

EMPRENDEDURÍA Y EMPLEABILIDAD EN LA REPÚBLICA DE CABO VERDE: UN ANÁLISIS EMPÍRICO

Antonia Mercedes García Cabrera

Departamento de Economía y Dirección de Empresas

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

e-mail: agarcia@dede.ulpgc.es

M^a Gracia García Soto

Departamento de Economía y Dirección de Empresas

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

e-mail: ggarcia@dede.ulpgc.es

Resumen

Esta investigación explica la influencia de los rasgos de los trabajadores en el dinamismo del mercado laboral de la República de Cabo Verde. Los 448 cuestionarios recabados muestran que, en este país, los atributos demográficos género, edad, nivel de estudios y situación laboral, así como el rasgo de personalidad locus de control, determinan las percepciones y actitudes hacia el empleo, condicionando en diferente grado tanto la empleabilidad como el comportamiento emprendedor de la población activa. De entre estos rasgos del individuo, el sexo adquiere una especial relevancia en este trabajo debido al interés actual por reducir las desigualdades existentes en el contexto ocupacional. Adicionalmente, la situación laboral juega un papel muy relevante en la determinación de las actitudes de los caboverdianos, como resultado de la tensión que el desempleo genera. Los citados resultados aportan una base sobre la cual reconducir las políticas de empleo en este país, interviniendo sobre los puntos débiles que limitan el desarrollo del mercado laboral y amenazan la integración social.

Palabras clave: República de Cabo Verde, mercado de trabajo, rasgos psicológicos.

1. Introducción

Son muchos los trabajos de investigación realizados sobre los factores que intervienen en el dinamismo del mercado de trabajo. Entre estos, los trabajadores, los empleadores, la administración pública y los sindicatos, han sido referenciados como los actores principales. En este estudio, centramos nuestro interés en el papel de los trabajadores como factor movilizador del comportamiento económico de un país. Ahora bien, las características del empleo y la forma en que las personas las perciben son aspectos íntimamente relacionados con la estructura social del territorio en que se inserta. Debido a ello, adquiere una gran relevancia la territorialización del estudio del mercado de trabajo, pues las políticas formuladas deben emanar de la idiosincrasia de cada lugar y, más específicamente, de los atributos característicos de la población activa. En este contexto, la investigación pasada ha enfatizado el estudio de los rasgos demográficos y las competencias del individuo, surgiendo más recientemente la necesidad de incorporar los rasgos psicológicos como constructo adicional en el estudio de las actitudes hacia el trabajo. Sobre la base de lo expuesto, planteamos como objetivo de investigación el análisis de la relación de los perfiles demográficos y psicológicos con las actitudes hacia el trabajo en la República de Cabo Verde.

La información necesaria para llevar a cabo el presente trabajo se obtuvo mediante una encuesta redactada en lengua portuguesa, recabándose 448 cuestionarios. Los resultados obtenidos permiten, en primer lugar, describir las características del empleo en este país, así como las expectativas y actitudes hacia las condiciones de trabajo, la formación, el desarrollo de la emprendeduría y la movilidad geográfica, entre otros aspectos que definen la dinamicidad del mercado laboral. Asimismo, se establecen perfiles diferenciados en relación al género y el locus de control como rasgo de personalidad. El conocimiento de estas actitudes de la población activa aporta una base sobre la cual reconducir las políticas de empleo en la República de Cabo Verde, contextualizando convenientemente las medidas que estimulen la empleabilidad en igualdad de condiciones en dicho territorio.

2. Capital humano y mercado de trabajo

La tasa de desempleo constituye el indicador más ampliamente utilizado para calibrar el bienestar del mercado de trabajo, así como una medida importante del estado de una economía en general (Byrne y Strobl, 2004). En economías en desarrollo, este indicador alcanza niveles muy elevados, siendo la lucha contra el desempleo prioridad de los gobiernos de tales países. En este sentido, la literatura publicada ha demostrado que el dinamismo del

mercado de trabajo, valorado en términos de movilidad laboral intersectorial o capacitación creciente de la fuerza de trabajo, afecta positivamente a la productividad y al crecimiento económico de un país, efecto que es incluso más contundente en las economías en desarrollo (Poirson, 2001). Ahora bien, la movilidad a la que se hace referencia no debe implicar un éxodo masivo de las zonas rurales a las urbanas, pues ello conllevaría una baja probabilidad de encontrar empleo para la población emigrante lo que, en opinión de Gibson (2005), podría dar lugar a un ciclo vicioso de estancamiento y pobreza.

En este contexto, los factores que intervienen en el dinamismo del mercado de trabajo son diversos y, entre ellos, destacan, los empresarios, la administración pública, los sindicatos y el capital humano. En relación a este último, la investigación económica llevada a cabo ha sido extensa. En este sentido, tanto la literatura interesada en mejorar el dinamismo del mercado de trabajo como aquella otra orientada a identificar los factores que justifican un mayor éxito en el mismo (e.g., en términos de retribución o éxito profesional) se ha centrado en analizar los efectos de las habilidades del individuo. Concretamente, la educación formal, la formación laboral y la experiencia profesional son variables comúnmente analizadas (Groves, 2005). En opinión de Frantz (1980), una amplia literatura ha demostrado que estas tres formas de capital humano son instrumentales y facilitan la mejora de la empleabilidad y de los salarios por hora del trabajador. Adicionalmente, los factores género y edad, que constituyen parte relevante de la estructura social en la que el mercado de empleo se desenvuelve, también han sido objeto de amplio tratamiento en la literatura, pues constituyen atributos relevantes con capacidad para explicar el capital humano.

Ahora bien, buena parte de la varianza de los modelos explicativos del mercado de trabajo ha permanecido sin explicar lo que puede deberse a la no incorporación de los rasgos psicológicos de los individuos en dichos modelos (Groves, 2005). En este sentido, la corriente de investigación centrada en el estudio de las actitudes del empleado y su conexión con el mercado de trabajo, cuyo origen se remonta a los años ochenta, ha adquirido una importancia creciente. Dentro de esta línea, se consideran como activos valiosos del individuo, con capacidad para afectar al mercado de trabajo, variables de índole psicológica tales como, la motivación, la autoestima, la iniciativa del individuo o el locus de control, siendo este último un rasgo comúnmente estudiado por su capacidad para explicar el comportamiento y resultados en el mercado de trabajo (Frantz, 1980; Becker y Hills, 1981; Becker y Krzystofiak, 1982; Groves, 2005).

