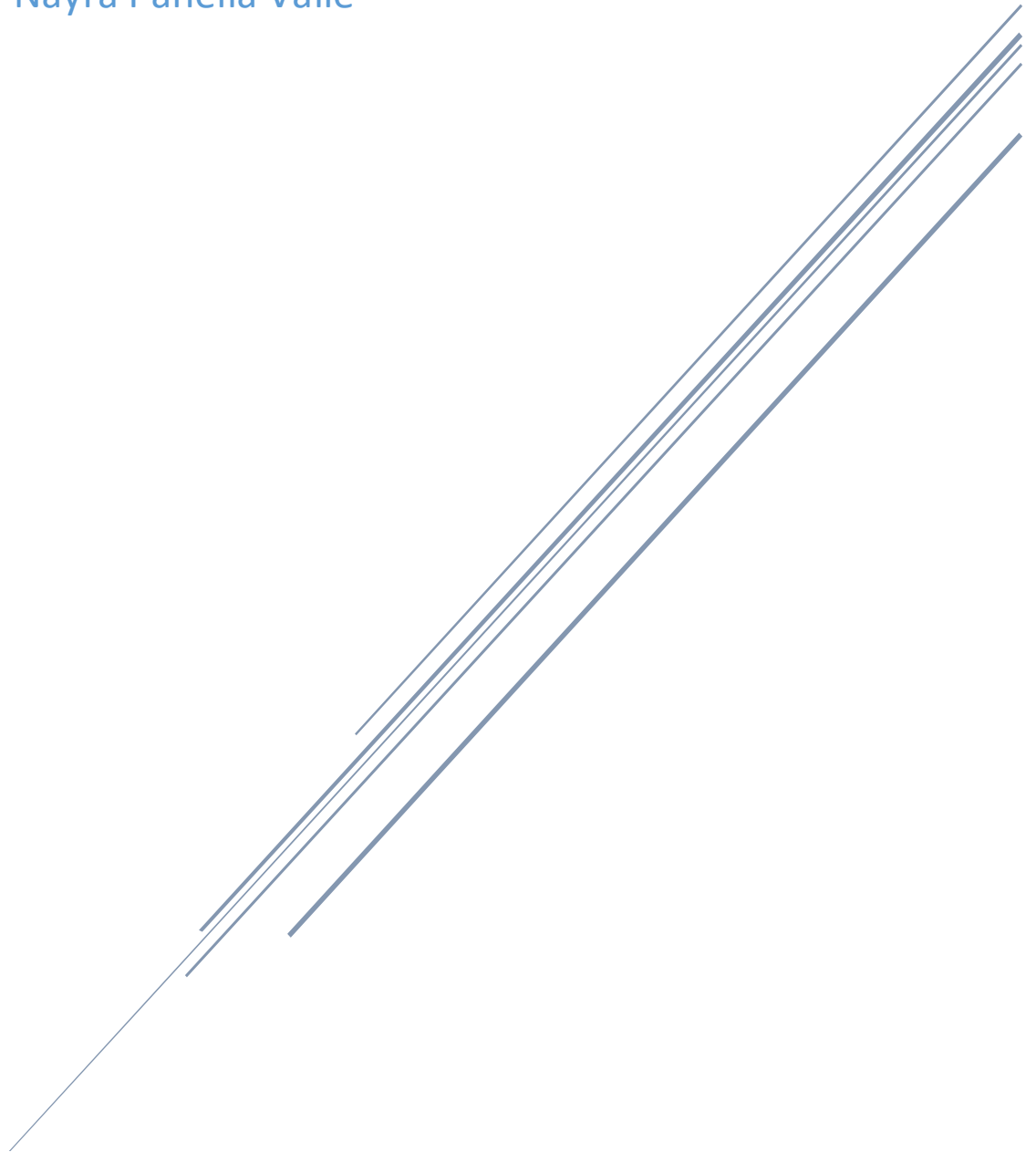


La mujer y el Mercado Laboral en época de Covid

*Nuevas tendencias de la participación de la mujer en el
Mercado Laboral a partir de la irrupción del Covid-19.*

Autora: Nayra Pañella Valle



Proyecto de Final de Postgrado
Intervención Sociolaboral: Orientación para el Empleo e Inserción Laboral
Universitat Oberta de Catalunya (UOC)
Tutora: Maria Marcó Arbonès



Índice

Introducción	2
Objetivos	3
Justificación	4
Marco conceptual	5
Metodología	7
Colectivo diana y muestra	7
Encuesta: esquema y características	8
Esquema del formulario	8
Difusión de la encuesta	9
Estudio de investigación	10
Muestra y perfil de las mujeres que han respondido la encuesta	11
Situación laboral	15
Facilitadores para la inclusión laboral en época Covid	21
Conclusiones del estudio	27
Tendencias actuales en el ámbito de la inserción laboral femenina	28
Recomendaciones en el diseño de programas de ocupación para la inserción sociolaboral de las mujeres en el mercado laboral post-covid	29
Continuidad del estudio	34
Bibliografía	35
Anexos	37

Introducción

Cuando aún el Mercado Laboral no se había recuperado de la crisis del 2008, nos encontramos en el año 2020 con una pandemia que paraliza al mundo entero. Los estudios más tempranos revelan que los colectivos más afectados en el ámbito laboral en esta nueva crisis vuelven a ser, oh, sorpresa, los mismos que ya se consideraban vulnerables: jóvenes, mujeres, inmigrantes, mayores de 55 años... Personas con contratos precarios, temporales, a media jornada, con poca experiencia, o cerca de la jubilación han sido los primeros en engrosar las listas del paro.

Para la mujer, la Crisis del Covid_19 es un momento de transición o de crisis, que se suma a la idiosincrasia del rol femenino en la sociedad (cuidado del hogar, trabajos en sectores de cuidado de personas, servicios, y limpieza...).

El trabajo femenino (normalmente no remunerado) va culturalmente ligado al trabajo doméstico y al cuidado de las personas. Es ella la que generalmente la que se debe a la conciliación y la que sacrifica la carrera profesional (o la congela) por atender a los familiares dependientes, mientras que el hombre es el que “sale de casa a proveer a la familia”. Es una idea de la familia tradicional que, a pesar de los pasitos que se dan por llegar a la igualdad, sigue siendo vigente. La realidad es que la mujer, por muy empoderada, preparada y profesional que sea, tendrá muchos más obstáculos que el hombre para ejercer y trabajar que los hombres, y en el caso de toma de decisiones entre la pareja, lo general es que sea el hombre el que tenga mejor posición en ingresos que la mujer, y finalmente sea ella la que se encargue de los trabajos familiares no remunerados o busque empleos precarios para poder conciliar.

Ése es el marco en el que nos movíamos previa a la pandemia. La emergencia sanitaria sacude a la sociedad de muchas maneras. Una de ellas es centrar la actividad en el hogar, en el núcleo familiar. Otra es priorizar las ocupaciones “esenciales” (los servicios “esenciales”), muchas de ellas marcadamente femeninas (enfermeras, limpiadoras, cuidadoras,...). Las relaciones sociales pasan por las TIC, y estas se expanden exponencialmente, rompiendo, de alguna manera, la brecha de género en su uso. El trabajo es incierto, hay despidos, teletrabajo, y ERTE que llevan a muchos hombres de vuelta a casa,...

La crisis que ha provocado el Covid-19 puede haber hecho cambiar algunas de las normas sociales y laborales que se había cronificado. Aún es pronto para saber cómo cambiará el

panorama en el mercado laboral a consecuencia de la pandemia. Es un tema de actualidad y de interés global. No hay día que no salga alguna referencia a algún estudio, opinión o artículo en la prensa.

De hecho, este trabajo se centra en los efectos que ha podido tener esta crisis en las mujeres con respecto al Mercado Laboral. Por un lado se pretende investigar en qué medida ha motivado la búsqueda activa de trabajo esta nueva crisis en la mujer. Por otro, se focaliza en las tendencias que llevan al éxito en la intención de las mujeres de incorporarse en el Mercado Laboral en la actualidad (en contexto Covid), de manera que a partir de todos estos datos se puedan diseñar programas de ocupación ajustados a la situación.

Objetivos

El **objetivo general** es diseñar programas de ocupación para la inserción sociolaboral de las mujeres en el mercado laboral actual, teniendo en cuenta la irrupción de la Crisis Covid.

Objetivos específicos:

- Conocer la proactividad en las mujeres respecto a la búsqueda de empleo a partir de la emergencia sanitaria.
- Conocer el perfil de mujer que se incorpora al Mercado Laboral a partir del confinamiento.
- Identificar las nuevas tendencias exitosas en la búsqueda activa de empleo o nuevos filones de ocupación femenina en contexto pandémico.

Los **resultados esperados** serán:

- Constatación de que la emergencia sanitaria ha motivado una búsqueda activa de trabajo en mujeres que anteriormente no lo consideraban.
- Identificar los aspectos personales y situaciones particulares que han llevado a las mujeres a incorporarse al mercado laboral tras la crisis sanitaria: motivaciones, etapa vital, situación personal, dependencias,...
- Identificar nuevas tendencias exitosas en la búsqueda activa de empleo: reorientaciones, nuevos sectores, o sectores que no eran propios del rol de mujer, uso de recursos y herramientas utilizados, emprendimiento, competencias...

Justificación

A nivel personal me he encontrado con la necesidad de reorientarme profesionalmente en el momento en que el cuidado del hijo no demandaba tanto tiempo y esfuerzo. Esta situación coincide en el tiempo con la emergencia sanitaria en nuestro país. En febrero me di de baja de autónomos. Después de 10 años conciliando como freelance me encontré con que tan sólo me pertenecían 4 meses de prestación por desocupación, que se agotaron durante el confinamiento, sin poder hacer ninguna candidatura. Aprovechando la situación, me apuntaba a cursos on line, sobretodo de Servicios de Orientación Laboral y de Empresa.

Al tomar contacto con dichos servicios me di cuenta que había mucha presencia de mujeres en etapas y transición vital (maternidad, nido vacío, divorcio, muerte de persona dependiente que cuidaba...), y, en el caso de las mujeres emprendedoras, con ideas enfocadas al rol o el momento vital en el que estaban.

Desde entonces, y hasta el momento, he tenido contacto y me han llegado más casos de mujeres emprendedoras que han decidido conciliar y aprovechar la situación de confinamiento con negocios on line, desde casa. He asistido a conferencias y seminarios de casos de mujeres emprendedoras, y he podido observar que se están creando redes y comunidades de apoyo entre el colectivo de mujeres (interesante las campañas en las redes sociales de: si tienes una amiga emprendedora, haz RT, comenta, y publica para darle visibilidad).

Paralelamente, durante el Postgrado, se generan y comparte opiniones y noticias del efecto que está suponiendo en el feminismo la situación de la pandemia. El paro y la precariedad del trabajo en las mujeres aumenta, hay sobrecarga de trabajo en sectores esenciales y cargas familiares (personas a cargo en confinamiento), incremento de trastornos psicológicos y violencia de género,... Hay estudios que consideran que se ha retrocedido más de 30 años en los derechos de la mujer en esta situación.

Todo ello me hizo analizar, por una parte, lo vinculada que está la carrera profesional de la mujer a sus relaciones personales-familiares (en contraposición al hombre, siempre desde una perspectiva generalista), y, por otra, la diversidad de reacción de éste colectivo en una situación de pandemia, también muy vinculada a las relaciones personales y familiares.

La crisis de Covid-19 es un factor que afecta a la trayectoria laboral de la mujer, y me atrae la idea de investigar de qué manera, y qué tendencias y recursos usa y necesita en el ámbito de la orientación e inserción laboral.

Por tanto, el trabajo de investigación planteado tiene una **justificación práctica**: conocer las nuevas tendencias exitosas actuales en la búsqueda activa de trabajo de la mujer, para poder diseñar programas de ocupación actualizados dirigidos a éste *colectivo* que se incorpora (o se re-incorpora) al el Mercado Laboral, atendiendo a las novedades que ha podido incorporar la pandemia en éste ámbito.

Se trata de un tema de completa actualidad, y de urgencia, ya que nos enfrentamos a una crisis grave a nivel mundial, en un momento en que la mujer aún no había conseguido la igualdad, con lo que puede recibir por partida doble las consecuencias negativas de la situación en la que ha llevado a la sociedad la emergencia sanitaria.

Marco conceptual

Culturalmente, en el caso del género femenino, la trayectoria profesional puede ser menos estable que la del hombre, con más cambios y reorientaciones, y muy ligadas a la etapa vital y su momento personal (o de rol de género), mientras que en el caso masculino parece que la formación y carrera profesional no va tan ligada a estas posibles situaciones relacionales/familiares o etapas vitales, siendo algo más estable en el tiempo. Las crisis / transiciones vitales de la mujer son más frecuentes y variadas que en el caso del hombre (a pesar de la incorporación cada vez mayor del hombre en el cuidado de los hijos).

La intervención sociolaboral, y en concreto la orientación sociolaboral, debería ser sensible a la perspectiva de género para poder ofrecer las herramientas necesarias según estas especificidades.

La irrupción de la emergencia sanitaria ha golpeado muchos sectores económicos, y el *colectivo* femenino se ha visto muy afectado por el paro y la precariedad. Sorprendentemente, siendo varios de los sectores denominados “esenciales” como el de higiene, sanidad y cuidado de personas masivamente ocupado por mujeres, la mujer se ha visto más afectada por esta crisis, y ha tenido que lidiar con situaciones complejas y de sobrecarga de trabajo.

Sin embargo, en paralelo se ha ido dando una serie de acciones o reacciones por parte de las mujeres, generando redes de contacto y apoyo, formaciones, y negocios on line, en un

momento en que la situación pone muy difícil la incorporación en el Mercado Laboral. Parece que la resiliencia de la mujer es importante, y en algunos casos ha sabido cómo sobreponerse, buscar recursos, actualizarse, y buscar fórmulas de emprendimiento usando las TIC. Durante el confinamiento hay un boom de las tecnologías que facilitan el teletrabajo y las relaciones personales en la distancia. La brecha digital, aunque existe, cada vez es menor en los hogares gracias a los Smartphones y otros terminales. Cada vez hay más accesibilidad desde los hogares, y hay mujeres que han aprovechado esta nueva oportunidad para generar actividad empresarial o laboral desde casa, conciliando y/o adecuándose a la situación de emergencia social. Los datos que refleja el Institut d'Estadística de Catalunya¹ en este sentido son claros, reflejando un aumento del uso y de las compras por internet de un 8% entre el 2018 y el 2020, en el caso de las mujeres.

También hay otro factor a tener en cuenta, y es en qué medida la situación de crisis lleva a la mujer que anteriormente no se encontraba en el mercado laboral (dedicada más al cuidado de la casa y de la familia), y en el momento en que la pareja (hombre, en gran medida) se encuentra en una posición precaria o de paro/ERTE, se ve en la necesidad de empezar la búsqueda activa de trabajo.

La irrupción de la pandemia en la vida de las personas ha trastocado el Mercado Laboral y la manera de acceder a él. Las TIC tienen un papel importante, y las competencias que se valoran en la selección de personal y las que se necesitan en el emprendimiento, pueden ser diferentes con respecto a las demandadas durante la situación pre-Covid.

Hoy en día la creatividad y la necesidad de salir de la crisis se unen, mientras que los canales de ocupación habituales están saturados.



Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del Tercer trimestre de 2020 (EPA, 2020) el paro sube en 355.000 personas. El número total de parados se sitúa en 3.722.900. Por sexo, el número de hombres en paro aumenta en 90.30, situándose en 1.757.400. Entre las mujeres el desempleo se incrementa en 264.700, hasta 1.965.500. La tasa de paro femenina sube 1,67 puntos y se sitúa en el 18,39%. La masculina se incrementa 26 centésimas y queda en el 14,39%.

¹ Datos extraídos de la Encuesta sobre equipamiento y uso de TIC en los hogares del Institut d'Estadístiques de Catalunya (Idescat).

Encuesta del 2018: <https://www.idescat.cat/pub/?id=ticll18&n=1.2.1&lang=es>

Encuesta del 2020: <https://www.idescat.cat/pub/?id=ticll20&n=1.2.1&lang=es>

El trabajo parte de la base de la hipótesis de que una de las consecuencias de la crisis de Covid en las mujeres es **la incorporación** de un porcentaje de ellas en la **población activa** que antes de la crisis no se lo planteaba.

A estas nuevas incorporaciones se le añade la población femenina que se ha visto en el **paro a causa de la pandemia**.

De estas mujeres, interesa conocer las que han decidido reorientar su carrera laboral, lanzado nuevos negocios (o los han afianzado), o han conseguido **trabajo durante la emergencia sanitaria**. Podría haber **estrategias, recursos, o herramientas novedosas** que les han llevado al éxito en su búsqueda de empleo. Es por ello que veo interesante incluir, y a la vez, separar, a las mujeres de nueva incorporación en el mercado laboral, con aquellas que ya estaban en el mercado laboral.

De manera adicional, se tendrá en cuenta la **dimensión relacional** y de transición de la mujer, que aunque no es el núcleo del trabajo, podría sugerir nuevo campo de estudio, o corroborar la hipótesis de la vinculación del rol de la mujer en la carrera profesional, teniendo claras etapas de transición según su situación personal-familiar.

Metodología

Colectivo diana y muestra

Los objetivos planteados requieren recoger datos de una población amplia para poder encontrar casos exitosos y poder extraer una información valiosa para el diseño de nuevos y actualizados programas de ocupación para mujeres.

Aunque inicialmente se espera más difusión por Catalunya, se considera la posibilidad que el uso de redes sociales haga llegar la encuesta a un radio muy superior, por lo que se limita el perfil de las personas que puedan rellenar la encuesta a mujeres residentes en España (por compartir mercado laboral y legislación), y se hacen dos encuestas, una en català y otra en castellano.