En este sentido, el locus de control es considerado un rasgo estable de la personalidad de los individuos (Levenson, 1974). Rotter (1966) originalmente lo definió como una creencia sobre la relación entre las acciones que uno realiza y el resultado real alcanzado. El locus de control interno se correspondería con la convicción personal de que los acontecimientos que se producen en la vida diaria son el resultado de la eficacia del comportamiento de cada individuo, de sus habilidades y de sus esfuerzos; el locus de control externo incluye la convicción de que tales resultados no dependen del propio individuo sino de la suerte, la oportunidad, el destino o el poder de otros. Posteriormente, Levenson (1974) divide en dos la dimensión externa para diferenciar la suerte del poder de terceras personas.

De forma más específica, el locus de control ha sido asociado con la decisión de inversión en capital humano, es decir, con la decisión individual de comprometer recursos y esfuerzos en un mayor enriquecimiento formativo (Mwamwenda, 1995; Capella y Weinstein, 2001; Coleman y Deleire, 2003), así como con la elección llevada a cabo (Boone *et al.*, 2004). Ello obedece a que cuando en el individuo predomina una creencia interna de control, existe la convicción personal de que los resultados de las acciones llevadas a cabo dependen de la eficacia del comportamiento de cada individuo, de sus habilidades y de sus esfuerzos. De esta forma, los individuos de locus interno tienen mayores expectativas sobre la rentabilidad futura a percibir como resultado de la inversión actual en formación (Coleman y Deleire, 2003), lo que justifica la asociación entre locus interno y mayor nivel educativo. Asimismo, el locus interno también se encuentra asociado con mayor experiencia en el mercado de trabajo (Frantz, 1980) y con un mayor éxito en los procesos de transición ecológica que se produce cuando los individuos emigran en busca de empleo (Martínez García *et al.*, 2002). Dado que la experiencia laboral, el nivel educativo y la predisposición a la movilidad geográfica explican la demanda que recibe un individuo de sus servicios profesionales, podemos concluir que un elevado locus interno incrementa el potencial de empleabilidad del individuo.

Lo hasta ahora expuesto nos lleva a adoptar una perspectiva integradora en el presente trabajo contemplando, en relación al capital humano, el estudio de aspectos tales como el género, la edad, el nivel educativo, la situación laboral y el locus de control como rasgo de personalidad, dado que todas ellas se proyectan en las percepciones y actitudes hacia el empleo. Entre éstas percepciones y actitudes se encuentran la predisposición a cambiar de ocupación o de sector de actividad, la movilidad territorial, la disposición a participar en programas de actualización y reciclaje profesional o la consideración del autoempleo (*i.e.*, emprendeduría). Respecto a

esta última, destaca que la investigación realizada en países en vías de desarrollo deja constancia de la existencia de un elevado comportamiento emprendedor por parte de la población (Global Entrepreneurship Monitor en Reynolds *et al.*, 2002 y Acs *et al.*, 2005) debido a que, en estos países de rentas bajas «[...] las opciones para trabajar o no existen o son insatisfactorias» (Acs *et al.*, 2005:18). De esta forma, surge lo que se denomina la actividad emprendedora por necesidad debido al efecto “empuje” o “refugio” del desempleo (Verheul *et al.*, 2006:156). De hecho, en estos países el número de empresas creadas por cada 100 adultos supera significativamente al existente en aquéllos de rentas más altas, donde las actividades emprendedoras sólo se llevan a cabo cuando permiten aprovechar oportunidades claramente identificables -emprendería oportunista- (Acs *et al.*, 2005).

Sobre la base de lo anteriormente expuesto, sustentamos el presente trabajo en la premisa de que las variables demográficas y psicológicas características del capital humano determinan el dinamismo del mercado de trabajo en lo que afecta tanto a empleabilidad por cuenta ajena como al autoempleo por lo que se analiza dicha interacción para la República de Cabo Verde.

3. La República de Cabo Verde

La República de Cabo Verde, con una superficie de 4.033 km², está formada por diez islas y ocho islotes y dividida en 17 *concelhos*¹. Según los datos del censo de 2000 realizado por el INE, la población residente en Cabo Verde es de aproximadamente 431.989 individuos, de los cuales un 62,2 por ciento reside en zonas urbanas. La lengua oficial es el portugués, pero el idioma más hablado es el criollo, un dialecto oral y no escrito que se deriva, principalmente, del portugués y de lenguas africanas, si bien también incluye vocablos ingleses, franceses y de otros países europeos, fruto de su interacción con estas culturas. El Archipiélago se encuentra ubicado a 450 Kilómetros de Senegal, por lo que es el país africano más alejado de su continente, y más cercano al de América. Ello ha producido, que se haya desarrollado siguiendo unos parámetros diferentes a los del resto de África, si bien estas islas sufren el efecto de casi todas las tensiones que ejercen presión en el conjunto del planeta, pero en miniatura, por lo que Finan (2001) se refiere a ellas como un “laboratorio” de estudio.

En términos económicos, destaca que el Producto Interior Bruto de este país osciló entre un 6,0 y un 4,5 por ciento entre 2002 y 2004. La renta *per capita*, sin embargo, no supera el 25 por ciento de la de países como España y Portugal, según consta en el Índice de Desarrollo

Humano (2004) elaborado por la ONU, por lo que es calificado como un país de renta baja, situándose en el ranking de pobreza de los 56 países africanos en el número 38 (19,7% de índice de pobreza). Además, el país cuenta con escasos recursos minerales y suelo difícilmente cultivable (sólo el 10%) y presenta un clima de tipo tropical y semiárido donde los períodos de sequía son frecuentes; asimismo, la economía está escasamente industrializada.

En cuanto a la formación de la población caboverdiana es de destacar su bajo nivel de estudios, donde el 25,2 por ciento de la población es analfabeta (cifras de 2000 procedentes del Instituto de Estadística de Cabo Verde) y, además existe un menor acceso a los centros educativos para las mujeres, por lo que la tasa de analfabetismo para éstas se cifra en un 32,8 por ciento. Esta situación, unido a la tasa de desempleo existente en el país, cifrada entre un 22 y un 25 por ciento de la población activa (75%), que se amplía hasta llegar a un 56 por ciento para el caso de las mujeres, suponen un estímulo para el desarrollo del comportamiento emprendedor a pequeña escala, con significativos porcentajes poblacionales que hallan en el autoempleo y las iniciativas empresariales un medio de sustento. Al mismo tiempo, es destacable que esta actividad emprendedora es también alentada por el gobierno de la República, que ha promovido el desarrollo de agencias públicas y semipúblicas, que ofrecen servicios de apoyo para la creación y el desarrollo tanto de las microempresas como de las pequeñas y medianas empresas. Entre estos servicios, se encuentran los relacionados con la formación gerencial, el desarrollo de habilidades informáticas, comerciales y de manejo de los canales de distribución, así como apoyo financiero, concesión de subvenciones, o ayudas a la exportación, entre otros.