Dada las fechas de la recogida de información (en periodo vacacional), la situación actual (con medidas de semi-confinamiento por la pandemia), y la dificultad para dar con el perfil requerido para el estudio, se considera más adecuado y efectivo una campaña amplia mediante las TIC, con ayuda de las redes sociales, aplicaciones de marketing como Mailchimp, y mensajería instantánea, como Whatsapp. Se trata de llegar al máximo de

personas posibles y lanzar un mensaje que anime a la colaboración reenviando la encuesta entre personas conocidas para ampliar la red de difusión al máximo.

Inicialmente se preveía obtener por lo menos 100 respuestas a la encuesta on line, de las cuales hubieran un 20% de casos exitosos.

Gracias a las diferentes campañas realizadas, finalmente fueron 143 las respuestas obtenidas, de las cuales 112 cumplían el perfil, y de ellas, 63 aportan datos de experiencias exitosas, por lo que se han cumplido con creces las expectativas (el 56,25% de las que cumplían inicialmente con el perfil).

Encuesta: esquema y características

La encuesta se diseñó con las herramientas de la plataforma Google, en concreto, Google Forms, para su fácil difusión y acceso mediante las TIC. En un principio no se requería identificación, por lo que podía ser anónima, ofreciendo un espacio al final para aquella persona quisiera dejar sus datos de contacto.

En todo momento se han cumplido con la Ley de Protección de Datos, requiriendo la aceptación del envío de la encuesta bajo esta normativa, y ofreciendo dirección de correo electrónico para aclaraciones o modificaciones.

Esquema del formulario

1. Pregunta de perfil para filtrar respuestas válidas: mujer, en edad de trabajar, que ha cambiado su actividad laboral, en tiempos de Covid.
2. Datos personales y de convivencia:
 - a. Lugar de residencia: Comunidad de España
 - b. Edad: se han adoptado los tramos que usa el Instituto Nacional de España
 - c. Nivel de estudios
 - d. Personas que conviven en el hogar
 - e. Personas dependientes, no ocupadas, o menores en el hogar
 - f. Nivel de estudios de los progenitores: ítem para determinar la clase social
3. Cambio de situación laboral:
 - a. Situación laboral ANTES del confinamiento, en Marzo de 2019
 - b. Cambio que se produjo DURANTE o DESPUÉS del confinamiento en su situación laboral
4. Cambios laborales de la mujer laboralmente activa

- a. Sectores en los que se busca o buscaba trabajo tras o durante el confinamiento: se crea una adaptación de los sectores de ocupación de la [Wikipedia](#)²
 - b. Actividad laboral actual
5. Facilitadores para la inclusión laboral post-Covid
- a. Recursos
 - b. Competencias clave: se escogen aquellas que eran valoradas antes de la pandemia, según diversas páginas web, y aquellas denominadas “emprendedoras”, además de otras más adaptadas al teletrabajo³.
 - c. Soft Skills de la UOC: De mi perfil al mercado⁴. Jaume Gurt (14 de julio de 2020).

Difusión de la encuesta

El día 13 de diciembre se envía un mailing a 1.061 contactos extraídos de la base de datos de la Guía de Mujeres de la Generalitat de Catalunya⁵. Se hace difusión por whatsapp a 160 contactos personales más. También se incluye un post en LinkedIn.

Debido a las pocas respuestas recibidas (70 a día 8 de enero de 2021), tanto por la dificultad de encontrar el perfil adecuado, como las fechas del año (vacaciones de Navidad), se decide realizar una nueva difusión.

Se diseñan nuevas campañas:

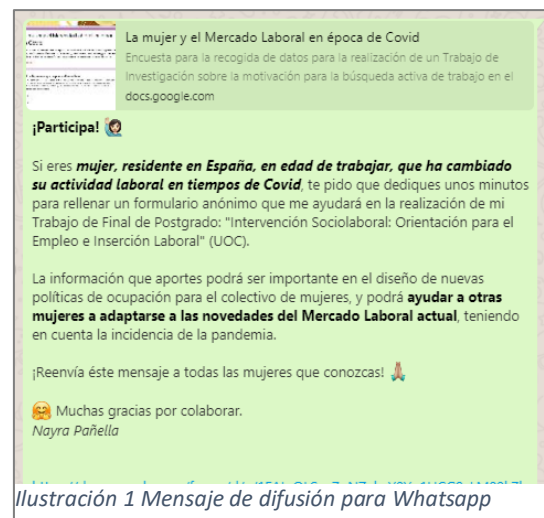


Ilustración 1 Mensaje de difusión para Whatsapp

² Datos extraídos de https://es.wikipedia.org/wiki/Sector_econ%C3%B3mico

³ Páginas de referencia:

<https://blog.peoplenext.com.mx/7-competencias-laborales-muy-valoradas-por-las-empresas>

<https://www.lavanguardia.com/economia/20181228/453783418402/competencias-mas-demandadas-empresas-brl.html>

<https://www.finanzasdigital.com/2013/10/las-10-competencias-que-debe-tener-un-emprendedor-exitoso/>

⁴ Vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=ACYDzdmM6ok&t=3553s>

⁵ Guía d'entitats de dones de la Generalitat de Catalunya: <http://guia.dones.gencat.cat/>

- Envío masivo mediante Mailchimp a Centros SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones), con datos de contacto extraídos de la página de Govern Obert⁶. Envío realizado a 135 contactos el 8 de enero de 2021.
- Envío mediante Mailchimp a las Coordinadoras de Asociaciones de Familias de Alumnos de Catalunya, aFFaC. 12 contactos, con una difusión potencial de 2.358 Ampas, el 14 de enero de 2021.
- Envío masivo mediante Mailchimp a Serveis Locals d'Ocupació (132 contactos). Datos extraídos de la web de la Xarxa de Serveis Locals d'Ocupació⁷, [Xaloc](#). Envío realizado el 14 de enero.
- Creación de perfil de Twitter personal para la difusión (@nayrapv) e Instagram (un perfil creado para la encuesta @npv.work, y uso del personal @nayrapv).
- Creación de página temporal de Facebook (Mujer y Mercado Laboral época de Covid), y anuncio de 4 días, con un alcance de 6.075 personas.
- Página de LinkedIn y Facebook en estudio.
- Difusión desde la UOC, Alumini: Anuncio colgado en el foro del Tutor del Postgrado el 26 de diciembre de 2020, envío mediante tutores y tutoras del Máster y Postgrado, a nivel particular.

Se tiene previsto cerrar la encuesta el 17 de enero, para dar paso al análisis de los datos y la redacción de conclusiones.

Se incluye en anexos la Campaña de Mailchimp, la encuesta en castellano, y la encuesta en catalán, además de otras muestras de las campañas de difusión y posts en redes sociales.

Estudio de investigación

Una vez concluida la etapa de recogida de datos, se procede al volcado de los mismos y su análisis mediante tablas dinámicas. Para la mejor visualización de los datos no se incluirán todas las tablas, incorporando los gráficos más representativos, y anexando la totalidad de las tablas procesadas para su consulta.

⁶ Govern Obert: http://governobert.gencat.cat/ca/dades_obertes/

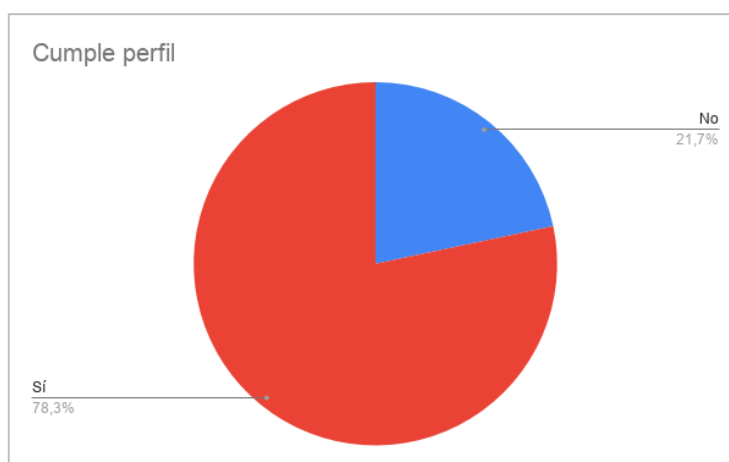
⁷ Xaloc: <https://xaloc.diba.cat/xarxa-xaloc>

Muestra y perfil de las mujeres que han respondido la encuesta

Cumple el perfil

La gran difusión realizada consigue que 143 mujeres respondan inicialmente la encuesta, de las cuales 112 (78,32%) cumplen inicialmente el perfil y pueden seguir dando información.

Cumple perfil		
No	31	21,68%
Sí	112	78,32%
Total general	143	100,00%



A partir de estos datos, se continúa el análisis con sólo aquellas que sí que cumplen el perfil demandado inicialmente: *Mujer, residente en España, en edad de trabajar, que ha cambiado su actividad laboral en tiempos de Covid. Se entiende por actividad laboral pasar a realizar búsqueda de trabajo, reorientación laboral, cambio de trabajo, autoocupación, etc, Que actualmente NO se encuentre en paro, ni se haya reincorporado al mismo puesto después de un ERTE (o siga en él).*

Lugar de residencia

Las 112 mujeres que responden efectivamente a la encuesta lo hacen desde las siguientes Comunidades Autónomas:

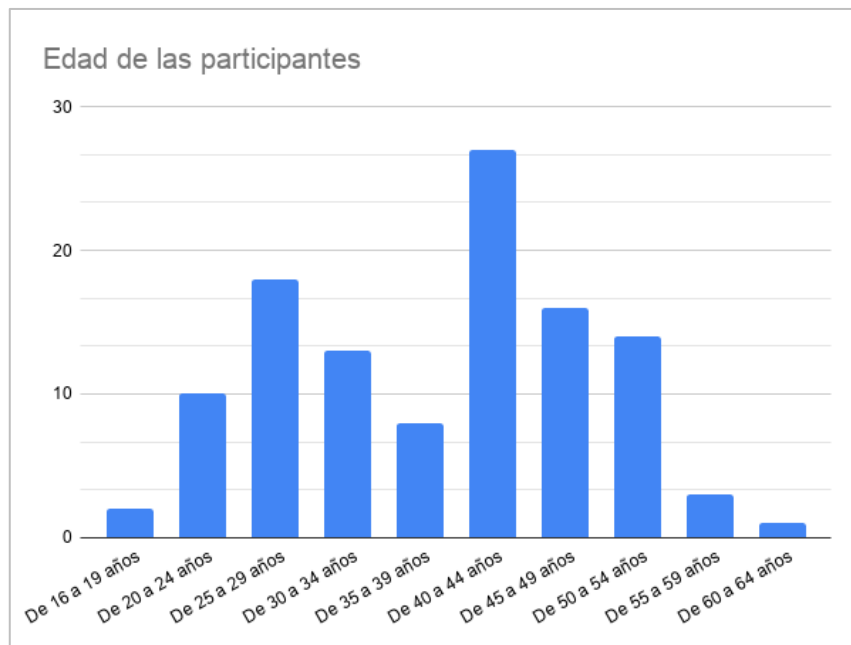
Lugar de residencia		
Catalunya	94	83,93%
Comunitat Valenciana	4	3,57%
Extremadura	3	2,68%
Canarias	2	1,79%
Castilla-La Mancha	2	1,79%
Comunidad de Madrid	2	1,79%
Cantabria	1	0,89%
Castilla y León	1	0,89%

Galicia	1	0,89%
Illes Balears	1	0,89%
País Vasco	1	0,89%
Total general	112	100,00%

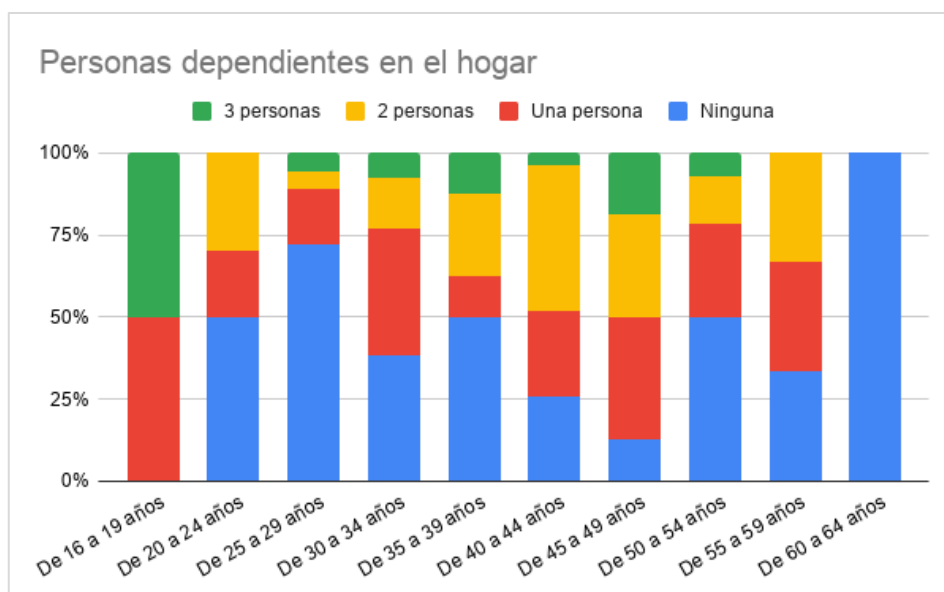
Como era de esperar, la gran mayoría residen en Catalunya (el 83,93%). Aun así, la difusión por redes sociales es evidente, llegando a casi todas las Comunidades Autónomas, y demostrando su potencial a la hora de realizar este tipo de estudios de investigación.

Edad de las participantes

La distribución de las edades de las encuestadas ha sido:



Es interesante el hecho que la encuesta sea mayormente respondida por mujeres en edades comprendidas entre los 40 y los 54 (50,89%), lo que puede responder, por una parte al hecho de la difusión estuviera más enfocada a este target (Facebook, Whatsapp), y por el otro, por el momento vital de cambio de la mujer iniciado a los 40. También responde a esta hipótesis el hecho de que mujeres de 30 a 39 años no realicen tantos cambios profesionales debido a prioridades familiares, como el cuidado de niños pequeños, y sean más conservadoras. Así lo demuestra, de hecho, el gráfico resultante de cruzar las edades de las participantes con las personas dependientes en el hogar:

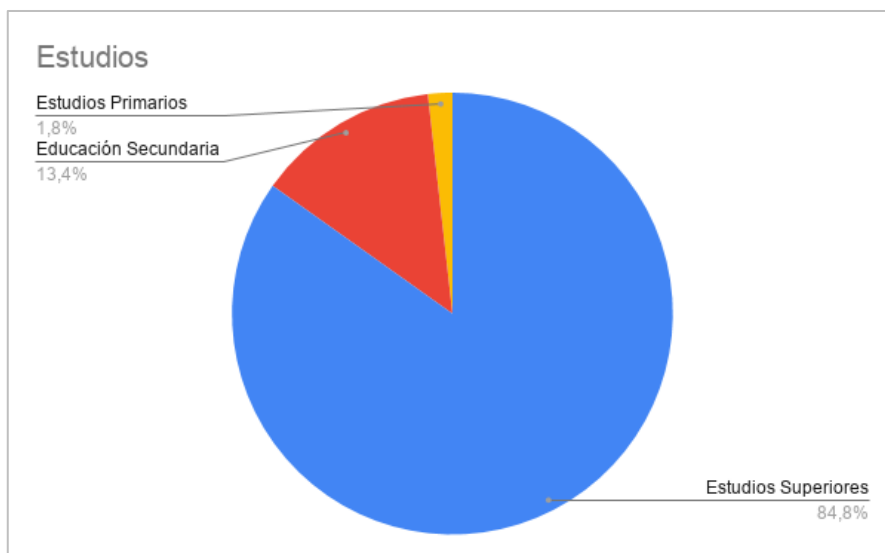


Como se puede ver en el gráfico anterior, en los hogares de las mujeres de 25 a 29 años que han cambiado su estado laboral en positivo durante el Covid no hay menores o personas dependientes mayormente. Éste dato se invierte claramente a partir de los 30 años de la mujer. A partir de los 40 años la edad de los menores del hogar suele facilitar la búsqueda activa de trabajo y la incorporación al mercado laboral después del periodo del cuidado maternal intensivo.

El incremento que se detecta entre las mujeres de 20 a 24 que responden a la encuesta en comparación a las de 16 a 19 años demuestra la finalización de estudios superiores y el interés en buscar el primer trabajo. De hecho así lo refleja el hecho de que de las 10 mujeres que respondieron la encuesta cuyas edades estaban comprendidas entre los 20 y 24 años, todas tenían estudios superiores.

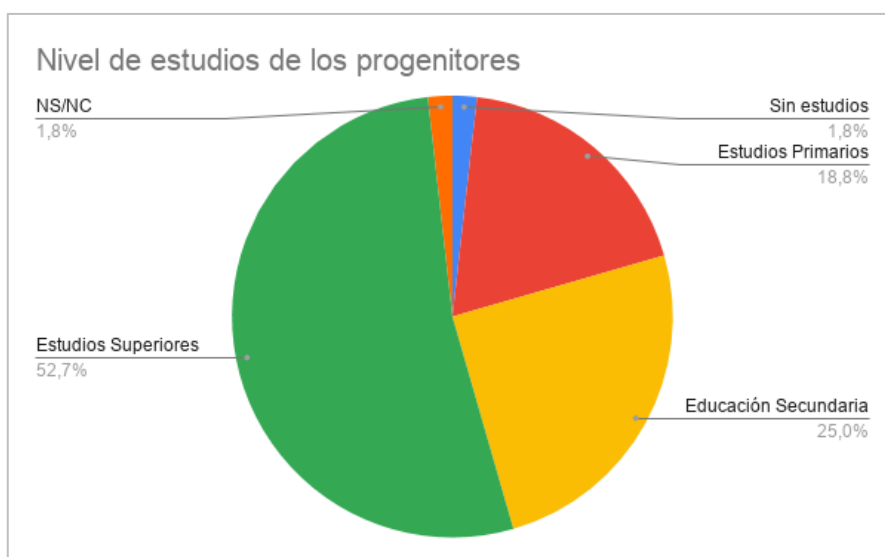
Nivel de estudios

Según los datos recogidos, la gran mayoría de las mujeres encuestadas, que han cambiado (a positivo) su situación laboral durante la etapa de Covid, tiene estudios superiores, llegando a ser el 84,80%. Sin adelantar información del estudio, con éstos datos ya se puede vislumbrar que los estudios siguen siendo un factor clave para el éxito en la inserción laboral.