Por otra parte, y en lo que se refiere a la desigualdad por sexo, Cabo Verde se adhiere en 1979, cuatro años después de conseguir la independencia de Portugal, a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación con relación a las mujeres. Recibe, de esta forma, en su ordenamiento jurídico uno de los instrumentos que permitirán la aplicación de políticas que aseguran la igualdad entre los hombres y mujeres. La Constitución de la República explicita el principio de la igualdad y de la no-discriminación por razón de sexo, lo que significa que los hombres y mujeres poseen los mismos derechos y deberes en Cabo Verde. De igual modo, el Código Civil, en el libro IV sobre Familia y Menores consagran los derechos, deberes y obligaciones de los hombres y de las mujeres. Además, Cabo Verde se ha

¹ “*Concelho*”- Forma de división administrativa del territorio nacional.

mostrado presente en el gran debate llevado a cabo a escala internacional sobre la vulnerabilidad de las mujeres, reconociendo su necesidad de protección, lo que viene reflejado en los avances legales llevados a cabo en este campo.

En el ámbito de la realidad cotidiana, sin embargo, la citada igualdad formal no se encuentra de facto respetada tanto en los ámbitos social como familiar, económico y político. Así, por ejemplo, en muchos casos existe discriminación laboral, de forma que por un mismo trabajo existe diferencia de sueldo, percibiendo las féminas salarios más bajos. Dado que la legislación caboverdiana no permite ese tipo de discriminación, en la práctica se produce cuando se contrata a la mujer con una categoría profesional inferior a la que por estudios y funciones le corresponde. Asimismo, y en lo que se refiere a la actividad, no se reconocen actividades exclusivas de hombres o de mujeres, si bien socialmente se reservan algunas tareas a la mujer. Finalmente, es necesario tener presente en esta investigación que, según el Instituto Nacional de Estadística de Cabo Verde, el 40,1 por ciento de las familias caboverdianas tienen como cabeza de familia a mujeres que por sus ocupaciones y tareas se encuentran presentes en todas las categorías profesionales de la sociedad. De hecho, la sociedad caboverdiana confiere a la mujer una responsabilidad casi sin límites con relación al sustento y manutención de la familia, siendo prácticamente la única responsable de la educación de los hijos. Ello obedece a que la poligamia masculina constituye una práctica habitual e institucionalizada, aunque ilegal y mal aceptada por parte de las mujeres. Estos antecedentes pueden, por consiguiente, justificar que la influencia del género en el mercado laboral no sea coincidente con la hallada en otros países en los que no concurren tales circunstancias.

4. Metodología

Una vez discutidos los factores que constituyen parte relevante de la estructura social en la que el mercado de empleo se desenvuelve (empleabilidad y emprendeduría), así como la realidad socioeconómica de la República de Cabo Verde, proponemos un modelo mixto que agrega las variables de capital humano y de rasgos psicológicos explicativas del dinamismo del mercado laboral en dicho territorio. Nuestro modelo teórico está basado en la premisa de que la población activa caboverdiana toma decisiones respecto a ampliar su formación, aceptar la movilidad de oficio y/o residencia, aceptar empleos en precario y crear su propia

empresa con el fin de acceder o mejorar su empleo y, consecuentemente, mejorar su calidad de vida.

Ahora bien, las decisiones sobre emprendeduría (Em), formación (F), movilidad -de oficio (Mo), de isla (Mi) y de país (Mp)-, y empleo en precario -sin contrato (Pc), con una remuneración inferior (Pr), con una categoría inferior (Pk) y a tiempo parcial (Pt)- pueden ser estimadas como funciones de variables exógenas que permitan predecir su valor. Con respecto a la emprendeduría, la función lineal múltiple se corresponde con una combinación lineal de las variables independientes género, edad, estudios, locus de control y situación laboral del individuo que permiten estimar el grado en el que el individuo se involucra con esta actividad. Para las restantes variables dependientes, de carácter dicotómico, la función lineal logística permite estimar las probabilidades de pertenecer a cada uno de los dos grupos establecidos en cada variable dependiente. Esta aproximación lineal de la empleabilidad y la emprendeduría, en forma resumida, puede expresarse de la siguiente manera, siendo E_i cada una de las variables a explicar:

$$E_i = \beta_1 \text{SEXO} + \beta_2 \text{EDAD} + \beta_3 \text{ESTUDIOS} + \beta_4 \text{LOCUS} + \beta_5 \text{SITLABORAL} + \beta_0; \quad (i = 1, \dots, 9)$$

El análisis de regresión lineal múltiple que estima la variable dependiente emprendeduría permite revelar el efecto conjunto de todas las variables explicativas. A tal objeto, se hará uso del método de introducción simultánea, aplicando el procedimiento de pasos sucesivos o *stepwise* para determinar qué conjunto de variables es el más eficiente. La aplicación del análisis de regresión logística binomial, por su parte, permite seleccionar aquél conjunto de variables independientes que más información aporta a cada variable dependiente dicotómica de nuestro modelo. El método a utilizar para seleccionar este conjunto de variables es el de introduce or *Enter*.

4.1. Variables dependientes

Para la medida de la *empleabilidad*, se incluyeron en el cuestionario elaborado para recabar la información de este trabajo, ocho cuestiones dicotómicas que interrogaban al individuo sobre su disposición a volver a estudiar para mejorar la posición laboral (F); a trabajar en puestos en precario sin contrato (Pc), con una remuneración inferior a la correspondiente a su categoría profesional (Pr), con una categoría profesional inferior a su nivel de estudios (Pk) y a tiempo parcial (Pt); a cambiar de oficio para conseguir un empleo o mejorar el que tiene en la

actualidad (Mo), a trasladarse a otra isla (Mi) o incluso fuera del país (Mp). Por tanto, estas variables tomarán el valor 0 cuando el individuo no esté dispuesto a aceptar la condición definida por la variable y el valor 1 cuando sí lo esté.

Para el conocimiento del *comportamiento emprendedor* (Em) se utilizó una medida que permite valorar la decisión de crear una nueva empresa gestionada por el encuestado. La variable, mide, en una escala de cinco posiciones (desde “no lo he valorado, o lo he valorado y he decidido no hacerlo” hasta “lo he valorado y ya la tengo en funcionamiento”), la decisión adoptada por el individuo tras plantearse la creación de un negocio.

4.2. Variables explicativas

Como variables descriptivas del individuo se han incluido las *características demográficas y profesionales* de los mismos, tales como la edad, el sexo -la mujer toma el valor 0 y el hombre el valor 1-, el nivel de estudios -medido por el número de años completados de escolaridad incluyendo la educación primaria- y la situación laboral de los mismos, distinguiendo entre parados y empleados -con valores 0 y 1 respectivamente.

Por otra parte, para la medida del *locus de control* se tuvieron en cuenta las escalas desarrolladas por Rotter (1966), Levenson (1974) y Spector *et al.* (2001). Acorde a la literatura, hemos construido una medida del locus de control en el trabajo -recomendación de Spector *et al.* (2001)- que incluye seis ítems de respuesta dicotómica -siguiendo el esquema original de Rotter (1966): (1) conseguir un empleo depende de los conocimientos y capacidades del individuo, (2) conseguir un empleo es una cuestión de suerte, (3) el acceso a un puesto de depende del lugar donde uno viva; (4) el éxito en el trabajo responde a méritos propios, (5) el éxito en el desempeño profesional es una cuestión de suerte o (6) mi éxito en el trabajo depende de otras personas. Dado que carece de sentido aplicar un análisis factorial para escalas con seis ítems de respuesta dicotómica, la dimensión teórica locus de control fue transformada en una variable resumen cuyo valor agregaba la suma de los valores de los ítems que componían dicha escala. La idoneidad de realizar esta agregación fue sustentada en el resultado del análisis de correlaciones realizado entre las variables que conforman el constructo (con significación al 0,01). Esta variable resumen fue utilizada en los análisis estadísticos.

4.3. Recogida de información

La información necesaria para llevar a cabo el presente trabajo de investigación se obtuvo a través de un cuestionario estructurado y redactado en lengua portuguesa al que contestó una muestra representativa de la población caboverdiana. El cuestionario se estructuró en cuatro secciones perfectamente diferenciadas: (1) cuestiones relativas a las características demográficas y profesionales de los individuos, (2) cuestiones relativas al locus de control, (3) cuestiones relativas a las actitudes hacia el mercado de trabajo y (4) cuestiones relativas al comportamiento emprendedor del individuo.

El procedimiento de recogida de información se llevó a cabo mediante una encuesta personal y directa realizada por un encuestador en vías públicas y zonas de confluencia poblacional (e.g., plazas públicas, mercados, eventos sociales públicos, etc). Para el proceso de recogida de información se seleccionó a tres encuestadores caboverdianos, profesores de secundaria, que hablaban tanto el portugués (lengua oficial de la República) como el criollo (dialecto no escrito de origen portugués mezclado con lenguas africanas, común entre la población de bajos estudios). Esto hizo posible incluir en esta investigación a una muestra verdaderamente representativa de la población caboverdiana puesto que el portugués, al aprenderse en las escuelas, no constituye la lengua de comunicación en la vida cotidiana. Los encuestadores fueron instruidos sobre los términos y el significado de los ítems que conformaban el cuestionario.

Se definió como universo de investigación a la población residente en Cabo Verde con una edad superior a 15 años, siendo éste el límite habitual de incorporación al mercado laboral. El universo ascendía, por tanto, a 450.489 habitantes en 2002 (población infinita), por lo que admitiendo un nivel de confianza de 95,5 por ciento, el tamaño muestral definido se eleva a 477. Dado que los 17 *concelhos* se encuentran repartidos en 10 islas, dificultando notablemente la recogida de información y que, de estos *concelhos*, seis acogen a más del 50% de la población (Tarrafol, Praia, Santa Catarina, Santa Cruz, São Miguel, São Domingos), optamos por llevar a cabo el trabajo empírico en ellos. Además, estos *concelhos* constituyen una muestra representativa de la población caboverdiana al mantener en su conjunto la proporcionalidad de la población de carácter tanto urbana como rural (55,3% versus 44,7%, respectivamente). En relación al método de muestreo, se ha utilizado el estratificado con afijación proporcional, usando como variables el sexo, la edad, el nivel de estudios y el *concelho* donde el individuo reside. Una vez recopilados los cuestionarios, se

descartaron de la muestra aquéllos individuos que, a pesar de ser residentes, no tienen su lugar de nacimiento en Cabo Verde. La muestra final contó con 448 individuos (se asume un error del 2,3%), detallándose su distribución por provincias en la tabla 1.

Tabla 1. Distribución de la muestra por provincias

Provincias-concelho	Muestra definida	Muestra real	Porcentajes
Tarrafol	35	33	7,4
Praia	207	194	43,3
Santa Catarina	104	102	22,8
Santa Cruz	67	61	13,6
São Miguel	34	30	6,7
São Domingos	30	28	6,3
Total	477	448	100,0

5. Resultados

Al objeto de ofrecer una adecuada contextualización a las aproximaciones lineales de la *empleabilidad* y la *emprendeduría* estimadas en el presente trabajo, procedemos, en primer lugar, y mediante análisis descriptivos y bivariados, a caracterizar a los encuestados en lo que a perfil demográfico y variables psicológicas se refiere, así como a analizar la estructura ocupacional de la muestra y las expectativas hacia el empleo y la actitud emprendedora de la misma. Tras estos análisis preliminares, procedemos a estimar el efecto conjunto de las variables independientes sobre la *empleabilidad* y la *emprendeduría* en la República de Cabo Verde.

5.1. Perfil del entorno laboral: el contexto de estudio.

En clara concordancia con la estructura poblacional de la República de Cabo Verde, la muestra analizada incorpora un 52,2 por ciento de mujeres y un 68,3 por ciento de individuos con edad inferior a 40 años. Adicionalmente, y en lo que al nivel de estudios se refiere, es de destacar que el 70,6 por ciento tiene una media de menos de 10 años de escolarización, lo que confirma los bajos niveles de formación poblacionales. Adicionalmente, y con respecto al rasgo de personalidad locus de control interno merece destacar que, en una escala de tres puntos, éste se sitúa en 2,32, lo que indica que, en promedio, los encuestados consideran que el alcance de sus objetivos depende más de sí mismo que de factores externos (véase tabla 2).

Tabla 2. Estructura demográfica de la población caboverdiana.