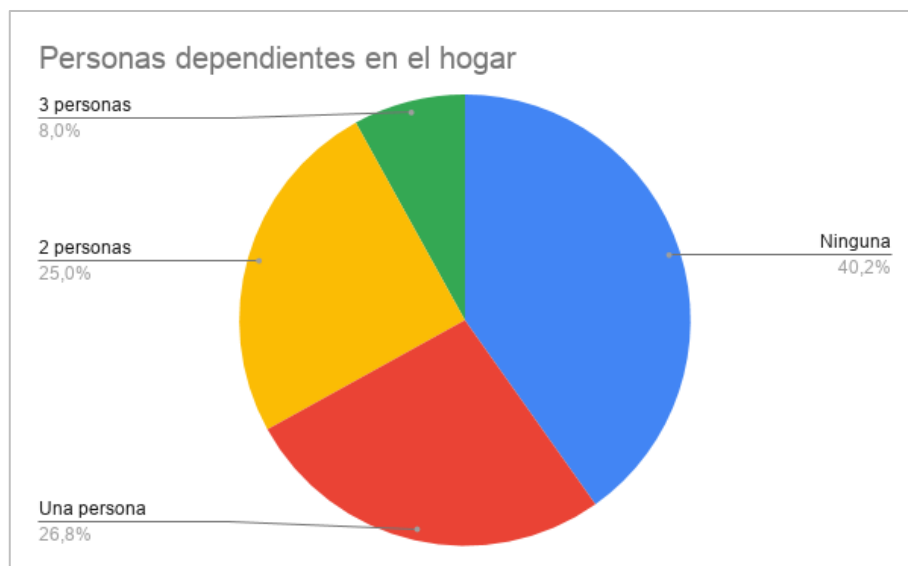
Nivel de estudios de los progenitores

Este dato se recoge con la intención de enmarcar las respuestas dentro de alguna clase social de las encuestadas. Sin el cruce con otros datos no añade nada, excepto el hecho de enseñarnos que el nivel de estudios se mejora respecto a las generaciones anteriores, pasando a ser estudios superiores de los progenitores del 57,7% al 84,80% de las encuestadas. En este caso el género de los progenitores no se ha tenido en cuenta.



Personas dependientes en el hogar

Un 40,20% de las mujeres que responden la encuesta declaran no tener personas dependientes en el hogar. Esto concuerda con el hecho de que es más fácil encontrar casos de éxito en la inserción laboral en aquellos casos en que no hay personas dependientes, ya que el cuidado de personas puede llegar a limitar el acceso al mercado laboral, aumentando la barrera a medida que hay más personas dependientes conviviendo.



Situación laboral

La encuesta cuenta con una pregunta de control para detectar aquellos casos en que, a pesar de haber superado el filtro del perfil, y que, efectivamente consideran que ha habido un cambio en su situación laboral antes y después del confinamiento, éste ha sido temporal o no es considerado completamente exitoso para el estudio (como cambios en el mismo puesto de trabajo).

De ésta manera, en la pregunta en que se pide claridad en la situación laboral post-confinamiento, se detectan aquellos casos que a partir de ahora se excluirán en el análisis de datos, como aquellas mujeres que manifiestan continuar en el mismo trabajo, o las que definitivamente han tenido que dejar el trabajo por motivos personales. Se mantendrán desde entonces, 87 respuestas que se enfocan al objetivo del estudio: la búsqueda activa de trabajo y la intención de consolidar un proyecto personal mantenida en el tiempo (de confinamiento, al menos).

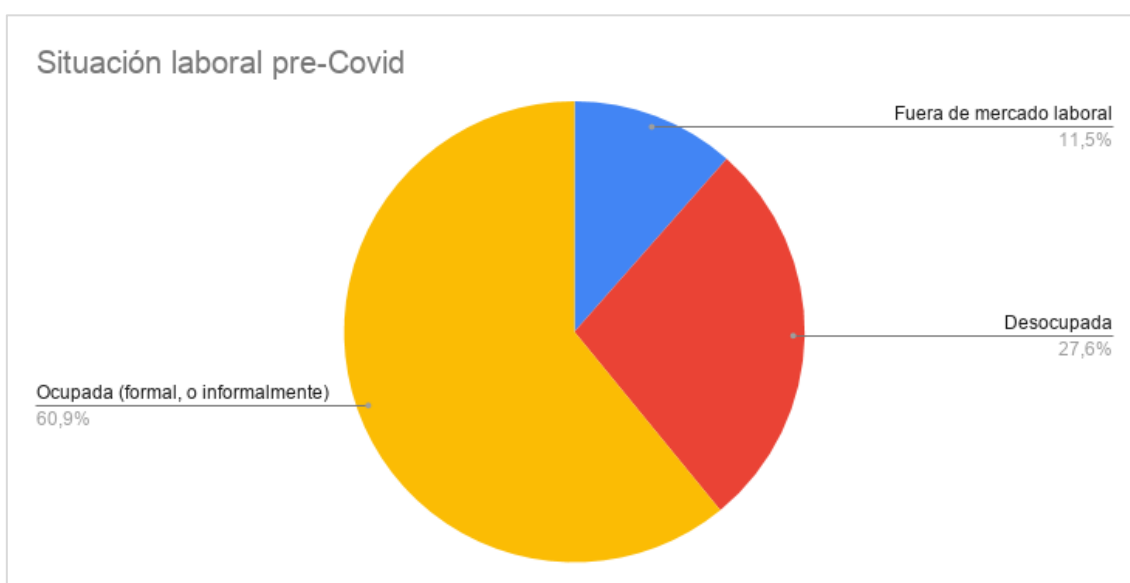
Cambio que se produjo DURANTE o DESPUÉS del confinamiento en su situación laboral		
Continué en el mismo trabajo, estoy en ERTE o similar	15	13,39%
Tuve que dejar el trabajo por motivos personales (cuidado familiar, dependencia,...)	10	8,93%
Empecé a buscar trabajo de manera activa	78	69,64%
Empecé o consolidé un proyecto personal (autoocupación, autónoma)	9	8,04%
Total general	112	100,00%

Antes del confinamiento de marzo de 2020

De las 87 respuestas, 53 reflejan que antes de la aparición de la pandemia estaban **ocupadas** (el **60, 92%**), mientras que 24 dicen encontrarse **en paro**, remunerado o no

(27,59%), y 10 mujeres más (11,49%) manifiestan que **no estaban en el mercado laboral** (estudiantes, mujeres dedicadas a tareas domésticas, o sin trabajo ni en búsqueda activa de trabajo,...) previamente a la crisis sanitaria.

De aquí se desprende que hay un 11,49% de mujeres que antes no formaban parte del mercado laboral y que, a partir de la aparición de la pandemia empiezan a interesarse por la incorporación al mismo, sumándose a aquel colectivo que ya se encontraba registrado en el paro y que se mantiene en la búsqueda activa de trabajo, engrosando el número de **mujeres desocupadas que buscan un empleo hasta el 39,08%**.



Tras el confinamiento de marzo de 2020

De éstas 78 mujeres que hemos confirmado que realizaron un cambio laboral en positivo durante o potst-confinamiento el **89,66%** se han interesado en buscar un **empleo por cuenta ajena**, mientras que un **10,30%** (9 mujeres, de las 87) ha preferido apostar por realizar un **proyecto personal**. Este porcentaje nos da una idea de la relevancia y peso de la autoocupación de la mujer, dato que se deberá tener muy en cuenta a la hora de diseñar planes de ocupación en clave femenina.

Desgraciadamente, a la pregunta de si actualmente (enero de 2021) se encuentra trabajando, 63 de las 87 mujeres (un 71,41%) declaran estar en empleadas por cuenta ajena o por cuenta propia en la actualidad, mientras que 24 manifiestan estar desempleadas (un 27,56%). Esta respuesta refleja la **alta temporalidad de los empleos durante la época Covid**, ya que estas mismas mujeres previamente manifestaron haber

tenido resultados positivos a la hora de incorporarse en el mercado laboral después del confinamiento.

Actualmente, ¿se encuentra trabajando?		
Sí, he encontrado trabajo por cuenta ajena (Régimen General)	60	68,97%
Sí, he podido emprender con un proyecto personal (autoocupación, autónoma)	3	3,45%
Sigo haciendo búsqueda activa de trabajo	18	20,69%
Sigo trabajando en un proyecto personal, pero aún no lo he puesto en marcha formalmente	6	6,90%
Total general	87	100,00%

De aquellos casos en los que el éxito en la inserción laboral **se ha mantenido en el tiempo**, un **95,24%** ha sido mediante la contratación en **Régimen General**, y un **escaso 4,76%** finalmente ha podido **emprender** con un proyecto personal. Aquí habría que analizar qué ha motivado estos bajos niveles de generación de autoempleo. En todo caso, tanto si las dificultades vienen dadas por la presencia de la pandemia, como si es un tema de lentitud de los requisitos de los procedimientos burocráticos, desde los diferentes dispositivos se debería poner el foco en la autoocupación femenina, y poder informar, orientar y tratar de agilizar los trámites para no eternizar la situación de desempleo.



-
- *A causa de la Covid me tenían que reducir las horas en el trabajo y empecé a buscar otro. Tuve suerte.*
 - *Deixar la feina per motius personals voluntaris (disconformitat amb la gestió de l'equip humà)*
 - *Dejé el trabajo que tenía para buscar otras opciones mejores*
 - *Dejé mi trabajo a tiempo parcial para atender a la familia y en ese tiempo, me planteé reorientación.*
 - *He renunciat a un canvi substancial de condicions de lloc de treball (reducció salarial)*
 - *Trabajo en lo mismo pero por cuenta ajena y no propia*
-

Varias personas manifiestan que a partir de la aparición de la pandemia, sin perder el trabajo, han tenido que valorar un cambio de condiciones en sus relaciones laborales para continuar en sus actividades laborales (sin contar con ERTE ni despidos). Aquí se refleja que en un primer momento la pandemia obligó a muchas personas a aceptar un grado de precarización aún mayor que el que se apuntaba antes de la pandemia.

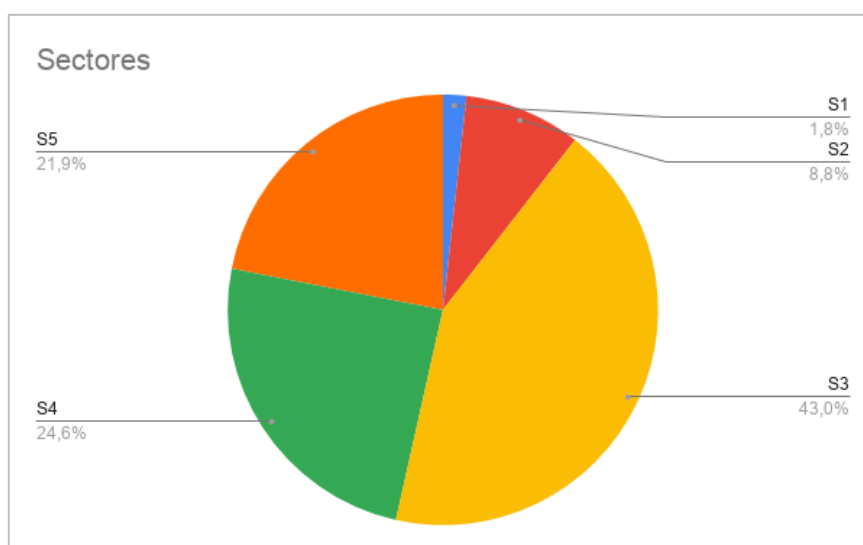
Sectores en los que se hace búsqueda activa de empleo

Para tener más detalle en las respuestas, se desglosaron los sectores según la siguiente categorización⁸:

- **Sector primario:** ganadero, pesquero, agrícola, minero, forestal.
- **Sector secundario:** industrial, cultural, energético, construcción.
- **Sector terciario (servicios):** transportes, comunicaciones, comercial, turístico, educativo, de las artes, financiero, administración.
- **Sector cuaternario (actividades intelectuales o del conocimiento):** consultoría, investigación, desarrollo, planificación estratégica, etc.
- **Sector quinario (servicios de bien común):** seguridad, sanidad, limpieza e higiene, educación, bomberos, servicios de emergencias.

En las respuestas podemos observar que la demanda de empleo en el sector terciario sigue siendo la más representativa. Y es que, a pesar de los cambios que provocaran la aparición de la pandemia en el mercado laboral, aún éstos están por concretarse y ver cómo acabará modificando la actividad económica de nuestro país, marcadamente terciaria.

Aun así, la división de los servicios permite ver que la demanda se diversifica entre el terciario, el cuaternario y el quinario.



También se puede observar que, aunque mayormente (con un 74,70%) las participantes escogen buscar empleos en un solo sector, hay una cantidad considerable de mujeres que no se cierran a un solo sector, sino que abren la posibilidad de emplearse en diferentes:

⁸ Adaptación de la Wikipedia, extraída de: https://es.wikipedia.org/wiki/Sector_econ%C3%B3mico

Experiencia en el sector demandado

El 77% de las participantes (67 de las 87 totales) **ya habían trabajado con anterioridad en el sector** que había escogido en primera opción en la pregunta anterior, mientras que **el 23%** declara no tener experiencia en dicho sector.

Teniendo en cuenta que tan sólo una de ellas manifestó anteriormente ser estudiante, podemos asegurar que se trata de casos en que se están planteando una **reorientación** en su actividad laboral. Es un porcentaje lo suficientemente importante como para tenerlo en cuenta en los programas de inserción laboral.



Como dato adicional, vale la pena indicar que 18 de las 20 mujeres que declaran esta intención de reorientación tienen **estudios superiores**.

Razones para el cambio laboral

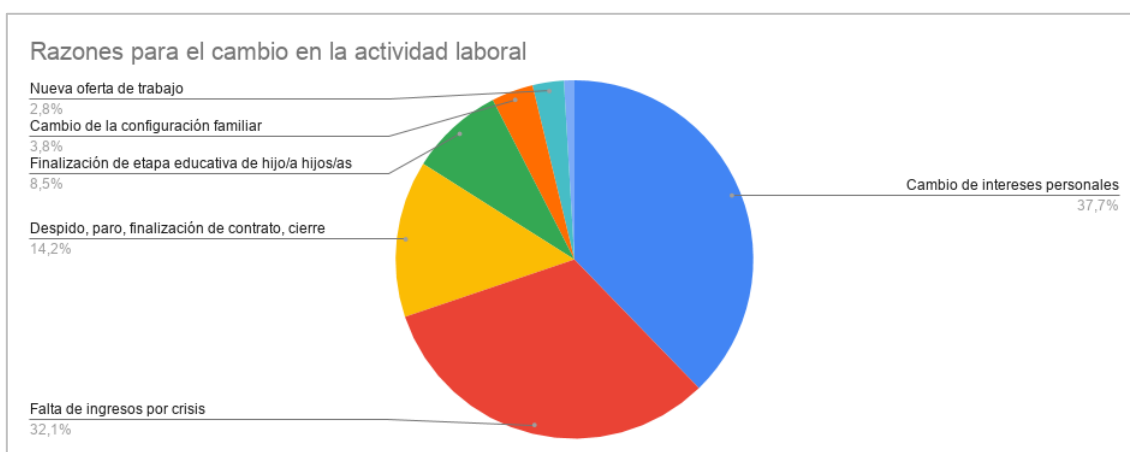
Las razones que las participantes han manifestado mayoritariamente para el cambio laboral realizado antes de la aparición del Covid con respecto a su situación laboral posterior, es un **cambio de intereses personales** (con un **37,70%**). Este altísimo porcentaje puede derivarse del efecto de introspección y revisión de las situaciones personales durante el confinamiento. La presión psicológica y el parón impuesto de las actividades laborales a consecuencia de la pandemia han generado un cambio global en las prioridades y perspectivas personales, y es de lógica pensar que así se refleje también en el ámbito laboral.

La segunda de las razones más comentadas, es la **falta de ingresos** por la crisis (con un **32,10%**). Este dato nos indica cómo ha afectado la pandemia en los ingresos familiares, es de suponer que en gran medida con la pareja masculina (ERTE, despido,...) por lo que,

y tal como se apuntaba en la hipótesis inicial del trabajo, **en época de crisis hay un interés mayor de las mujeres por acceder al mercado laboral**. De hecho, de las 8 mujeres que declararon haber estado fuera del mercado laboral previamente a la aparición del Covid, 7 han manifestado que su principal razón para la búsqueda de empleo era precisamente la falta de ingresos.

Es interesante ver cómo en este caso la **distribución de motivos personales** (cambio de intereses personales, finalización de etapa educativa de hijo/a hijos/as, y cambio de la configuración personal), y **motivos laborales y económicos** (falta de ingresos por crisis, Despido, paro, finalización de contrato, cierre empresa..., nueva oferta de trabajo, y baja por enfermedad) es **del 50%-50%**. Eso es un claro reflejo de que esta crisis no se enmarca sólo en lo económico o laboral, y confirma el trabajo personal de reflexión durante el tiempo de inactividad.

Razones para el cambio en la actividad laboral	
Cambio de intereses personales	37,74%
Falta de ingresos por crisis	32,08%
Despido, paro, finalización de contrato, cierre empresa...	14,15%
Finalización de etapa educativa de hijo/a hijos/as	8,49%
Cambio de la configuración familiar	3,77%
Nueva oferta de trabajo	2,83%
Baja por enfermedad	0,94%
Total general	100,00%



Facilitadores para la inclusión laboral en época Covid

La encuesta incluye tres preguntas más que hacen referencia a recursos, competencias y otros aspectos que creen las participantes que han sido clave a la hora de tener éxito en su búsqueda de empleo o la posibilidad de llevar a cabo su proyecto personal.