Estructura demográfica		Frecuencia	Porcentaje
Género (n=448)	Mujer	234	52,2
	Hombre	214	47,8
Edad (n=446)	Menos de 25 años	95	21,3
	De 25 a 39 años	210	47,0
	De 40 a 59 años	71	15,8
	Mayor o igual a 60 años	70	15,7
Nivel de estudios (n=371)	Menos de 10 años de estudios	262	70,6
	Entre 11 y 13 años	57	15,4
	Entre 14 y 17 años	45	12,1
	Más de 18 años	7	1,9
Rasgo de personalidad		Media	DT
Locus interno (n=422)		2,3223	0,7553

Por otra parte, y en lo que a tasa de desempleo se refiere, destaca el hecho de que éste se cifra en torno a un 24 por ciento según datos del Instituto Nacional de Estadística de la República de Cabo Verde, pero que en la muestra analizada los desempleos alcanzan el valor de 45,1 por ciento (véase tabla 3). Esta notable diferencia debe ser valorada dado que el indicador aportado por la tasa de desempleo constituye un referente relevante sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. Esta tasa de desempleo, extremadamente elevada, es común en las economías en desarrollo, justificando la necesidad de establecer políticas públicas paliativas y de desarrollo económico.

En este sentido, el interés por reducir el desempleo, va acompañado por la relevancia de reducir las desigualdades por género en este contexto, motivo por el cual incorporamos la variable género en los análisis descriptivos relacionados con la estructura ocupacional. Atendiendo a esta variable, en la muestra destaca un desempleo superior en la mujer que en el varón, alcanzado un nivel del 52,6 por ciento entre las féminas (cifra muy similar a la aportada en los datos oficiales -56%-), frente al 36,9 por ciento de los hombres. Por su parte, y en cuanto a ocupación profesional, el peso en la muestra analizada recae en el trabajo artesanal no cualificado o semicualificado (29,8%) y en el relacionado con la formación técnica (16,3%) -e.g., técnico, enfermero o equivalente, siendo muy minoritarios los trabajadores en un puesto de dirección (3,6%). En lo que se refiere a la ocupación profesional por género, mientras que el empleo masculino se encuentra ubicado entre los anteriormente señalados (30,8% y 25,8%, respectivamente), en las mujeres la ocupación más común se

corresponde con la categoría de trabajos no cualificados (28,9%) o trabajos administrativos con formación de carácter general (16,0%). Por otra parte, es de destacar el alto papel jugado por aquellos que realizan labores no remuneradas (26,6%), entre los que predomina el colectivo de mujeres (67,3% frente al 32,7% de los hombres). Tómese en consideración que, sobre todo en las zonas rurales, la mujer contribuye con su trabajo al desarrollo de la actividad profesional del marido, sin que perciba un salario por ello. Finalmente, debe destacarse que los encuestados mayoritariamente (62%) perciben la existencia de desigualdad por género en el mercado de trabajo, tal y como se ha adelantado en epígrafes previos. Esta desigualdad, afecta, entre otros aspectos, a las oportunidades de empleo, generando una discriminación para el colectivo femenino.

Tabla 3. Estructura ocupacional de la población caboverdiana.

Estructura ocupacional		Frec. (%)	Género		X ²
			Hombre frec. (%)	Mujer frec. (%)	
Situación laboral (n=448)	Desempleados	202 (45,1)	79 (39,1) (36,9)	123 (60,9) (52,6)	11,055**
	Trabajan	246 (54,9)	135 (54,9) (63,1)	111 (45,1) (47,4)	
Profesión (n=369)	No remunerado	98 (26,6)	32 (32,7) (17,6)	66 (67,3) (35,3)	35,438***
	Trabajador no cualificado	110 (29,8)	56 (50,9) (30,8)	54 (49,1) (28,9)	
	Administrativo o secretario/a con formación de carácter general	48 (13,0)	18 (37,5) (9,9)	30 (62,5) (16,0)	
	Formación técnica	60 (16,3)	47 (78,3) (25,8)	13 (21,7) (7,0)	
	Profesional con formación académica o equivalente	40 (10,8)	22 (55,0) (12,1)	18 (45,0) (9,6)	
	Directivo con uno o más subordinados	12 (3,3)	6 (50,0) (3,3)	6 (50,0) (3,2)	
	Alta dirección	1 (0,3)	1 (100,0) (0,5)	0 (0,0) (0,0)	
Igualdad profesional hombre/mujer (n=429)	Se percibe igualdad	163 (38,0)	82 (50,3) (40,4)	81 (49,7) (35,8)	0,941
	Se percibe desigualdad	266 (62,0)	121 (45,5) (59,6)	145 (54,5) (64,2)	

** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

En lo que a dinamicidad del mercado de trabajo se refiere, hemos centrado el estudio en las percepciones y actitudes de los encuestados que afectan a su empleabilidad (disponibilidad para trabajar en precario, movilidad ocupacional, movilidad geográfica, mejora de la formación, etc.), así como en su predisposición al autoempleo y desarrollo de pequeñas iniciativas empresariales. En primer lugar, y en lo que a aceptación de una situación laboral precaria, es de destacar que ésta es asumida por la mayoría de los encuestados, que muestran una actitud favorable a aceptar este tipo de condiciones.

Concretamente, un 51,5 por ciento manifiesta estar dispuesto a aceptar empleos sin contrato, un 79,3 por ciento a percibir una remuneración inferior a la que le corresponde por su categoría y un 83,4 por ciento a aceptar un trabajo con una categoría inferior a la que le corresponde. Por su parte, el 87,3 por ciento de los encuestados afirma estar dispuestos a trabajar menos de 20 horas semanales si estuviese desempleado -empleo a tiempo parcial- Por otra parte, una mayoría de los encuestados manifiestan estar dispuestos a volver a estudiar con el propósito de mejorar su formación y conocimientos, si ello es necesario, para conseguir un puesto de trabajo o mejorar el actual (79,3%). En lo que a la actitud hacia la movilidad se refiere, los encuestados muestran una alta disposición hacia la misma. Concretamente, el 85,6 por ciento declara que estaría dispuesto a cambiar de oficio para conseguir un puesto de trabajo mejor. Asimismo, el 73,8 por ciento está dispuesto a cambiar de isla y el 75,8 por ciento de país para conseguir esa mejor situación laboral (tabla 4).

Por otra parte, en la muestra objeto de estudio el comportamiento emprendedor alcanza el valor de 1,6 y desviación típica 0,6851 (min. 1 y máx 3), por lo que muestran un evidente comportamiento emprendedor (véase tabla 4 anterior). Tómese en consideración que el valor 1 se corresponde con el extremo inferior de la escala en la que el individuo rechaza la idea de crear su propio negocio, situándose en este valor el 50 por ciento de la muestra. Este resultado revela la existencia de una considerable inclinación al autoempleo en la población objeto de estudio, lo que confirma el efecto empuje del desempleo hacia el autoempleo.

Tabla 4. Actitudes hacia el empleo de la población caboverdiana.

Empleabilidad		Frecuencias	Porcentaje
<i>Actitud hacia el empleo en precario</i>			
Trabajar sin un contrato seguro, escrito e indefinido (n=445)	No	216	48,5
	Sí	229	51,5
Aceptar una remuneración inferior a la que corresponde a su categoría (n=444)	No	92	20,7
	Sí	352	79,3
Aceptar un trabajo de categoría inferior a la de su formación (n=445)	No	74	16,6
	Sí	371	83,4
Trabajar menos de 20 horas semanales, si estoy desempleado (n=441)	No	56	12,7
	Sí	385	87,3
<i>Actitudes hacia la mejora de la formación</i>			
Estudiar para conseguir un trabajo o cambiar de trabajo (n=439)	No	91	20,7
	Sí	348	79,3
<i>Actitudes hacia la movilidad</i>			
Dispuesto a cambiar de oficio para conseguir un puesto de trabajo mejor o conservar el actual (n=438)	No	63	14,4
	Sí	375	85,6
Dispuesto a cambiar de isla para conseguir un puesto de trabajo mejor o conservar el actual (n=447)	No	117	26,2
	Sí	330	73,8
Dispuesto a cambiar de país para conseguir un puesto de trabajo mejor o conservar el actual (n=447)	No	108	24,2
	Sí	339	75,8
Emprendeduría		Media	DT
Comportamiento emprendedor (n=440)		1,6159	0,6851

El análisis realizado en este epígrafe corrobora la existencia de un elevado nivel de desempleo en la República de Cabo Verde. Éste, se ve agravado por el perfil demográfico y de capital humano de la población caboverdiana: (1) bajo nivel de estudios, (2) ocupación preferente en puestos de baja cualificación y (3) edad joven a la que se accede al mercado laboral. A ello se une la existencia de discriminación laboral por razón de género. Ante esta situación general, adquiere una gran relevancia los valores del locus de control interno, pues aportan un valor potencial adicional al capital humano caboverdiano. A ello se une el compromiso de un grupo significativo de la muestra con la empleabilidad y la emprendeduría.

5.2. Dinamicidad del mercado laboral: estimación de los modelos de empleabilidad y emprendeduría

En la tabla 5 se recogen los resultados de las ocho regresiones logísticas estimadas para el análisis de la empleabilidad y los referidos a la regresión múltiple para la emprendeduría. Con respecto a las primeras, las pruebas Chi-cuadrado y Hosmer y Lemeshow realizadas muestran la bondad de ajuste de los modelos estimados. Por su parte, esta bondad de ajuste también se observa para la regresión múltiple a través del estadístico F y la prueba Durbin-Watson. Por otra parte, los coeficientes beta estimados y testados a partir del estadístico de Wald para la regresión logística y t de Student para la regresión múltiple, nos permiten hallar los efectos significativos de las variables independientes sobre la empleabilidad y la emprendeduría en la República de Cabo Verde.

Con respecto al género, no se observa una influencia estadísticamente significativa sobre la disposición a aceptar condiciones laborales precarias tales como la aceptación de empleos sin contrato (Pc), con una remuneración inferior a la correspondiente por categoría profesional (Pr), con una categoría profesional inferior al nivel de estudios (Pk) o en empleos a tiempo parcial (Pt), así como en las decisiones de aceptar la movilidad tanto de oficio (Mo) como de isla (Mi) o país (Mp). Sin embargo, esta variable sí ejerce una influencia significativa sobre la decisión de ampliar la formación para encontrar un empleo (F), demostrando que las mujeres están, en promedio, más dispuestas a mejorar su formación con este fin. Estos resultados, indican que el colectivo de las féminas realiza, respecto al del varón, un mayor sobre esfuerzo para conseguir un puesto de trabajo. Por su parte, la variable género también afecta al comportamiento emprendedor del individuo, siendo mayor entre el colectivo de las mujeres que en el de los varones, lo que es contradictorio con buena parte de la literatura publicada que asocia el comportamiento emprendedor a individuos de sexo masculino (Begley y Tan, 2001; Cowling y Taylor, 2001; Ardichvili y Gasparishvili, 2003; Acs *et al.*, 2005). Estos resultados revelan que, en nuestra muestra, las mujeres contemplan la opción de autoempleo por encima de lo que lo hacen los hombres.

Tabla 5. Análisis de regresión del potencial de empleabilidad y emprendeduría del individuo

	Regresión logística binaria																Regresión múltiple	
	(1) Aceptar empleos sin contrato (Pc)		(2) Aceptar empleos con una remuneración inferior (Pr)		(3) Aceptar empleos con una categoría inferior (Pk)		(4) Aceptar empleos a tiempo parcial (Pt)		(5) Ampliar la formación (F)		(6) Aceptar la movilidad de oficio (Mo)		(7) Aceptar la movilidad de isla (Mi)		(8) Aceptar la movilidad de país (Mp)		(9) Emprendeduría (Em)	
	Beta	Wald	Beta	Wald	Beta	Wald	Beta	Wald	Beta	Wald	Beta	Wald	Beta	Wald	Beta	Wald	Beta	t
Constante	2,643	31,410***	4,551	50,911***	5,988	58,848***	5,851	49,159***	3,891	41,024***	7,110	60,557***	3,323	36,851***	4,574	56,110***	1,619	11,754***
Género	-0,127	0,319	-0,121	0,202	-0,154	0,245	-0,275	0,622	-0,650	4,432*	-0,049	0,022	-0,300	1,127	0,171	0,361	-0,202	-2,907**
Edad	-0,141	8,740**	-0,267	23,372***	-0,438	42,178***	-0,428	35,213***	-0,553	67,148***	-0,457	40,902***	-0,546	76,373***	-0,566	76,306***	0,038	2,604**
Estudios	-0,544	33,225***	-0,249	19,154***	-0,283	20,233***	-0,251	12,205***	0,152	2,637	-0,225	11,663***	0,101	1,625	-0,195	9,539**	0,024	1,377
Locus	-0,207	1,862	-0,606	8,569**	-0,556	5,472*	-0,546	4,333*	0,136	0,459	-0,946	11,796***	0,100	0,291	-0,196	0,980	-0,024	-0,518
Situación laboral	-0,959	16,959***	0,370	1,698	0,126	0,143	1,027	7,320**	0,565	3,023 [†]	0,038	0,012	0,699	5,527*	0,598	3,942*	-0,108	-1,495
X ²	97,447***		51,476***		72,667***		62,569***		120,656***		72,897***		131,493***		118,440***		F=4,272***	
R ² Negelkerke	2,8%		1,9%		2,8%		2,8%		4,0%		3,0%		4,0%		3,7%		R ² ajustado= 3,9%	
X ² Hosmer y Lemeshow	14,056 (p=0,080)		7,109 (p=0,525)		11,194 (p=0,191)		11,950 (p=0,153)		6,883 (p=0,549)		12,376 (p=0,135)		12,296 (p=0,138)		13,384 (p=0,099)		Durbin-Watson= 1,924	

[†]p<0,1, *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001.