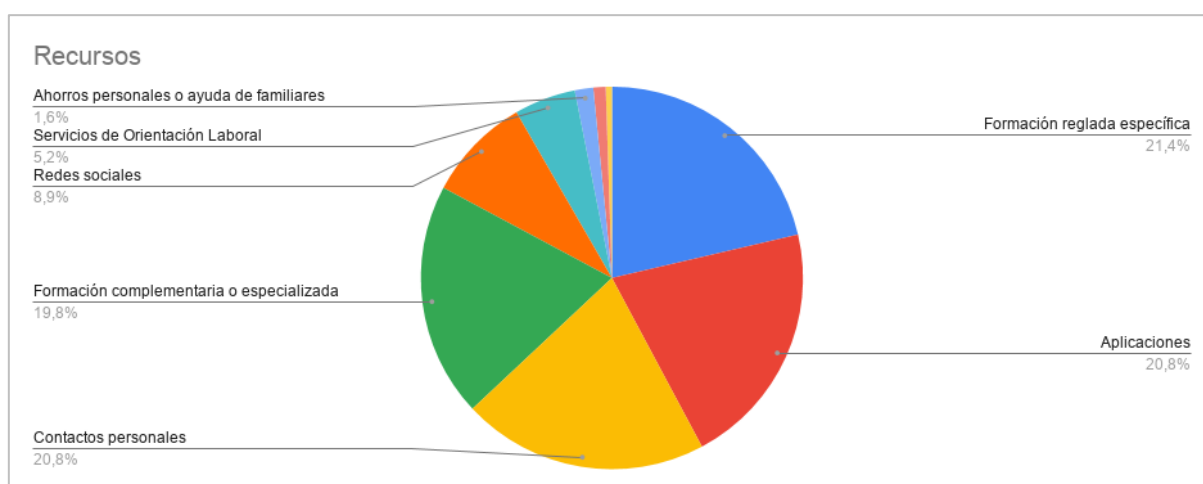
Se trata de buscar la perspectiva subjetiva de la mujer que ha tenido éxito laboral en una época tan peculiar como la que nos ha tocado vivir con la aparición de una pandemia. Este enfoque es complementario a la visión empresarial que copa los medios con entrevistas, artículos, y conferencias de empleadores que generan innumerables listados de competencias y requisitos que dicen buscar y valorar en los nuevos empleados para su contratación.

Recursos que favorecen la consecución de una nueva ocupación

En la encuesta se da la oportunidad de elegir 3 o más recursos de un listado previamente diseñado para reunir una buena muestra de los recursos accesibles actuales para tener éxito en encontrar trabajo o en la autoocupación.

Del listado, los recursos mejor valorados en este sentido, son la **formación reglada** con un **21,35%**, **las aplicaciones** (LinkedIn, Infojobs, Indeed, y similares) con un **20,83%**, y los **contactos personales** con un **20,80%**. Sin desmerecer el cuarto puesto para la formación más especializada, con 19,79% y el quinto, las redes sociales, con 8,85%.

Estos datos ponen de relieve, por una parte, la gran importancia subjetiva que tiene para las mujeres haber cursado **estudios** (formación reglada, y complementaria) en el hecho de encontrar un empleo (por cuenta ajena o propia), y por otro, **el poder de internet** (ya sea mediante aplicaciones o por redes sociales) para dar con las ofertas adecuadas. También confirma la idea de que es importante cuidar las relaciones laborales y personales, y crear una buena **red de contactos** (ya sea mediante por internet vía redes sociales y aplicaciones como LinkedIn, como personales).



Los resultados de la encuesta nos muestran que los **Servicios de Orientación Laboral (5,21%) no tienen la repercusión** que por su potencial es de esperar que tengan (por ser

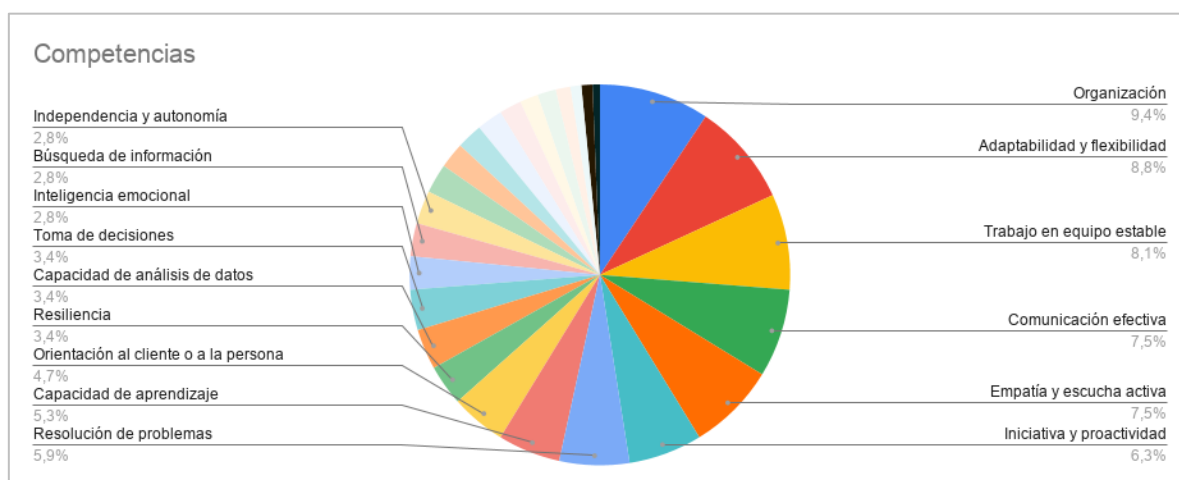
gratuito, público, contar con una red extensa y técnicos de gran calidad profesional). Este dato debería servir para la revisión de los dispositivos y programas que están en marcha y actualizarlos, de manera que lleguen a una población mayor para justificar su existencia y dar el servicio público que es objetivo de su actividad.

Si se seleccionan aquellas respuestas de **mujeres que vienen de una situación de desempleo pre-Covid**, las respuestas no varían mucho. Tan sólo es destacable que la formación reglada específica se traslada del primer al tercer puesto, después de las aplicaciones, y los contactos personales, y la formación complementaria o especializada baja un puesto más, detrás de las redes sociales. Evidencia que para este colectivo la **formación, todo y ser importante, no es tan valorado** como recurso personal a la hora de encontrar un empleo.

Recursos (mujeres no ocupación pre-Covid)	%
Aplicaciones	23,81%
Contactos personales	21,43%
Formación reglada específica	17,86%
Redes sociales	15,48%
Formación complementaria o especializada	14,29%
Servicios de Orientación Laboral	4,76%
Préstamo bancario	1,19%
Ahorros personales o ayuda de familiares	1,19%
Total general	100,00%

Competencias que favorecen la consecución de una nueva ocupación

A continuación la encuesta pedía la selección de 5 competencias de entre un listado de 28⁹ que se consideraran importantes a la hora de conseguir el cambio laboral.



⁹ Se pueden consultar en los anexos, en la descripción de la encuesta.

La distribución ha estado bastante igualitaria. Aun así, **destacan algunas competencias** mejor valoradas a la hora de conseguir una ocupación en tiempos de Covid:

- Organización
- Adaptabilidad y flexibilidad (adaptarse a diferentes situaciones y personas de forma rápida y adecuada)
- Trabajo en equipo estable
- Comunicación efectiva y clara (oral y escrita)
- Empatía, escucha activa y comunicación cercana
- Iniciativa y proactividad

Es relevante la mención de dos **competencias relacionadas con la comunicación** (comunicación efectiva y empatía) por delante de otras más “funcionales” en el ámbito laboral, como la resolución de problemas o la toma de decisiones. Es posible que la situación de aislamiento social que ha provocado la aparición de la pandemia ponga de relieve este aspecto. Algo que probablemente era desapercibido antes, o dado por supuesto, toma una importancia renovada, sobretodo cuando la situación obliga a hacer uso de otros canales menos “ceranos” de comunicación, como videoconferencias y teléfono, por el teletrabajo.

En esta línea, también es destacable la relevancia que se le da a otras tres competencias relacionadas con la actitud con la que una se presenta ante el trabajo: la **organización, la adaptabilidad, y la iniciativa personales**. A pesar de que son competencias que suelen mencionarse con asiduidad como importantes a la hora de encontrar un trabajo, su importancia también puede responder en un momento en que es vital organizarse y ser flexible ante las situaciones que nos tocan vivir, sobretodo si el trabajo se va a realizar fuera del entorno físicamente controlado (oficinas), y el buen funcionamiento de todo va a depender más aun de cada una de las trabajadoras. La primera posición de la competencia “organización” puede responder también a la necesidad de conciliar en situaciones de teletrabajo.

Finalmente, el saber **trabajar en equipo**, está a caballo entre los dos bloques anteriores. Hace referencia a una actitud de apertura y colaboración hacia otras personas que forman parte del proyecto laboral, y que está basado en una correcta comunicación para su buen funcionamiento. Es una de las competencias estrella que suelen mencionar los

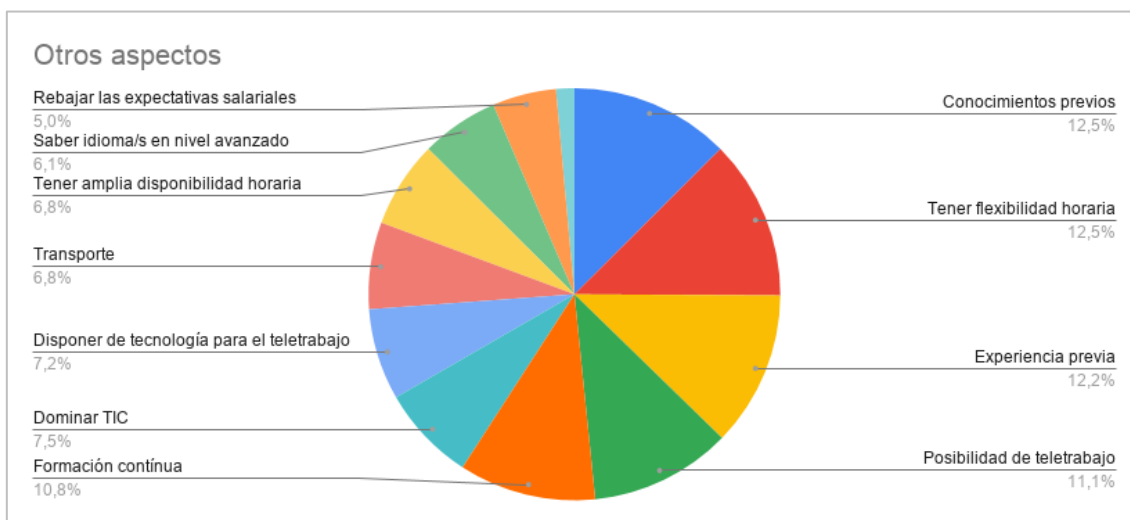
empleadores también. Ahora, además, puede ser un reto ponerlo en práctica con todas las nuevas herramientas de teletrabajo que se han impuesto.

Sorprende, por otro lado, la poca relevancia que le han dado a la **resiliencia**, concepto que tanto podría definir a estas mujeres que, a pesar de la situación de crisis, consiguen superarse a sí mismas y conseguir una nueva ocupación. Es probable que como competencia aún no esté asumida dentro del imaginario social, y que no sean conscientes de en qué medida lo tienen. O es posible que consideren que es algo que realmente el empleador no valore a la hora de seleccionar a alguien, sea difícil de determinar, o se dé por hecho.

En cuanto a la capacidad de **aprendizaje**, es otra competencia que ha sido valorada en la encuesta bajo otras etiquetas, como la importancia que le otorgan a tener formación complementaria, específica, o el nivel superior de estudios que tiene la mayoría de la muestra.

Otros aspectos determinantes para la consecución de una nueva ocupación

Se complementa la información de los recursos y las competencias mejor valoradas con otros aspectos anteriormente no recogidos, que pueden acabar de dar una fotografía completa de lo que se considera importante a la hora de conseguir una nueva ocupación en clave femenina.



Las respuestas a esta pregunta de la encuesta responde perfectamente a la actual situación pandémica, en la que nos encontramos con una **importante tendencia al teletrabajo**, por lo que a la hora de contratar se valora, en mayor medida que la nueva trabajadora ya entre

con unos **conocimientos y experiencia previos** que facilite la acogida sin depender de la presencia y tutoría de alguien de la empresa. En este sentido, se valora que la trabajadora sea proactiva con su formación y realice formación continua para su actualización.

Dentro de la **posibilidad de realizar teletrabajo** ya se pueden estar incluyendo otros aspectos, como **dominar las TIC** y disponer de la **tecnología para el teletrabajo**. Aun así los porcentajes de respuesta en éste sentido son importantes y complementarios que dan una idea de la relevancia que está tomando este tema en la actualidad.

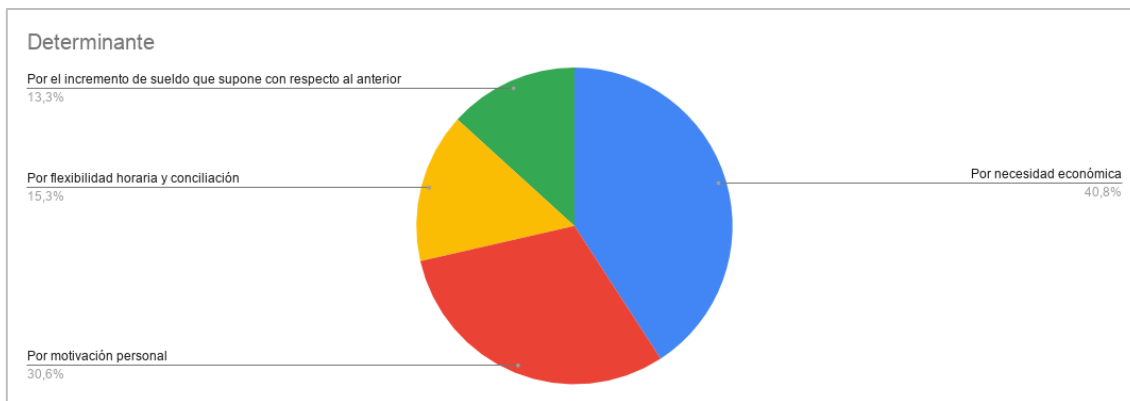
Es curioso observar los puestos que ha perdido en importancia el saber idiomas. Hace pensar que anteriormente era un filtro artificial a la hora de la selección, que ha sido desplazado por otras cuestiones más prácticas relacionadas con el teletrabajo.

También es destacable el hecho que se valore como aspecto determinante tener **flexibilidad horaria**, en contraposición a la amplia disponibilidad horaria. Es posible que esto también se vea afectado por el factor teletrabajo, que demanda una mayor flexibilidad que otros empleos físicos con horario comercial amplio, por ejemplo. A priori, no se trata de trabajar más o estar disponible más horas, sino de organizarse según las demandas laborales que se tengan. Otra cuestión es lo que realmente demanda el teletrabajo y los peligros de realizar jornadas maratónicas (cosa que actualmente se busca regular, por otro lado).

Finalmente, es normal que en la situación actual de semi-confinamiento la facilidad de transporte o la proximidad con el puesto de trabajo físico no sea un dato destacable, pero da una pista de hacia dónde nos dirigimos: cada vez estará más presente y **se normalizará el teletrabajo**. Si las nuevas contrataciones no están teniendo en cuenta este factor es porque ya se está valorando que esta nueva modalidad se convierta, si bien no en obligatoria, en una posibilidad que se pueda mantener en el tiempo indefinidamente.

Datos determinantes para decidirse por una nueva ocupación

La última pregunta de la encuesta hace referencia a la decisión personal de haberse decidido por esa nueva ocupación, el hecho (o los hechos) que subjetivamente ha considerado para aceptar la oferta o realizar el cambio laboral.



En una situación de crisis, es lógico pensar que la **motivación prioritaria** a la hora de aceptar un cambio laboral sea por la **necesidad económica**. Los resultados de la encuesta otorgan un **40,82%** del total a ésta razón, que sube hasta el 50% en aquellos casos en que las mujeres encuestadas no contaban con empleo antes de la aparición de la pandemia.

Lo sorprendente es el peso que ha tenido la **motivación personal** (30,61%). Si a ello se le suma el poder conciliar y tener mayor flexibilidad horaria, llega hasta un 45,92%, un dato muy superior al que cabe esperar en una situación de crisis como la actual.

También sorprende el **13,27%** que consideran determinante el **incremento de sueldo** que supone respecto al anterior, ya que en el 86% de los casos que lo seleccionaron como determinante, venían de una situación de empleo pre-Covid, y no de una situación de desempleo o fuera de mercado laboral.

Como dato adicional, varias personas han hecho mención a su interés en ayudar en la crisis sanitaria, y la necesidad de aportar hacia la sociedad con su trabajo. Esto refuerza la idea que la motivación personal tiene un peso muy grande a la hora de decidirse por un cambio laboral, que puede estar relacionado, como anteriormente se ha comentado, con este periodo introspectivo y de aislamiento al que nos ha abocado la pandemia.

Conclusiones del estudio

Los resultados de la encuesta nos confirman que **la emergencia sanitaria ha motivado la búsqueda activa de trabajo de mujeres que previamente no lo consideraban**. Así se desprende de las respuestas dedicadas a las razones para la búsqueda de empleo con respecto a su situación previa pandemia: un 87,5% de las mujeres que declaran estar fuera del mercado laboral antes del Covid manifiestan que su principal razón para la búsqueda de empleo es la falta de ingresos causada por la crisis.

También se ha observado en diversas manifestaciones a lo largo de la encuesta que las **motivaciones personales** a la hora de la decisión de buscar oportunidades laborales son de gran peso, y **dependen mucho de la situación familiar** en la que se encuentran, tal y como se apuntaba en las hipótesis iniciales.

El perfil de la mujer que busca oportunidades en el mercado laboral en época de Covid es mayormente de 40 a 44 años, con estudios superiores, con dos personas dependientes en el hogar (se entiende que menores), y perteneciente a clase media (suponiendo que los estudios de los progenitores siga siendo hoy en día un buen indicador de ello).

A continuación se presentan una serie de datos resultantes de la encuesta que pueden reflejar luz sobre las tendencias actuales en el ámbito de la inserción de la mujer en el mercado laboral, y se ofrecerán algunas recomendaciones a tener en cuenta a la hora de diseñar programas de ocupación y orientación laboral para mujeres.

[Tendencias actuales en el ámbito de la inserción laboral femenina](#)

Uno de los aspectos que se extraen de la encuesta es el **amplio interés** que las mujeres expresan en acceder a puestos de la **Administración Pública, el Tercer Sector Social y Servicios Públicos**.

Otra de las **ramas de interés** es la enmarcada en la gestión y administración, RRHH, formación y educación.

Algunos de los **puestos concretos** que se han identificado son: conductora de transportes públicos, teleoperadora, informática, dependienta.

Sorprende, y hay que tener en cuenta, que en el 23% de los casos se trata de una **reorientación**, de los cuales la gran mayoría de mujeres tiene **estudios superiores**.

A la hora de buscar trabajo, **internet** se vuelve imprescindible, tanto por **aplicaciones** dedicadas al ámbito laboral, como las **redes sociales**. De la misma manera, se advierte la importancia de mantener los **contactos personales** para nuevas oportunidades laborales (ya sean física como virtualmente mediante redes sociales).

Las **competencias transversales** mejor valoradas para la consecución de una nueva ocupación en tiempos de Covid han sido: organización, adaptabilidad y flexibilidad, trabajo en equipo, comunicación efectiva, empatía, escucha activa e iniciativa y

proactividad. Muchas de ellas vinculadas al teletrabajo, como se ha podido comprobar en el análisis de las respuestas.

Otro de los aspectos que se han desvelado como procuradores del éxito a la hora de poder encontrar un empleo es tener **experiencia y conocimientos previos**. De hecho, en varias ocasiones se pone de relieve la **importancia de la formación**, en todas sus variantes: estudios superiores, formación reglada, formación específica, complementaria, continua... La aparición del término formación en las respuestas de las participantes es recurrente a lo largo de toda la encuesta.

Para finalizar, las respuestas a la encuesta nos muestran la tendencia de las mujeres hacia **motivaciones personales** a la hora de buscar nuevas oportunidades de empleo (37,70%), al margen de la falta de ingresos por la crisis (32,10%). Esto demuestra que no siempre es suficiente el ingreso de un sueldo, sino que la mujer valora y prioriza muchas otras cuestiones.

[Recomendaciones en el diseño de programas de ocupación para la inserción sociolaboral de las mujeres en el mercado laboral post-covid](#)

En la encuesta ha salido a la luz que tan sólo el 5,21% de los casos se ha considerado a los Servicios de Orientación Laboral como un recurso útil en la inserción laboral de las mujeres encuestadas. Este dato nos empuja a realizar una revisión de los dispositivos y programas que se llevan a cabo, de manera que lleguen a una población mayor para justificar su existencia y dar el servicio público que es objetivo de su actividad.

A partir de los datos y las conclusiones extraídas en el estudio se consideran una serie de recomendaciones, sugerencias y aportaciones a valorar dentro del campo de la inserción sociolaboral de mujeres:

[Atender al interés de puestos de trabajo sociales](#)

Ofrecer recursos para la preparación de oposiciones, canales de acceso e información sobre puestos en la Administración Pública, ofrecer formaciones enmarcadas en la gestión de proyectos sociales, y facilitar cursos enmarcados en los diferentes servicios públicos (haciendo énfasis en los más requeridos en el territorio), adecuados al nivel de estudios de las demandantes, o procurando la ampliación de la formación actual a través de programas de los dispositivos.

Capacitación para puestos concretos

El interés mostrado para puestos concretos nos señala dónde se puede incidir de manera formativa o incluso buscar opciones para realizar inclusiones en modalidad dual. Se trata de puestos de *gestión y administración, RRHH, formación y educación, conducción de transportes públicos, de teleoperadora, informática, y dependienta.*

Acciones enfocadas a los intereses y motivaciones de la usuaria del dispositivo

Dirigir la mirada a las motivaciones personales de la persona que venga al dispositivo, realizar la escucha activa, investigar conjuntamente qué intereses tiene y qué le motivan realmente, al margen de los procesos burocráticos y los itinerarios de inserción marcados.

Dejar de lado lo que *creemos* que es lo mejor para la persona, y atender a su demanda sin juzgarla.

Si queremos que el programa tenga éxito, hay que tener en cuenta que la motivación personal tiene un peso muy importante en el compromiso personal de la mujer con el trabajo.

En este sentido, hay que procurar una inserción laboral de calidad. Es decir, no basta con conseguir un trabajo, también hay que procurar que éste no sea precario y que se acerque a las necesidades y aspiraciones de la usuaria.

Adoptar estrategias de coaching

Capacitar a las personas técnicas de los dispositivos de inserción para que puedan aplicar técnicas de coaching en el acompañamiento a la inserción de mujeres, como herramienta empoderadora, de alto significado humano y con grandes resultados exitosos a nivel personal y laboral.

Aunque el primer contacto sea por cuestiones laborales, hay que atender a la dimensión femenina, que engloba un universo imbricado de intereses y áreas, y dar respuesta de manera global a su demanda. Muchas de las herramientas que se ponen en juego con el coaching son aprendizajes que podrá utilizar en otros ámbitos. Con ello le damos recursos personales perennes.

También nos podremos encontrar con otras situaciones que se escapan de nuestras capacidades o ámbito profesional, en cuyo caso habrá que tener una base de datos y contactos con otros profesionales del territorio para poder derivarlos.

Uso intensivo de las redes sociales y de las aplicaciones

El uso por parte de los dispositivos de inserción de redes sociales y aplicaciones como LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram, Whatsapp, Telegram, etc., con una visión territorial (y municipal), además de la global (SOC, Feina Activa, Xaloc...) pueden fomentar el acercamiento de usuarias, por un lado, y conseguir su inserción laboral, por otro.

Hay iniciativas ciudadanas en Twitter, Facebook y Telegram (entre otras) que con menos recursos están siendo útiles. Por tanto, es importante formar a los técnicos de los diferentes dispositivos en TIC y hacer contrataciones de perfiles especializados en tareas de Community Manager y similares para llegar a la población.

Competencias transversales

Las competencias transversales siguen siendo importantes, tanto para el la persona empleadora como para la mujer que opta a un puesto de trabajo o quiere lanzar un proyecto laboral personal. Éstas tendrán más peso dependiendo del puesto de que se trate, o de si se trata de un trabajo por cuenta ajena o autoocupación, pero la realidad del mercado laboral nos empuja a tener en consideración aquellas que puedan facilitar el teletrabajo, o que no requieran que haya una persona explicando en qué consiste el trabajo y cómo lo debe hacer.

Por tanto, en el momento de identificar las competencias en el proceso de autoconocimiento del itinerario de inserción, el o la técnica debería hacer especial hincapié en las competencias de organización, adaptabilidad y flexibilidad, trabajo en equipo, comunicación efectiva, empatía, escucha activa e iniciativa y proactividad.

Experiencia y formación

Por su lado, las competencias profesionales siguen siendo las más buscadas a la hora de contratar o de encargar proyectos remunerados. La adquisición de las mismas, ya sean mediante formación como por experiencia, será un objetivo clave de los dispositivos de inserción laboral para la consecución de oportunidades laborales.

La aparición de la pandemia ha sido un gran empuje de las TIC, y también de la formación apoyada en dichas TIC, con aulas virtuales y plataformas presenciales, al alcance de todas las personas, de manera global, y en muchos casos, gratuitas. La propuesta que se hace en este sentido es aprovechar el talento y la red de profesionales de los Servicios Locales de Ocupación y Orientación Laboral para el diseño de planes formativos adecuados a la realidad de los territorios, sin depender de la contratación externa de consultorías o

entidades desvinculadas al municipio y a las usuarias. Para ello, no sólo hay que ofrecer formación de TIC a las personas técnicas de los dispositivos (completamente imprescindible, no sólo para el diseño de formaciones), sino también procurar espacios de colaboración entre municipios y dispositivos, y contar con un equipo técnico compartido para la edición de material audiovisual. Dichas formaciones deberán ser públicas y gratuitas para la red de usuarias que comparten el territorio y motivaciones personales, sin limitarse a un centro o a al municipio de origen, y contar con una buena campaña de difusión que llegue a la población diana.

También hay que priorizar programas formativos y la orientación educativa en aquellos casos en que se considere que la usuaria tenga escasos estudios o muestre interés en ampliar su base de conocimientos, sobretodo si se trata de nuevas incorporaciones en el mercado laboral o re-orientaciones laborales. Dichas acciones formativas pueden formar parte de itinerarios de inserción complementarios, o simultáneos, de manera que se aconseja la creación de itinerarios personalizados para demandas inmediatas y particulares, incluyendo etapas a corto, medio y largo tiempo si es necesario. Es decir, incluir objetivos progresivos de formación-experiencia laboral.

La adquisición de experiencia previa al empleo debe ser otro de los focos del Servicio Local de Ocupación, que ha de velar por la consecución de prácticas para las usuarias en empresas del territorio, o la implantación de programas dedicados a la puesta en escena de competencias profesionales en entornos reales de trabajo.

Aceptar la intermitencia de la usuaria en el servicio, y no juzgarlo como un fracaso

Es lógico pensar que el mercado laboral ofrezca cada vez contratos más temporales, que demande competencias que son difíciles de adquirir, o que interfieran en las demandas familiares. En cualquier caso, la usuaria debe sentirse segura y confiada con el Servicio Local de Ocupación, y no tener ningún reparo a la hora de volver, en el caso de que sea necesario. Es tarea de la persona técnica transmitir ésa confianza y normalizar la posibilidad de retornar al servicio.

Acompañamiento en la autoocupación de la mujer

Los dispositivos de orientación y ocupación, conjuntamente con los servicios a empresas locales deberían diseñar programas de emprendimiento femenino que abarque información, orientación, formación, acompañamiento, y la mediación burocrática, de manera que se puedan agilizar los trámites para no eternizar la situación de desempleo. Ésta fórmula (sobretodo aquellas actividades laborales realizadas mediante TIC) en

muchos casos ofrecen la flexibilidad necesaria para conciliar en épocas de cuidado de personas dependientes, y pueden ser una opción en aquellas situaciones en que realmente se constate que el riesgo y el coste no sea alto para la mujer. Se trata de conseguir una inserción de calidad, que no ponga en peligro el sustento de la mujer, sino que favorezca la autonomía laboral y económica.

Red profesional y políticas locales en clave de género

Formar a los y las técnicas de orientación laboral y ocupación en género e igualdad, además de en cuestiones de género que puedan afectar a la empleabilidad de las mujeres.

Mantener una red de contactos con profesionales y dispositivos de apoyo a la mujer (SIAD y asociaciones de mujeres locales) para la creación de programas conjuntos, y diseño de formaciones encaminadas a la inserción laboral de la mujer.

Procurar la colaboración entre dichos dispositivos y entidades para dar respuesta a la globalidad de las necesidades de la mujer mediante derivaciones, acuerdos de colaboración, formación, tutorías en prácticas, acompañamientos, adquisición de competencias en voluntariados, etc.

Creación de comunidades creativas, como estrategias locales

Aprovechando la red de servicios de ocupación en el territorio, que ya cuentan con información, recursos y profesionales, y con la aprobación de las Administraciones Públicas, podrían apoyar, ayudar, y crear organizaciones, entidades, y empresas protegidas.

Cambiando de estrategia, podrían convertirse en un nuevo agente que fomente el networking y generar un laboratorio de ideas, poniendo en común intereses de las mujeres que se acercan a los dispositivos, dinamizando proyectos, y responsabilizándose de la creación de nuevas entidades, realizando un acompañamiento real, procurando recursos (ventanilla única con ayuntamiento, departamento administrativo público, gestoría pública, buscando en los Centros perfiles necesarios...). Es decir, implicándose en la creación de empresas y organizaciones lideradas y formadas por mujeres.

Con esta propuesta se da respuesta a muchas de las necesidades y condicionantes del género femenino a la hora de buscar una nueva ocupación, teniendo en cuenta la dimensión relacional de la mujer, y creando comunitariamente, dentro de un territorio, lugares de trabajo en un entorno protegido (que no funcionario).

Y quizás ahora es el momento de fomentar estas iniciativas y estrategias locales y territoriales, puesto que es precisamente en los momentos de crisis cuando se abren nuevas oportunidades y se repiensen las estructuras y formas de hacer, se descarta lo que ya no es funcional, y se crean nuevas alternativas adaptadas a la situación actual.

Continuidad del estudio

Sería interesante seguir en esta línea de investigación, para poder profundizar y llegar a otros perfiles, mediante metodologías que no dependieran únicamente de las TIC, y evitar la brecha digital.

Aunque la recogida de información se ha diseñado de manera que toda aquella mujer que tuviera un Smartphone le pudiera llegar la difusión y pudiera rellenar la encuesta, el desconocimiento, la desconfianza, y las limitaciones al acceso a internet pueden entorpecer a la hora de ampliar la muestra. En este sentido, los dispositivos de inserción sociolaboral y de atención a las mujeres pueden ser centros colaboradores a la hora de ofrecer la encuesta físicamente.

Por otro lado, se alerta de la poca repercusión que ha tenido la herramienta de mailing por no llegar al público diana, ya sea por su desvío automático a carpeta de correo basura, o porque los centros que lo reciben no tienen permisos para poder difundir entre sus usuarias mediante mail este tipo de campaña (tal y como lo han hecho saber algunas técnicas de Servicios Locales de Ocupación). No es una opción debido a su frialdad de márketing. Es más adecuado buscar difusiones entre contactos cercanos mediante redes sociales y mensajería instantánea.

Como anotación final, quisiera dejar patente que me ha sido imposible encontrar desde organismos institucionales el dato estadístico de las mujeres que se incorporan al mercado laboral tras un periodo de tiempo dedicada a las tareas domésticas y cuidados familiares. Desde una posición de estudio de género me parece que este dato es importantísimo para estudiar las tendencias derivadas de las crisis y momentos vitales de las mujeres y relacionarlo con las motivaciones a la hora de la incorporación femenina en el mercado laboral.

Bibliografía

- (27 de 04 de 2020). *Eldiario.es*. Obtenido de Más hombres haciendo la compra pero más carga de cuidados sobre las mujeres: la pandemia refuerza la brecha de género
- Chinchilla, N. L. (2011). *Frenos e impulsores en la trayectoria profesional de las mujeres directivas*. Documento de Investigación Núm. 632. IESE Business School. Obtenido de <https://directivasdearagon.es/wp-content/uploads/2011/07/Frenos-e-impulsores-en-la-trayectoria-profesional-de-las-mujeres-directivas.pdf>
- EPA. (2020). *Encuesta de Población Activa (EPA) del Tercer trimestre de 2020*. Obtenido de <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0320.pdf>
- Govern Obert. (s.f.). Obtenido de http://governobert.gencat.cat/ca/dades_obertes/
- Guía d'entitats de dones de la Generalitat de Catalunya. (s.f.). Obtenido de <http://guia.dones.gencat.cat/>
- Gurt, J. (14 de 07 de 2020). De mi perfil al mercado. (S. S. UOC, Ed.) Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=ACYDzdmM6ok&t=3553s>
- Idescat, Institut d'Estadística de Catalunya. (s.f.). Obtenido de <https://www.idescat.cat>
- imeno, M. J. (1998). Barreras percibidas por las mujeres en su proceso de toma de decisión vocacional. *Revista de Orientación Y Psicología*,. Obtenido de https://nanopdf.com/download/barreras-percibidas-por-las-mujeres-en-su-proceso-de-toma_pdf
- Institut d'Estadística de Catalunya, I. (2018). *Enquesta sobre equipament i ús de TIC a les llars 2018, Principals variables d'ús de les TIC per les persones*. Obtenido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=ticll18&n=1.2.1>
- Institut d'Estadística de Catalunya, I. (2020). *Enquesta sobre equipament i ús de TIC a les llars 2020, Principals variables d'ús de les TIC per les persones*. Obtenido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=ticll20&n=1.2.1>
- Instituto de la Mujer . (s.f.). Obtenido de <https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>
- Instituto Nacional de Estadística. (s.f.). Obtenido de <https://www.ine.es/>
- La crisi de la covid-19 podria provocar un retrocés de mig segle en igualtat de gènere. (25 de 05 de 2020). *Redacció/ACN (CCMA)*. Obtenido de <https://www.ccma.cat/324/la-crisi-de-la-covid-19-podria-provocar-un-retroces-de-mig-segle-en-igualtat-de-genere/noticia/3017171/>
- Las 10 competencias que debe tener un emprendedor exitoso*. (13 de 10 de 2013). Obtenido de Finanzas Digital: <https://www.finanzasdigital.com/2013/10/las-10-competencias-que-debe-tener-un-emprendedor-exitoso/>
- Llorà Bach, A. (2019). *Comparació de les desigualtats de gènere al mercat laboral a Catalunya*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10609/99910>
- Madres quemadas: las consecuencias psicológicas de la pandemia se ceban con las mujeres con hijos. (04 de 06 de 2020). *Eldiario.es*. Obtenido de

https://www.eldiario.es/sociedad/sindrome-quemada-consecuencias-psicologicas-pandemia_1_6037820.html

- Mayordomo Rico, M. (2002). *ones, treballs i economia laboral : una proposta alternativa per analitzar el món del treball*. Obtenido de https://discovery.uoc.edu/iii/encore/record/C__Rb1015158?lang=cat
- Mompíó Gallart, M. (2019). *El coaching como herramienta para mejorar la situación laboral de las mujeres en España*. Obtenido de <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/handle/10609/88425>
- Nuria Chinchilla, E. J. (2017). *Maternidad y trayectoria profesional en España: Análisis de las barreras e impulsores para la maternidad de las mujeres españolas*. Obtenido de <https://media.iese.edu/upload/IESEORDESALow.pdf>
- OIT, O. d. (2020). *La COVID-19 y el mundo del trabajo. Sexta edición*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_755917/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo, O. (2020). *La respuesta frente al COVID-19: fomentar la igualdad de género para un mejor futuro para la mujer*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_745633/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (s.f.). Obtenido de <https://www.ilo.org/>
- Pastor, N. (28 de 12 de 2008). Cuáles son las competencias más demandadas por las empresas. *La Vanguardia*. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/economia/20181228/453783418402/competencias-mas-demandadas-empresas-brl.html>
- Pellejà Ciurana, M. A. (2016). *La conciliación de la vida laboral y familiar en las mujeres españolas*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10609/47181>
- Pérez, O. (27 de 06 de 2016). *7 competencias laborales muy valoradas por las empresas*. Obtenido de Blog PeopleNext: <https://blog.peoplenext.com.mx/7-competencias-laborales-muy-valoradas-por-las-empresas>
- Trabajo, O. I. (2020). *Observatorio del OIT: Mujeres y Hombres en la economía informal: un panorama estadístico (3a edición)*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_635149.pdf
- Wikipedia. (s.f.). Obtenido de Sector económico: https://es.wikipedia.org/wiki/Sector_econ%C3%B3mico
- Xarxa de Serveis Locals d'Ocupació. (s.f.). Obtenido de Xaloc: <https://xaloc.diba.cat/xarxa-xaloc>

Anexos

1. Encuesta en castellano
2. Encuesta en català
3. Campaña de MailChimp
4. Campaña en redes sociales
5. Tablas Excel de los resultados obtenidos



La mujer y el Mercado Laboral en época de Covid

Preguntas Respostes 22

Secció 1 de 6

La mujer y el Mercado Laboral en época de Covid

Encuesta para la recogida de datos para la realización de un Trabajo de Investigación sobre la motivación para la búsqueda activa de trabajo en el colectivo de mujeres, y las tendencias que llevan al éxito en la intención de incorporarse en el Mercado Laboral en época Covid.