La edad del individuo, por otra parte, muestra tener una influencia estadísticamente significativa en todos los modelos estimados. Concretamente, cuanto mayor es la edad del individuo menor será su predisposición a aceptar situaciones de precariedad en el empleo -sin contrato (Pc), con remuneración inferior a la categoría profesional (Pr), con categoría profesional inferior al nivel de estudios (Pk) o en empleos a tiempo parcial (Pt)-, menor será también su negativa a ampliar su formación para acceder o mejorar el puesto de trabajo actual y a aceptar un cambio de oficio, isla o país. Estos resultados permiten deducir tres tendencias importantes en el mercado de trabajo caboverdiano: (1) la mayor predisposición de los más jóvenes a aceptar situaciones “injustas” en lo que a precariedad se refiere para acceder al mercado de trabajo, debido probablemente a su mayor dificultad para encontrar un empleo (discriminación por edad); (2) la mayor inmovilidad e incapacidad de adaptación de los individuos de más edad, que se muestran reticentes a ampliar su formación o aceptar la movilidad ocupacional y/o territorial para acceder o mejorar su empleo; y (3) la relevancia del colectivo de los más jóvenes en el mercado de trabajo caboverdiano, pues son los que aportan mayor dinamicidad en lo que a empleabilidad se refiere. Estos resultados, sin embargo, no se extienden al comportamiento emprendedor, mostrando la regresión estimada un efecto significativo y positivo de la edad en el comportamiento emprendedor, de forma que son los individuos de mayor edad los que, en mayor medida, cuentan con su propio negocio. Esto podría considerarse que contrasta con la literatura que asocia el comportamiento emprendedor a individuos de no elevada edad (Ardichvili y Gasparishvili, 2003; Acs *et al.*, 2005). Sin embargo, dado que no estamos analizando la edad del individuo en el momento en que decidió crear su empresa, sino sus características actuales, tal contradicción no existe.

El nivel de estudios también muestra una influencia estadísticamente significativa en la predisposición a aceptar un empleo en precario y hacia la movilidad, no ocurriendo así con respecto a la decisión de crear un negocio propio. Así, y en primer lugar, las regresiones logísticas estimadas muestran cómo cuanto mayor es el nivel de estudios del individuo menor será su inclinación a aceptar un puesto de trabajo sin contrato (Pc), con remuneración inferior a la categoría profesional (Pr), con categoría profesional inferior al nivel de estudios (Pk) o a tiempo parcial (Pt)-. En segundo lugar, el nivel educativo también tiene una influencia directa y negativa en la actitud hacia la movilidad de oficio (Mo) y de país (Mp). Todo ello se explica por la mayor empleabilidad de los mismos por su valor diferencial en un mercado de trabajo caracterizado por los bajos niveles educativos de la población activa. Asimismo, y contrariamente a lo establecido en la literatura que asocia el comportamiento emprendedor a

individuos de mayor nivel de estudios (Harmadyova, 1997; Ardichvili y Gasparishvili, 2003; Acs *et al.*, 2005), la regresión múltiple (Em) no confirma esta influencia. La inclinación de la población hacia el autoempleo cuando las opciones de trabajo por cuenta ajena son escasas, tal y como es común en países en vías de desarrollo (Reynolds *et al.*, 2002; Acs *et al.*, 2005), podría justificar que el nivel educativo del individuo no explique el comportamiento emprendedor en la República de Cabo Verde.

Asimismo, y en lo que al locus de control se refiere, los análisis estadísticos realizados muestran cómo los individuos con mayor control interno como rasgo de personalidad, están menos dispuestos a aceptar las condiciones precarias de trabajo. Estos resultados se obtienen en lo que se refiere a la aceptación de un empleo con remuneración inferior a la correspondiente por categoría profesional (Pr), con categoría profesional inferior al nivel de estudios (Pk), y a tiempo parcial (Pt). Este rechazo se justifica en la mayor confianza de los individuos de locus interno en su capacidad personal para lograr un puesto de trabajo acorde a su preparación y perfil. Adicionalmente, el locus de control también influye en la predisposición a la movilidad del individuo ya que cuanto mayor es el locus interno menor es la predisposición a cambiar de oficio para encontrar un empleo (Mo). Finalmente, y aunque el locus de control interno ha sido teóricamente asociado a un mayor comportamiento emprendedor (McClelland, 1961; Mueller y Thomas, 2000) –aunque con resultados contradictorios en la investigación empírica–, en la regresión estimativa del comportamiento emprendedor (Em) hallada en el presente trabajo, esta influencia no se encuentra presente. Estos resultados podrían encontrar nuevamente justificación en el efecto “emprendería por necesidad” más que en el nivel educativo o el rasgo de personalidad locus de control cuando el individuo adopta la decisión de emprender un negocio.

Finalmente, y en relación a la variable explicativa situación laboral, destaca que ésta muestra una incidencia significativa y negativa en la decisión de aceptar empleos sin contrato (Pc), de forma que los individuos que actualmente se encuentran desempleados están predispuestos a aceptar empleos irregulares. Ello no puede sino significar que la tensión que genera el desempleo condiciona, de facto, esta actitud favorable hacia el infra empleo. Estos resultados sugieren la necesidad de que en la República de Cabo Verde se adopten las medidas necesarias para regularizar los puestos de trabajo ofrecidos en el mercado laboral, de forma que la aceptación de puestos irregulares sin contrato no se convierta en el elemento diferenciador del capital humano que condicione su empleabilidad. Por otra parte, la situación

laboral también influye en otros aspectos de la empleabilidad, aunque de forma positiva. Concretamente, existe una mayor probabilidad de que los individuos que se encuentran trabajando en la actualidad estén más dispuestos a aceptar empleos a tiempo parcial (Pt), a ampliar su formación (F) y a aceptar la movilidad territorial -de isla (Mi) y de país (MP)-. Estos resultados confirman que son los individuos que disfrutan de un empleo los que muestran un mayor compromiso con las variables que aportan dinamicidad al mercado de trabajo en la República de Cabo Verde, en busca de mejorar o mantener el empleo actual. Además, los coeficientes beta estandarizados revelan que, en los referidos modelos logísticos, la situación laboral es la variable explicativa con mayor peso en las actitudes hacia el empleo, a excepción de la aceptación de mejora de la formación donde la variable género es más influyente. Estos resultados corroboran la relevancia de la asociación entre la actitud hacia las variables que condicionan la empleabilidad y el acceso al mercado de trabajo, aspecto que también debería contemplarse en las políticas de empleo establecidas en Cabo Verde.