Perfil de la persona que responde el formulario *

Mujer, residente en España, en edad de trabajar, que ha cambiado su actividad laboral en tiempos de Covid. Se entiende por actividad laboral pasar de no activa a activa (en búsqueda de trabajo), reorientación laboral, cambio de trabajo, autoocupación, etc, sin contar ERTE's derivados de la emergencia sanitaria, ni paro.

Sí

No

Després de la secció 1 [Ves a la secció següent](#)



Datos personales y de convivencia



Descripció (opcional)

Lugar de residencia (España) *

1. Andalucía
2. Aragón
3. Principado de Asturias
4. Illes Balears
5. Canarias
6. Cantabria
7. Castilla y León
8. Castilla-La Mancha
9. Catalunya
10. Comunitat Valenciana
11. Extremadura
12. Galicia
13. Comunidad de Madrid
14. Región de Murcia
15. Comunidad Foral de Navarra
16. País Vasco



18. Ciudad Autónoma de Ceuta

19. Ciudad Autónoma de Melilla

Edad *

1. De 16 a 19 años

2. De 20 a 24 años

3. De 25 a 29 años

4. De 30 a 34 años

5. De 35 a 39 años

6. De 40 a 44 años

7. De 45 a 49 años

8. De 50 a 54 años

9. De 55 a 59 años

10. De 60 a 64 años

11. De 65 años o más

Nivel de estudios *

1. Sin estudios

2. Estudios Primarios



Estudios Superiores

Personas que conviven en el hogar *

1. Vive sola
2. 2 personas
3. 3 personas
4. 4 personas
5. 5 o más personas

Personas dependientes, no ocupadas, o menores en el hogar *

1. Ninguna
2. Una persona
3. 2 personas
4. 3 personas
5. 4 personas o más

Nivel de estudios de los progenitores *

Marcar el superior de ambos progenitores, en caso de ser diferentes niveles educativos

1. Sin estudios
2. Estudios Primarios



4. Estudios Superiores

5. NS/NC

Després de la secció 2 Ves a la secció següent

Secció 3 de 6

Cambio de situación laboral



Descripción del cambio de situación laboral de la mujer respecto a la época pre-Covid

¿Cuál era su situación laboral ANTES del confinamiento, en Marzo de 2019? *

- Trabajo por cuenta ajena (Régimen General)
- Trabajo autónomo, o empleadora (empresaria)
- Trabajo economía sumergida
- No activa (ni trabajo, ni en búsqueda activa de trabajo, ni registrada en el INEM)
- En paro, con prestación
- En paro, sin prestación
- Altres...

¿Qué cambio se produjo DURANTE o DESPUÉS del confinamiento en su situación laboral? *

- Empecé a buscar trabajo de manera activa



Tuve que dejar el trabajo por motivos personales (cuidado familiar, dependencia,...)

Continúo en el mismo trabajo, estoy en ERTE o similar

Observaciones:

Espacio para ampliar la respuesta anterior

Text d'una resposta llarga

Després de la secció 3 [Ves a la secció següent](#) ▼

Secció 4 de 6

Cambios laborales de la mujer laboralmente activa

Descripción de los cambios en la actividad laboral de la mujer después del confinamiento

Sectores en los que se busca o buscaba trabajo tras o durante el confinamiento *

- Sector primario: ganadero, pesquero, agrícola, minero, forestal
- Sector secundario: industrial, cultural, energético, construcción
- Sector terciario (servicios): transportes, comunicaciones, comercial, turístico, educativo, de las artes, fi...
- Sector cuaternario (actividades intelectuales o del conocimiento): consultoría, investigación, desarrollo,...
- Sector quinario (servicios de bien común): seguridad, sanidad, limpieza e higiene, educación, bomberos...



Tipo o tipos de trabajo que se busca o se buscaban

Text d'una resposta breu

¿Había trabajado en dicho sector, en puesto semejante, anteriormente? *

- Sí
- No
- Altres...

Actualmente, ¿se encuentra trabajando? *

- Sí, he encontrado trabajo por cuenta ajena (Régimen General)
- Sí, he podido emprender con un proyecto personal (autoocupación, autónoma)
- Sigo trabajando en un proyecto personal, pero aun no lo he puesto en marcha formalmente
- Sigo haciendo búsqueda activa de trabajo
- Altres...

Razones para el cambio en la actividad laboral *

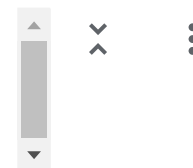
- Cambio de intereses personales (reorientación de la vida laboral)
- Finalización de etapa educativa de hijo/a hijos/as
- Cambio de la configuración familiar (divorcio, fallecimiento de cónyugue, salida de hijos del hogar, ause...
- Falta de ingresos en la unidad familiar a causa de la crisis



Després de la secció 4 [Ves a la secció següent](#) ▼

Secció 5 de 6

Facilitadores para la inclusión laboral post-Covid



Ahondamos en aquellos aspectos que han podido ser importantes a la hora de conseguir la ocupabilidad de las mujeres en tiempos Covid

¿Qué 3 RECURSOS (o más) cree que han sido importantes para el éxito en su nueva *

- Formación reglada específica
- Formación complementaria o especializada
- Contactos personales
- Redes sociales
- Aplicaciones: LinkedIn, Infojobs, Indeed, y similares
- Servicios de Orientación Laboral (Centros de ayuda a la empresa o a la ocupación y emprendimiento, B...
- Ahorros personales o ayuda de familiares
- Préstamo bancario
- Altres...

¿Qué 5 COMPETENCIAS cree que han sido las más importantes para poder acceder a su *



Trabajo en equipo estable

- Organización
- Capacidad de análisis de datos
- Resolución de problemas
- Toma de decisiones
- Orientación al cliente o a la persona
- Creatividad e innovación
- Comunicación efectiva y clara (oral y escrita)
- Inteligencia emocional
- Liderazgo
- Empatía, escucha activa y comunicación cercana
- Resiliencia (capacidad que tiene una persona para superar circunstancias adversas)
- Gestión del tiempo
- Capacidad de aprendizaje
- Iniciativa y proactividad
- Persistencia
- Exigencia de calidad y eficiencia
- Toma de riesgos calculados
- Negociación y mediación
- Fijación de objetivos y metas



- Independencia y autonomía
- Adaptabilidad y flexibilidad (adaptarse a diferentes situaciones y personas de forma rápida y adecuada)
- Competencias tecnológicas vinculadas al teletrabajo
- Detección rápida de errores, reconocimiento, y reorientación de la situación
- Trabajo en red (contactos puntuales con diversas personas)
- Competitividad: saber dónde está la oportunidad y competir para lograrla
- Alta confianza en una misma
- Altres...

¿Qué otros ASPECTOS han sido determinantes para su ocupación actual? *

- Disponibilidad para viajar
- Cercanía del puesto de trabajo, transporte público, o disponibilidad de vehículo particular
- Poder trabajar deslocalizadamente (teletrabajo)
- Disponer de tecnología para el teletrabajo (terminal, internet, etc)
- Saber idioma/s en nivel avanzado
- Tener flexibilidad horaria
- Tener amplia disponibilidad horaria
- Dominar las tecnologías de Información y Comunicación (TICs)
- Facilidad y disponibilidad para formarse y actualizarse continuamente
- Rebañar las expectativas salariales



Conocimientos previos

- Experiencia previa
- Altres...

¿Por qué te decidiste por tu nueva ocupación? *

- Por el incremento de sueldo que supone con respecto al anterior
- Por necesidad económica
- Por motivación personal
- Por flexibilidad horaria y conciliación
- Altres...

Després de la secció 5 Ves a la secció següent

Secció 6 de 6

Observaciones



Muchas gracias por tu participación en el estudio.

Si quieres hacer alguna observación, o especificar algo de lo respondido anteriormente, este es el espacio adecuado

Text d'una resposta llarga



La encuesta es anónima, pero si consideras que tu caso pudiera aportar algún dato más a la investigación, puedes dejarnos el email y nos pondremos en contacto contigo.

Text d'una resposta breu

Autorización sobre protección de datos *

El envío del formulario da por supuesta la información y consentimiento al hecho que los datos recogidos serán incluidas en un fichero "La mujer y el Mercado Laboral en época de Covid" que gestiona la estudiante de Postgrado de la UOC Nayra Pañella, la finalidad del cual es contener los datos necesarios para la gestión de los s datos para realizar el trabajo de Final de Postgrado de Intervención Sociolaboral de la Universitat Oberta de Catalunya. La persona que llene el formulario es responsable de que los datos otorgados en este formulario sean ciertas, respondiendo a toda la veracidad de los datos que comunique, siendo responsable de informaciones falsas e inexactas que proporcione y de los daños, molestias o problemas que puedan ocasionar al estudio o a terceros. Los datos personales de este formulario no serán entregadas a terceros, menos en el caso de aquellas comunicaciones que tengan que hacerse a las autoridades pertinentes si se han realizado acciones contrarias a la Ley o infringido el contenido del aviso legal. Sin perjuicio del anterior, los datos, imágenes y/o documentos proporcionados serán guardados y gestionados con la debida confidencialidad, aplicando las medidas de seguridad informática establecidas en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) que entró en vigor a partir del 25 de mayo del 2018, para impedir el acceso o uso indebido de sus datos, su manipulación, deterioro o pérdida. No obstante, se tiene que tener en cuenta que la seguridad de los sistemas informáticos nunca es absoluta y que cuando se facilitan datos por medios informáticos, esta información pudiera ser recogida sin su consentimiento y tratada por terceros no autorizados. Nayra Pañella declina toda responsabilidad sobre las consecuencias de que se deriven. Se podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y, si procede, oposición, presentando o enviando una solicitud por escrito a través de correo electrónico a nayrapv@uoc.edu, tal como se dispone al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. He leído detenidamente y acepto las condiciones respecto al tratamiento de datos especificado, establecido en el RGPD.

Sí





La dona i el Mercat Laboral en època de Covid

Preguntes Respostes 14

Secció 1 de 6

La dona i el Mercat Laboral en època de Covid

Enquesta per a la recollida de dades per a la realització d'un Treball de Recerca sobre la motivació per a la recerca activa de treball en el col·lectiu de dones, i les tendències que porten a l'èxit en la intenció d'incorporar-se en el Mercat Laboral en època Covid.

Perfil de la persona que respon el formulari *

Dona, resident a Espanya, en edat de treballar, que ha canviat la seva activitat laboral en temps de Covid. S'entén per activitat laboral passar de no activa a activa (en cerca de treball), reorientació laboral, canvi de treball, autoocupació, etc, sense comptar ERTO's derivats de l'emergència sanitària, ni atur.

Sí

No

Després de la secció 1 [Ves a la secció següent](#)



Dades personals i de convivència



Descripció (opcional)

Lugar de residència (Espanya) *

1. Andalucía
2. Aragón
3. Principado de Asturias
4. Illes Balears
5. Canarias
6. Cantabria
7. Castilla y León
8. Castilla-La Mancha
9. Catalunya
10. Comunitat Valenciana
11. Extremadura
12. Galicia
13. Comunidad de Madrid
14. Región de Murcia
15. Comunidad Foral de Navarra
16. País Vasco



18. Ciudad Autónoma de Ceuta

19. Ciudad Autónoma de Melilla

Edat *

1. De 16 a 19 anys

2. De 20 a 24 anys

3. De 25 a 29 anys

4. De 30 a 34 anys

5. De 35 a 39 anys

6. De 40 a 44 anys

7. De 45 a 49 anys

8. De 50 a 54 anys

9. De 55 a 59 anys

10. De 60 a 64 anys

11. De 65 anys o més

Nivel de estudios *

1. Sense estudis

2. Estudis Primaris



Estudis Superiors

Personas que conviven en el hogar *

1. Viu sola
2. 2 persones
3. 3 persones
4. 4 persones
5. 5 o més persones

Personas dependientes, no ocupadas, o menores en el hogar *

1. Cap
2. Una persona
3. 2 persones
4. 3 persones
5. 4 persones o més

Nivell de estudis dels progenitors *

Marcar el superior de tots dos progenitors, en cas de ser diferents nivells educatius

1. Sense estudis
2. Estudis Primaris



4. Estudis Superiors

5. NS/NC

Després de la secció 2 [Ves a la secció següent](#)

Secció 3 de 6

Canvi de situació laboral

Descripció del canvi de situació laboral de la dona respecte a l'època pre-Covid

Quina era la seva situació laboral ABANS del confinament, al març de 2019? *

- Treball per compte d'altri (Règim General)
- Treball autònom, o ocupadora (empresària)
- Treball economia submergida
- No activa (ni treball, ni en recerca activa de treball, ni registrada en l'INEM)
- A l'atur, amb prestació
- A l'atur, sense prestació
- Altres...

Quin canvi es va produir DURANT o DESPRÉS del confinament en la seva situació laboral? *

- Vaig començar a buscar treball de manera activa



Vaig haver de deixar la feina per motius personals (cura familiar, dependència,...)

Continuo a la mateixa feina, estic a un ERTO, o similar

Observacions:

Espai per a ampliar la resposta anterior

Text d'una resposta llarga

Després de la secció 3 [Ves a la secció següent](#) ▼

Secció 4 de 6

Canvis laborals de la dona laboralment activa

Descripció dels canvis en l'activitat laboral de la dona després del confinament

Sectors en els quals es busca o buscava feina després de, o durant el confinament *

- Sector primari: ramader, pesquer, agrícola, miner, forestal
- Sector secundari: industrial, cultural, energètic, construcció
- Sector terciari (serveis): transports, comunicacions, comercial, turístic, educatiu, de les arts, financer, a...
- Sector quaternari (activitats intel·lectuals o del coneixement): consultoria, recerca, desenvolupament, pl...
- Sector quinari (serveis de ben comú): seguretat, sanitat, neteja i higiene, educació, bombers, serveis d'e...



Tipus o tipus de treball que es busca o es buscaven

Text d'una resposta breu

Havia treballat en aquest sector, en lloc semblant, anteriorment? *

- Sí
- No
- Altres...

Actualment, es troba treballant? *

- Sí, he trobat treball per compte d'altri (Règim General)
- Sí, he pogut emprendre amb un projecte personal (autoocupació, autònoma)
- Continuo treballant en un projecte personal, però encara no ho l'he posat en marxa formalment
- Continuo fent recerca activa de treball
- Altres...

Raons per al canvi en l'activitat laboral *

- Canvi d'interessos personals (reorientació de la vida laboral)
- Finalització d'etapa educativa de fill/a fills/es
- Canvi de la configuració familiar (divorci, defunció de parella, sortida de fills de la llar, absència de pers...
- Falta d'ingressos en la unitat familiar a causa de la crisi



Després de la secció 4 [Ves a la secció següent](#) ▼

Secció 5 de 6

Facilitadors per a la inclusió laboral post-Covid

Aprofundim en aquells aspectes que han pogut ser importants a l'hora d'aconseguir l'ocupabilitat de les dones en temps Covid

Quins 3 RECURSOS (o més) creu que han estat importants per a l'èxit en la seva nova *

- Formació reglada específica
- Formació complementària o especialitzada
- Contactes personals
- Xarxes socials
- Aplicacions: LinkedIn, Infojobs, Indeed, i similares
- Serveis d'Orientació Laboral (Centres d'ajuda a l'empresa o a l'ocupació i empenedoria, Barcelona Activ...)
- Estalvis personals o ajuda de familiars
- Préstec bancari
- Altres...

Quines 5 COMPETÈNCIES creu que han estat les més importants per poder accedir a la seva *



Treball en equip estable

- Organització
- Capacitat d'anàlisi de dades
- Resolució de problemes
- Presa de decisions
- Orientació al client o a la persona
- Creativitat i Innovació
- Comunicació efectiva i clara (oral i escrita)
- Intel·ligència emocional
- Lideratge
- Empatia, escolta activa i comunicació propera
- Resiliència (capacitat que té una persona per a superar circumstàncies adverses)
- Gestió del temps
- Capacitat d'aprenentatge
- Iniciativa i proactivitat
- Persistència
- Exigència de qualitat i eficiència
- Presa de riscos calculats
- Negociació i mediació
- Fixació d'objectius i metes



- Independència i autonomia
- Adaptabilitat i flexibilitat (adaptar-se a diferents situacions i persones de manera ràpida i adequada)
- Competències tecnològiques vinculades al teletreball
- Detecció ràpida d'errors, reconeixement, i reorientació de la situació
- Treball en xarxa (contactes puntuals amb diverses persones)
- Competitivitat: saber on està l'oportunitat i competir per a aconseguir-la
- Alta confiança en una mateixa
- Altres...

Quins altres ASPECTES han estat determinants per a la seva ocupació actual? *

- Disponibilitat per a viatjar
- Proximitat del lloc de treball, transport públic, o disponibilitat de vehicle particular
- Poder treballar deslocalitzadament (teletreball)
- Disposar de tecnologia per al teletreball (terminal, internet, etc)
- Saber idioma/s en nivell avançat
- Tenir flexibilitat horària
- Tenir ampla disponibilitat horària
- Opció 8
- Dominar les tecnologies d'Informació i Comunicació (TICs)
- Facilitat i disponibilitat per a formar-se i actualitzar-se contínuament



Rebaixar les expectatives salarials

- Coneixements previs
- Experiència prèvia
- Altres...

Per què et vas decidir per la teva nova ocupació? *

- Per l'increment de sou que suposa respecte a l'anterior
- Per necessitat econòmica
- Per motivació personal
- Per flexibilitat horària i conciliació
- Altres...

Després de la secció 5 [Ves a la secció següent](#) ▼

Secció 6 de 6

Observacions



Moltes gràcies per la teva participació en l'estudi.

Si vols fer alguna observació, o especificar una mica les respostes anteriors, aquest és l'espai adequat

Text d'una resposta llarga



email de contacte

L'enquesta és anònima, però si consideres que el teu cas pogués aportar alguna dada més a la recerca, pots deixar-nos l'email i ens posarem en contacte amb tu.



Text d'una resposta breu

Autorització sobre protecció de dades *

L'enviament del formulari dóna per suposada la informació i consentiment al fet que les dades recollides seran incloses en un fitxer "La dona i el Mercat Laboral en època de Covid" que gestiona l'estudiant de Postgrau de la UOC Nayra Pañella, la finalitat del qual és contenir les dades necessàries per a la gestió dels s dades per a fer el treball de Final de Postgrau d'Intervenció Sociolaboral de la Universitat Oberta de Catalunya. La persona que ompli el formulari és responsable que les dades atorgades en aquest formulari siguin certes, responent a tota la veracitat de les dades que comuniqui, sent responsable d'informacions falses i inexactes que proporcioni i dels danys, molèsties o problemes que puguin ocasionar a l'estudi o a tercers. Les dades personals d'aquest formulari no seran lliurades a tercers, menys en el cas d'aquelles comunicacions que hagin de fer-se a les autoritats pertinents si s'han realitzat accions contràries a la Llei o infringit el contingut de l'avís legal. Sense perjudici de l'anterior, les dades, imatges i/o documents proporcionats seran guardats i gestionats amb la deguda confidencialitat, aplicant les mesures de seguretat informàtica establertes en el Reglament General de Protecció de Dades (RGPD) que va entrar en vigor a partir del 25 de maig del 2018, per a impedir l'accés o ús indegut de les seves dades, la seva manipulació, deterioració o pèrdua. No obstant això, s'ha de tenir en compte que la seguretat dels sistemes informàtics mai és absoluta i que quan es faciliten dades per mitjans informàtics, aquesta informació pogués ser recollida sense el seu consentiment i tractada per tercers no autoritzats. Nayra Pañella declina tota responsabilitat sobre les conseqüències que es derivin. Es podrà exercitar els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i, si escau, oposició, presentant o enviant una sol·licitud per escrit a través de correu electrònic a nayrapv@uoc.edu, tal com es disposa al Reglament (UE) 2016/679 del Parlament i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques quant al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades. He llegit atentament i accepto les condicions respecte al tractament de dades específic establert en el RGPD.



Sí



Estudio de Investigación: La mujer y el Mercado Laboral en época de Covid



Encuesta anónima para la recogida de información

Si eres *mujer, residente en España, en edad de trabajar, que ha cambiado su actividad laboral en tiempos de Covid*, te pido que dediques unos minutos para rellenar un [formulario anónimo](#) que me ayudará en la realización de mi Trabajo de Final de Postgrado: "Intervención Sociolaboral: Orientación para el Empleo e Inserción Laboral" (UOC).

Se trata de un **Estudio de Investigación** sobre la motivación para la **búsqueda activa de trabajo en el colectivo de mujeres**, y las tendencias que llevan al **éxito** en la intención de **incorporarse en el Mercado Laboral en época Covid**.

La información que aportes podrá ser importante en el diseño de nuevas políticas de ocupación para el colectivo de mujeres, y podrá **ayudar a otras mujeres a adaptarse a las novedades del Mercado Laboral actual**, teniendo en cuenta la incidencia de la pandemia.

Si conoces mujeres que pueden aportar su experiencia, te ruego que le hagas llegar este mail.

Muchas gracias por colaborar.

Nayra Pañella Valle



Compartir



Tweet



E-mail



Compartir

Estudi de Recerca: La dona i el Mercat Laboral en època de Covid



Enquesta anònima per a la recollida d'informació

Si ets **dona, resident a Espanya, en edat de treballar, que ha canviat la seva activitat laboral en temps de Covid**, et demano que dediquis uns minuts per a emplenar un [formulari anònim](#) que m'ajudarà en la realització del meu Treball de Final de Postgrau: "Intervenció Sociolaboral: Orientació per a l'Ocupació i Inserció Laboral" (UOC).

Es tracta d'un **Estudi de Recerca** sobre la motivació per a la **recerca activa de feina en el col·lectiu de dones**, i les tendències que porten a l'èxit en la intenció d'**incorporar-se al Mercat Laboral en època Covid**.

La informació que facilitis podrà ser important en el disseny de noves polítiques d'ocupació per al col·lectiu de dones, i podrà **ajudar a d'altres dones a adaptar-se a les novetats del Mercat Laboral actual**.

Si coneixes dones que poden aportar la seva experiència, et prego que li facis arribar aquest mail.

Nayra Pañella Valle

Sí, vull col·laborar omplint l'enquesta



Compartir



Tweet



E-mail



Compartir



Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada

CC BY-NC-ND

Imágenes de Pexels

Copyright © 2020, Todos los derechos reservados.

Nuestra dirección postal es:

nayra.panyella@gmail.com

Puede darse de baja de esta lista .

This email was sent to <<Email Address>>

[why did I get this?](#) [unsubscribe from this list](#) [update subscription preferences](#)

Estudiante UOC · Carrer Nou de la Rambla, 14 · 08001 Barcelona, España/Barcelona 08001 · Spain

Grow your business with  **mailchimp**

ANEXO 4:

Campañas en redes sociales

Página de Facebook

Mujer y Mercado Laboral época de Covid

Editar Registrarte

Promocionar

Estadísticas

Ver todo

Últimos 28 días : 2 ene - 29 ene

Personas alcanzadas **6,076**

Interacciones con la publicación **175**

Me gusta de la página **21**

Información

Introducir ubicación

Recogida de datos para el estudio de Investigación Mujer y Mercado Laboral en época de Covid

Comenta como Mujer y Mercado Laboral época de Covid...
Pulsa "Intro" para publicar.

Mujer y Mercado Laboral época de Covid
17 de enero a las 23:29

Estudio de Investigación: La mujer y el Mercado Laboral en época de Covid

Mujer y Mercado Laboral época de Covid ha actualizado su dirección. [Cómo llegar](#)

18 Personas alcanzadas 0 Interacciones [Promoción no disponible](#)

Últimos 28 días : 2 ene - 29 ene

Personas alcanzadas **6,076**

Interacciones con la publicación **175**

Me gusta de la página **21**

Información

Introducir ubicación

Recogida de datos para el estudio de Investigación Mujer y Mercado Laboral en época de Covid

22 personas le gusta esto

22 personas siguen esto

http://bit.ly/mujer_y_trabajo

Introduce el número de teléfono

Enviar mensaje

Introducir correo electrónico

Siempre abierto

Blog personal

Editar información

Fotos

Ver todo



Mujer y Mercado Laboral época de Covid
17 de enero a las 23:23

¡Participa en el estudio!

Si eres #mujertrabajadora o #mujerautónoma #mujerempresadora, residente en #España, en activo, que ha cambiado su actividad laboral en tiempos de #Covid, puedes explicarnos tu #experiencia en esta encuesta anónima:

https://bit.ly/Mujer_y_Mercado_encuesta

Rellenar la encuesta sólo te llevará tres minutos.

La información que aportes podrá ser importante en el diseño de nuevas políticas de #ocupación y ayudará a otras #mujeres a adaptarse a las novedades del #MercadoLaboral actual, teniendo en cuenta la incidencia de la #pandemia.

¡Comparte para que pueda llegar al máximo de mujeres! Y muchas gracias a tod@s por colaborar!



DOCS.GOOGL.COM

La mujer y el Mercado Laboral en época de Covid

Registrarte

6115 Personas alcanzadas

170 Interacciones

Promoción no disponible

Promocionada el 17 de enero a las 23:49 Completada Por Naira Parvika Valle

Personas alcanzadas **6120**

Clics en el enlace **78**

Ver resultados

Página de Facebook

Facebook page header: **Mujer y Mercado Laboral época de Covid**. Navigation icons: Home, Profile, 9+ Notifications, 2 Comments, Page Icon.

Page actions: Editar Registrarte, Promocionar, Search, More.

Left sidebar:

- Blog personal (Editar información)
- Fotos (Ver todo): Grid of 6 images related to the study.
- Transparencia de la página (Ver todo): Facebook te muestra información para que comprendas mejor el propósito de las páginas. Consulta qué acciones han realizado las personas que administran y publican contenido. Creación de la página: 16 de enero de 2021.

Main post:

Mujer y Mercado Laboral época de Covid
16 de enero a las 18:12 · 🌐

Por fin, #findesemana!

Si eres #mujertrabajadora o #mujerautónoma #mujerempresadora, residente en #España, en activo, que ha cambiado su actividad laboral en tiempos de #Covid, puedes explicarnos tu #experiencia en ésta encuesta anónima:
https://bit.ly/Mujer_y_Mercado_encuesta

Serán sólo 🕒 tres minutitos!
La información que aportes podrá ser importante en el diseño de nuevas políticas de #ocupación y ayudará a otras #mujeres a adaptarse a las novedades del #MercadoLaboral actual, teniendo en cuenta la incidencia de la #pandemia.

👉 Comparte para que pueda llegar al máximo de mujeres! Y muchas gracias a tod@s por colaborar! 🙏

Image: A woman in a blue dress jumping over a large banner that reads: **ESTUDIO MUJER Y MERCADO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID: ¡RELLENA LA ENCUESTA!** The background is pink with the text **FIN DE SEMANA!!**

Footer: Información sobre los datos de las estadísticas de la página · Privacidad · Condiciones · Publicidad · Opciones de anuncios · Cookies · Más · Facebook © 2021

Facebook page header: **Mujer y Mercado Laboral época de Covid**. Navigation icons: Home, Profile, 9+ Notifications, 2 Comments, Page Icon.

Page actions: Editar Registrarte, Promocionar, Search, More.

Right sidebar:

- Enviar mensaje
- Introducir correo electrónico
- Siempre abierto
- Blog personal
- Editar información

Main post:

Mujer y Mercado Laboral época de Covid
16 de enero a las 10:12 · 🌐

Participa-hi! 🙏

Si ets #dona, resident a #Catalunya #Espanya en edat de #treballar, que ha canviat la seva activitat laboral en temps de #Covid, prego que dediquis uns minuts per a emplenar un formulari anònim.
http://bit.ly/Dona_i_Mercat_encuesta

La informació que facilitis podrà ser important en el disseny de noves polítiques d' #ocupació i podrà ajudar a d'altres #dones a adaptar-se a les novetats del #MercatLaboral actual, tenint en compte la incidència de la #pandèmia.

👉 Comparteix per a que arribi al màxim de dones! I gràcies a tots i totes per col·laborar-hi! 🙏

Image: A top-down view of a person's hands typing on a laptop keyboard. A notebook and glasses are on the desk.

Left sidebar (partial):

- Fotos (Ver todo): Grid of 6 images related to the study.
- Transparencia de la página (Ver todo): Facebook te muestra información para que comprendas mejor el propósito de las páginas. Consulta qué acciones han realizado las personas que administran y publican contenido. Creación de la página: 16 de enero de 2021.

Footer: Información sobre los datos de las estadísticas de la página · Privacidad · Condiciones · Publicidad · Opciones de anuncios · Cookies · Más · Facebook © 2021

Página de Facebook

Facebook page for 'Mujer y Mercado Laboral época de Covid'. The page header includes navigation icons (home, profile, notifications with 9+ and 2), a search bar, and buttons for 'Editar Registrarte' and 'Promocionar'. The main content area features a post from 16 de enero a las 10:03 with the text: '¡Participa! Si eres #mujer, residente en #España, en edad de trabajar, que ha cambiado su actividad laboral en tiempos de #Covid, te pido que dediques unos minutos para rellenar un formulario anónimo. https://t.co/zg1et5SOcq'. Below the text is a large image of a woman in a green apron pouring coffee. The left sidebar contains a 'Fotos' section with a grid of images and a 'Transparencia de la página' section with the text: 'Facebook te muestra información para que comprendas mejor el propósito de las páginas. Consulta qué acciones han realizado las personas que administran y publican contenido. Creación de la página: 16 de enero de 2021'. At the bottom, there is a footer with links for 'Información sobre los datos de las estadísticas de la página', 'Privacidad', 'Condiciones', 'Publicidad', and 'Opciones de anuncios'.

Facebook page for 'Mujer y Mercado Laboral época de Covid' showing a configuration progress bar. The progress bar is 12 de 13 pasos completados. The steps are: 'COMPLETADO Define la identidad de tu página', 'QUEDA 1 PASO Proporciona información y preferencias', and 'COMPLETADO Presenta tu página'. Below the progress bar is a section titled 'SEMANA DE LAS SUGERENCIAS 1 Empieza a ampliar tu audiencia' with the text: 'Aprende técnicas sencillas para ampliar la audiencia de tu página en Facebook y llegar a más personas interesadas en seguirla. Ver sugerencias'. To the right, there is a large promotional graphic with the text: 'Por cierto, si quieres participar en la encuesta, aún hay tiempo. SE CIERRA MAÑANA DOMINGO, APROVECHA!'. The graphic features a cartoon character with red heart sunglasses, a 'Retweet' button, and a banner that says 'ESTUDIO MUJER Y MERCADO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 RELENA LA ENCUESTA. LINK EN BIO'. At the bottom of the graphic, it says '¡Por fin, #findesemana! ¡Trabajadora o... y más'.

Anuncio de Facebook

Crear **Administrar**

Resumen de publicidad

Esta cuenta ha gastado **€10** en **1** anuncio.

Vista actual
Últimos 60 días

Personas alcanzadas	Interacciones con la publicación...	Clics en el enlace
6115	83	78

Actividad reciente

17 DE ENERO • FINALIZADA

Clics en el enlace

Publicación promocionada



-  **78** Clics en el enlace
-  Importe gastado: **10,00 €**

Posts en Instagram



**ESTUDIO
MUJER Y MERCADO LABORAL
EN ÉPOCA DE COVID**

**¿Has comenzado un nuevo trabajo o
has emprendido en época de Covid?**

**Tu experiencia puede ayudar
e inspirar a muchas mujeres**

¿Nos lo cuentas?

**ÚLTIMA SEMANA
PARA COLABORAR**

nayrapv

nayrapv 👑 ¡Participa en el estudio!

Si eres #mujertrabajadora o #mujerautónoma #mujerempresaria , residente en # España , en activo, que ha cambiado su actividad laboral en tiempos de #Covid , puedes explicarnos tu #experiencia en esta encuesta anónima:
https://bit.ly/Mujer_y_Mercado_encuesta

🔗 Link en bio

Rellenar la encuesta sólo te llevará tres minutos.
La información que aportes podrá ser importante en el diseño de nuevas políticas de # ocupación y ayudar a otras #mujeres a adaptarse a las novedades del

👍 🗨️ 📌

👤 Apreciado por gisela_000 y Otros 7

17 DE ENERO

Posts en Instagram



ESTUDIO MUJER Y MERCADO LABORAL
EN TIEMPOS DE COVID:
RELLENA LA ENCUESTA.
LINK EN BIO



**nayrapv**

**nayrapv** ¡Por fin, #findesemana !
Si eres #mujertrabajadora o #
mujerautónoma #mujerempresaria
, residente en # España , en activo,
que ha cambiado su actividad laboral
en tiempos de #Covid , puedes
explicarnos tu #experiencia en esta
encuesta anónima

[https://
bit.ly/Mujer_y_Mercado_encuesta](https://bit.ly/Mujer_y_Mercado_encuesta)
🔗 Link en bio (también)

Serán sólo ☐ tres minutitos.
La información que aportes podrá ser
importante en el diseño de nuevas
políticas de # ocupación y ayudar a
otras #mujeres a adaptarse a las
novedades del

👍 🗨️ 📌

Apreciado por **gisela_000** y 9 otros

16 DE ENERO

😊 Añadir un comentario... **Enviar**

Posts en Instagram



nayrapv
CATALUNYA

nayrapv #Bondia
Fas #teletreball , ¿vas cap a la #feina ?
Si ets #donatreballadora i / o
#emprenedora , que ha canviat la seva
situació laboral en temps de #
covid_19 , si us plau, contesta
l'enquesta per explicar la teva #
experiència ! Només 3 minutos!

http://bit.ly/mujer_y_trabajo
🔗 Link a Bio

En # català
http://bit.ly/Dona_i_Mercat_enquesta
En #castellano
http://bit.ly/Mujer_y_Mercado_encuesta

Podeu fer 🔄 RT per ampliar la mostra?

👍 🗨️ 📌

🌿 Apreciado por castelldemediona y Otros 16

15 DE ENERO

😊 Añadir un comentario... Enviar

Posts en Instagram



nayrapv



nayrapv #Buenosdias #FelizJueves !
¿De camino al #trabajo ?
Pues, si eres #mujer y empezaste
nueva andadura laboral entre marzo-
19 y hoy, nos interesa tu #experiencia
, explícanosla en la #encuesta
#MercadoLaboral y #mujer en época
de # covid_19

[bit.ly / Mujer_y_Mercado_encuesta](https://bit.ly/Mujer_y_Mercado_encuesta)
Link directo en mi Bio . Gracias! ☑

#emprendedora #mujertrabajadora
#trabajo #empleo #exito
#competencias # España # Cataluña
#Barcelona #mamatrabajadora
#trabajadora #igualdad #
orientaciónlaboral #autonoma



Apreciado por gisela_000 y Otros 20

14 DE ENERO



Añadir un comentario...

Enviar

Perfil de Instagram

npv.work Mensaje

6 mensajes · 23 seguidores · 86 seguidos

Trabajo NPV
Ayúdame en el Estudio de Investigación "Mujer y Mercado Laboral en época de Covid"
🙏 Muchas gracias!!
bit.ly/mujer_y_trabajo

Seguido de papay_suarez, ajaregreen, juvaktun y 1 más

PUBLICACIONES **ETIQUETADO**

¿Nos lo cuentas?
ESTUDIO MUJER Y MERCADO LABORAL EN ÉPOCA DE COVID
¿Has comenzado un nuevo trabajo o has regresado en época de Covid?
Tu experiencia puede ayudar a mejorar a muchas mujeres
ÚLTIMA SEMANA PARA COLABORAR

DESPLIZA PARA SABER MÁS
Algunas investigaciones a realizar en esta semana
¡venenos con nosotros para saber más!

Estudio de Investigación: La mujer y el Mercado Laboral en época de Covid
Ayúdame en este estudio para la recolección de información
El estudio requiere un tiempo promedio de 15 minutos para la realización de cada una de las actividades que se detallan a continuación.
¡Gracias por tu colaboración!

Eres una de estas mujeres??

LA MUJER Y EL MERCADO LABORAL EN ÉPOCA DE COVID
Ayúdame en este estudio para la recolección de información
El estudio requiere un tiempo promedio de 15 minutos para la realización de cada una de las actividades que se detallan a continuación.
¡Gracias por tu colaboración!

PORQUE NOS LO MERECEMOS

Perfil Twitter

 **Nayra Panyella**
46 tuits

**Estudio de Investigación:
La mujer y el Mercado Laboral
en época de Covid**



[Editar perfil](#)

Nayra Panyella
@nayrapv

Ayúdame en el Estudio de Investigación, tan sólo son 3 minutillos. Rellena la encuesta y RT!
😊 Muchas gracias por colaborar!

Perfil Twitter

 **Nayra Panyella**
46 tuits

**Estudio de Investigación:
La mujer y el Mercado Laboral
en época de Covid**



[Editar perfil](#)

Nayra Panyella
@nayrapv

Ayúdame en el Estudio de Investigación, tan sólo son 3 minutillos. Rellena la encuesta y RT!
😊 Muchas gracias por colaborar!



Nayra Panyella @nayrapv

11 Jan · 13 tweets · [nayrapv/status/1348766593485037574](https://twitter.com/nayrapv/status/1348766593485037574)



¡Participa! 🧑

Si eres [#mujer](#), residente en [#España](#), en edad de trabajar, que ha cambiado su actividad laboral en tiempos de [#Covid](#), te pido que dediques unos minutos para rellenar un formulario anónimo.

La mujer y el Mercado Laboral en época de Covid

Encuesta para la recogida de datos para la realización de un Trabajo de Investigación sobre la motivación para la búsqueda activa de trabajo en el colectivo de mujeres, y las tendencias que llevan al éxito en la intención de incorporarse en el Mercado Laboral en época Covid.

* Required

Perfil de la persona que responde el formulario *

Mujer: residente en España, en edad de trabajar que ha cambiado su actividad laboral en tiempos de Covid. Se entiende por actividad laboral pasar de no activa a activa (en búsqueda de trabajo), reorientación laboral, cambio de trabajo, autoocupación, etc. Que actualmente NO se encuentre en paro, ni se haya reincorporado al mismo puesto después de un ERTE (o siga en él).

Sí

No

La mujer y el Mercado Laboral en época de Covid

Encuesta para la recogida de datos para la realización de un Trabajo de Investigación sobre la motivación para la búsqueda activa de trabajo en el colectivo de mujeres, y las tendencias que llevan al...

https://bit.ly/Mujer_y_Mercado_encuesta

Tu colaboración me ayudará en la realización de mi Trabajo de Final de [#Postgrado](#) "Intervención Sociolaboral: Orientación para el Empleo e Inserción Laboral" (@UOCuniversidad).

La información que aportes podrá ser importante en el diseño de nuevas políticas de [#ocupación](#) y ayudará a otras [#mujeres](#) a adaptarse a las novedades del [#MercadoLaboral](#) actual, teniendo en cuenta la incidencia de la [#pandemia](#).

🔄 RT para que pueda llegar al máximo de mujeres! Y muchas gracias a tod@s por colaborar 🙌

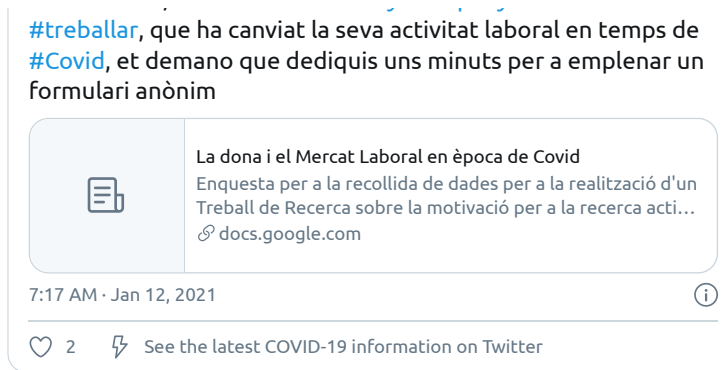
[#emprende](#) [#emprendedora](#) [#trabajadora](#) [#mujertrabajadora](#) [#emprendimiento](#)
[#COVID19](#) [#coronavirus](#) [#competencias](#)

També en català

Nayra Panyella @nayrapv

Participa-hi! 🧑

Si ets [#dona](#), resident a [#Catalunya](#) [#Espanya](#) en edat de



CRÓNICA DE DIFUSIÓN

En diciembre se hizo un mailing a más de 1.000 [#entidades](#) y [#asociaciones](#) [#feminista](#) [#mujer](#) de [#Catalunya](#)

Poca repercusión. Tal vez por fechas.

Desde aquí intento recuperarlas, por si pudieran dar un empujón al estudio. [#associació](#) [#entitat](#) [#dones](#)

Mañana domingo 24 último día para colaborar!!

bit.ly/mujer_y_trabajo

Acabamos la recogida de datos. En un primer vistazo, cosas interesantes! 😊 Algunas las compartiré.

La muestra finalmente fue de 144 mujeres, de las cuales 112 cambiaron su estado laboral en época covid (sin contar despidos, ertes, ni inscripciones en el paro) 🧡

Ha costado mucho la difusión. Twitter, Facebook (con anuncio incluido), instagram, email (Mailchimp), LinkedIn y WhatsApp.

Lo más efectivo, contactos personales de WhatsApp. Apuntado! 🙌

El colectivo más colaborador y comprometido, los [#SLO](#) serveis locals d'ocupació, técnicas de inserción y ocupación.

Inicialmente se preveía obtener por lo menos 100 respuestas a la encuesta on line, de las cuales hubieran un 20% de casos exitosos.

Gracias a las diferentes campañas realizadas, finalmente fueron 143 las respuestas obtenidas, de las cuales 112 cumplían el perfil, y de ellas, 63 aportan datos de experiencias exitosas, por lo que se han cumplido con creces las expectativas (el 56,25% de las que cumplían perfil)

TABLAS ANEXAS

1. PERFILES

Cumple perfil

No	31	21,68%
Sí	112	78,32%
Total general	143	100,00%

Lugar de residencia

Canarias	2	1,79%
Cantabria	1	0,89%
Castilla y León	1	0,89%
Castilla-La Mancha	2	1,79%
Catalunya	94	83,93%
Comunidad de Madrid	2	1,79%
Comunitat Valenciana	4	3,57%
Extremadura	3	2,68%
Galicia	1	0,89%
Illes Balears	1	0,89%
País Vasco	1	0,89%
Total general	112	100,00%

Edad

De 16 a 19 años	2	1,79%
De 20 a 24 años	10	8,93%
De 25 a 29 años	18	16,07%
De 30 a 34 años	13	11,61%
De 35 a 39 años	8	7,14%
De 40 a 44 años	27	24,11%
De 45 a 49 años	16	14,29%
De 50 a 54 años	14	12,50%
De 55 a 59 años	3	2,68%
De 60 a 64 años	1	0,89%
Total general	112	100,00%

Nivel de estudios

Estudios Primarios	2	1,79%
Educación Secundaria o similar	15	13,39%
Estudios Superiores	95	84,82%
Total general	112	100,00%

Convivientes

Vive sola	8	7,14%
2 personas	36	32,14%
3 personas	36	32,14%
4 personas	22	19,64%
5 o más personas	10	8,93%
Total general	112	100,00%

Personas dependientes, no ocupadas, o menores en el hogar		
Ninguna	45	40,18%
Una persona	30	26,79%
2 personas	28	25,00%
3 personas	9	8,04%
Total general	112	100,00%

Estudios de los progenitores		
Sin estudios	2	1,79%
Estudios Primarios	21	18,75%
Educación Secundaria o similar	28	25,00%
Estudios Superiores	59	52,68%
NS/NC	2	1,79%
Total general	112	100,00%

Cambio que se produjo DURANTE o DESPUÉS del confinamiento en su :		
Continúo en el mismo trabajo, estoy e	15	13,39%
Tuve que dejar el trabajo por motivos	10	8,93%
Empecé a buscar trabajo de manera	78	69,64%
Empecé o consolidé un proyecto pers	9	8,04%
Total general	112	100,00%

Situación laboral ANTES del confinamiento		
Fuera del mercado laboral (ni trabajo,	8	9,20%
Estudiante	2	2,30%
En paro, con prestación	14	16,09%
En paro, sin prestación	10	11,49%
Economía sumergida	2	2,30%
Trabajo por cuenta ajena (Régimen G	46	52,87%
Trabajo autónomo, o empleadora (em	5	5,75%
Total general	87	100,00%

Situación laboral ANTES del confinamiento		
Fuera de mercado laboral	10	11,49%
Desocupada	24	27,59%
Ocupada (formal, o informalmente)	53	60,92%
Total general	87	100,00%

Etiquetas de fila	Cuenta de ¿Qué c	Cuenta de ¿Qué c
Empecé a buscar trabajo de manera	78	89,66%
Empecé o consolidé un proyecto pers	9	10,34%
Total general	87	100,00%

Etiquetas de fila	Cuenta de Actualr	Cuenta de Actualn
Sí, he encontrado trabajo por cuenta	60	68,97%
Sí, he podido emprender con un proy	3	3,45%
Sigo haciendo búsqueda activa de tra	18	20,69%
Sigo trabajando en un proyecto perso	6	6,90%
Total general	87	100,00%

Etiquetas de fila	Cuenta de Actualr	Cuenta de Actualn
Sí, he encontrado trabajo por cuenta	60	95,24%
Sí, he podido emprender con un proy	3	4,76%
Total general	63	100,00%

CRUCES DE DATOS DE PERFIL

Etiquetas de fila	Ninguna	Una persona
De 16 a 19 años		1
De 20 a 24 años	5	2
De 25 a 29 años	13	3
De 30 a 34 años	5	5
De 35 a 39 años	4	1
De 40 a 44 años	7	7
De 45 a 49 años	2	6
De 50 a 54 años	7	4
De 55 a 59 años	1	1
De 60 a 64 años	1	
Total general	45	30

Etiquetas de fila	Educación Secundaria	Estudios Primarios
De 16 a 19 años	1	
De 20 a 24 años		
De 25 a 29 años	1	
De 30 a 34 años	2	
De 35 a 39 años		
De 40 a 44 años	3	
De 45 a 49 años	2	1
De 50 a 54 años	6	1
De 55 a 59 años		
De 60 a 64 años (en blanco)		
Total general	15	2

2. SECTORES

Etiquetas de fila	Cuenta de sector	Cuenta de sector
S1	2	1,75%
S2	10	8,77%
S3	49	42,98%
S4	28	24,56%
S5	25	21,93%
Total general	114	100,00%

Etiquetas de fila	Cuenta de contar	Cuenta de contar
1	65	74,71%
2	18	20,69%
3	3	3,45%
4	1	1,15%
Total general	87	100,00%

Etiquetas de fila	Cuenta de ¿Había	Cuenta de ¿Había
No	20	22,99%
Si	67	77,01%
Total general	87	100,00%

De las que no han trabajado antes en el mismo sector...

Etiquetas de fila	Cuenta de ¿Cuál	Cuenta de ¿Había
En paro, con prestación	1	5,00%
En paro, sin prestación	1	5,00%
Fuera del Mercado Laboral	3	15,00%
Trabajo autónomo, o empleadora (em	2	10,00%
Trabajo por cuenta ajena (Régimen G	13	65,00%
Total general	20	100,00%

3. RAZONES

Etiquetas de fila	Cuenta de Razon	Cuenta de Razon
Cambio de intereses personales	40	37,74%
Falta de ingresos por crisis	34	32,08%
Despido, paro, finalización de contrat	15	14,15%
Finalización de etapa educativa de hij	9	8,49%
Cambio de la configuración familiar	4	3,77%
Nueva oferta de trabajo	3	2,83%
Baja por enfermedad	1	0,94%
Total general	106	100,00%

4. RECURSOS

Etiquetas de fila	Cuenta de ¿Qué 3	Cuenta de ¿Qué 3
Formación reglada específica	41	21,35%
Aplicaciones	40	20,83%
Contactos personales	40	20,83%
Formación complementaria o especial	38	19,79%
Redes sociales	17	8,85%
Servicios de Orientación Laboral	10	5,21%
Ahorros personales o ayuda de familia	3	1,56%
Experiencia profesional	2	1,04%
Préstamo bancario	1	0,52%
Total general	192	100,00%

RECURSOS PARA LAS QUE NO VIENEN CON TRABAJO ANTES COVID

Etiquetas de fila	Cuenta de RECUR	Cuenta de RECUR
Aplicaciones	20	23,81%
Contactos personales	18	21,43%
Formación reglada específica	15	17,86%
Redes sociales	13	15,48%
Formación complementaria o especial	12	14,29%
Servicios de Orientación Laboral	4	4,76%
Préstamo bancario	1	1,19%
Ahorros personales o ayuda de familia	1	1,19%
Total general	84	100,00%

5. COMPETENCIAS

Etiquetas de fila	Cuenta de competencias	Cuenta de competencias
Organización	30	9,38%
Adaptabilidad y flexibilidad	28	8,75%
Trabajo en equipo estable	26	8,13%
Comunicación efectiva	24	7,50%
Empatía y escucha activa	24	7,50%
Iniciativa y proactividad	20	6,25%
Resolución de problemas	19	5,94%
Capacidad de aprendizaje	17	5,31%
Orientación al cliente o a la persona	15	4,69%
Resiliencia	11	3,44%
Capacidad de análisis de datos	11	3,44%
Toma de decisiones	11	3,44%
Inteligencia emocional	9	2,81%
Búsqueda de información	9	2,81%
Independencia y autonomía	9	2,81%
Liderazgo	8	2,50%
Competencias tecnológicas vinculada	7	2,19%
Alta confianza en una misma	7	2,19%
Gestión del tiempo	7	2,19%
Creatividad e innovación	6	1,88%
Trabajo en red	5	1,56%
Exigencia de calidad y eficiencia	5	1,56%
Persistencia	4	1,25%
Negociación y mediación	3	0,94%
Detección rápida de errores	3	0,94%
Fijación de objetivos y metas	2	0,63%
Total general	320	100,00%

6. ASPECTOS

Etiquetas de fila	Cuenta de aspect	Cuenta de aspect
Tener flexibilidad horaria	35	12,54%
Conocimientos previos	35	12,54%
Experiencia previa	34	12,19%
Posibilidad de teletrabajo	31	11,11%
Formación continua	30	10,75%
Dominar TIC	21	7,53%
Disponer de tecnología para el teletra	20	7,17%
Transporte	19	6,81%
Tener amplia disponibilidad horaria	19	6,81%
Saber idioma/s en nivel avanzado	17	6,09%
Rebajar las expectativas salariales	14	5,02%
Disponibilidad para viajar	4	1,43%
Total general	279	100,00%

7. DECISIÓN

Etiquetas de fila	Cuenta de decisio	Cuenta de decisio
Por necesidad económica	40	40,82%
Por motivación personal	30	30,61%
Por flexibilidad horaria y conciliación	15	15,31%
Por el incremento de sueldo que supo	13	13,27%
Total general	98	100,00%

Etiquetas de fila	Cuenta de RECUR	Cuenta de RECUR
Por necesidad económica	17	50,00%
Por motivación personal	10	29,41%
Por flexibilidad horaria y conciliación	5	14,71%
Ayuda en la crisis sanitaria	1	2,94%
Por el incremento de sueldo que supo	1	2,94%
Total general	34	100,00%

Por el incremento de sueldo que supone con respecto al anterior

Etiquetas de fila		
Baja laboral		
Economía sumergida		
En paro, con prestación		
En paro, sin prestación	1	
Estudiante		
No activa (ni trabajo, ni en búsqueda activa de trabajo, ni registrada en e		
Trabajo autónomo, o empleadora (e	1	12
Trabajo por cuenta ajena (Régimen	11	86%
(en blanco)	1	
Total general	14	