6. Conclusiones

Esta investigación, llevada a cabo con el propósito de estudiar la relación de los perfiles demográficos y psicológicos con las actitudes hacia el trabajo en la República de Cabo Verde, se ha construido tomando como punto de partida las variables comúnmente ligadas al estudio del capital humano (sexo, edad, nivel de estudios y situación laboral). Además, y bajo una perspectiva integradora, siguiendo las recomendaciones de la literatura, se ha incorporado el estudio del locus de control como rasgo de personalidad del individuo, pues constituye un activo valioso con capacidad para explicar su comportamiento y resultados en el mercado de trabajo. Entre las percepciones y actitudes hacia el empleo se han considerado tanto aquellas que afectan a la empleabilidad del trabajador -disposición a volver a estudiar para mejorar la posición laboral; a trabajar en puestos en precario sin contrato, con una remuneración inferior a la correspondiente a su categoría profesional, con una categoría profesional inferior a su nivel de estudios y a tiempo parcial; a cambiar de oficio para conseguir un empleo o mejorar el que tiene en la actualidad, a trasladarse a otra isla o incluso fuera del país- como a su disposición al autoempleo o al desarrollo de iniciativas empresariales.

El análisis empírico realizado en la República de Cabo Verde corrobora la existencia de un elevado nivel de desempleo, como es habitual en economías en transición, que afecta con mayor virulencia a las mujeres. Éste, se ve agravado por el perfil demográfico y de capital humano de la población caboverdiana: bajo nivel de estudios, ocupación preferente en puestos

de baja cualificación y edad joven a la que se accede al mercado laboral (con limitada experiencia previa). A ello se une la existencia de discriminación laboral por razón de género que afecta negativamente a la mujer y que no sólo se concluye en los datos referidos a las tasas de desempleo sino que también afecta al tipo de ocupación: la mujer se emplea mayoritariamente en puestos administrativos, o para los que no se requiere cualificación, e incluso en puestos no remunerados, estando reservados los directivos, profesionales y técnicos al varón. Esta discriminación es, además, percibida y manifestada tanto por los varones como por las mujeres participantes en el estudio.

Ante esta situación general negativa, el estudio de rasgos psicológicos de la población adquiere una gran relevancia pues puede contribuir a esclarecer el valor potencial del capital humano existente en dicho país, dado que tales rasgos inciden en las actitudes hacia el trabajo y, *por ende*, en el desarrollo económico del país, tal y como se justificó en el marco teórico previo. Específicamente, los análisis realizados muestran que la población caboverdiana se inclina hacia la convicción personal de que los acontecimientos que se producen en la vida diaria son el resultado de sus habilidades y de sus esfuerzos. Además, estadísticamente se observa que los individuos con elevado locus interno responden a un perfil diferenciado al del resto de la población que afecta a su empleabilidad. Concretamente, estos individuos rechazan en mayor medida la ocupación de puestos en economía sumergida, donde los contratos en precario son comunes y, al mismo tiempo, también muestran baja disposición a cambiar de oficio. Estos resultados ponen en evidencia que el rasgo de personalidad locus de control se asocia a la confianza del individuo en sus capacidades y habilidades para afrontar el reto que el mercado laboral aporta en su país, por lo que no se ven obligados a participar en el infraempleo.

Por otra parte, y de forma adicional a las consideraciones respecto al rasgo de personalidad contemplado en el estudio, los resultados muestran una actitud diferenciada hacia los factores que condicionan la empleabilidad y la emprendeduría en razón del género, la edad, el nivel de estudios y la situación laboral. En lo que a género se refiere, destaca una mayor actitud activa hacia el empleo por parte de la mujer caboverdiana, en un intento de superación de las desigualdades. Concretamente, la mujer, a diferencia del hombre, muestra mayor disposición a incrementar su capacitación para conseguir un puesto de trabajo, lo que avala su mayor compromiso con la lucha por superar el desempleo. Estos resultados obtenidos en la República de Cabo Verde son concordantes con los hallados por Schafgans (2000) en

Malasia, donde la fuerza de trabajo femenina creció más rápidamente que la masculina debido a la mejora en los niveles educativos de la mujer y a su actitud más favorable hacia el empleo. Por consiguiente, Cabo Verde no constituye un caso atípico en lo que al comportamiento de la mujer se refiere en este contexto laboral en una economía en desarrollo.

Adicionalmente al estudio de la empleabilidad, también hemos analizado la actitud de las féminas hacia la emprendeduría. Nuestra investigación ha hallado un comportamiento emprendedor superior en la mujer que en el varón caboverdiano, contrariamente a lo establecido en la literatura que sostiene que el emprendedor es generalmente varón. Dos argumentos pueden explicar estos resultados. Por una parte, el mayor efecto que el desempleo ejerce en el comportamiento emprendedor de las féminas que, según Verheul *et al.* (2006), no es extensivo a los varones y, además, se acentúa en economías en transición. A ello habría que unir el elevado desempleo y discriminación laboral de la mujer en Cabo Verde. Por otra, y si consideramos las especificidades sociales de este país, los resultados también se justifican cómodamente, ya que la sociedad caboverdiana confiere a la mujer una responsabilidad casi sin límites con relación al sustento y manutención de la familia, siendo prácticamente la única responsable de la educación de los hijos. Ello obedece a que la poligamia masculina constituye una práctica habitual e institucionalizada, como ya ha sido mencionado. Ahora bien, para Cowling y Hayward (2000), el paso de la mujer del desempleo al autoempleo obedece a su deseo de mantener el sustento familiar incluso aunque viva en pareja, si su compañero pierde el empleo.

Con respecto a la edad, el estudio revela un claro compromiso de los más jóvenes con las condiciones que afectan a su empleabilidad, mostrando una actitud más favorable hacia ampliar su formación para acceder al mercado de trabajo, a emplearse en puestos a tiempo parcial, a aceptar la movilidad ocupacional y/o territorial e, incluso, a aceptar el infraempleo y la precariedad. Todo ello viene a corroborar, en primer lugar, el empuje positivo que los más jóvenes aportan al mercado laboral caboverdiano; en segundo lugar, que la anteriormente citada discriminación por sexo se extiende a la discriminación por razón de edad, lo que se ve agudizado por los bajos niveles de formación y experiencia laboral del colectivo de los más jóvenes en la República de Cabo Verde. Por otra parte, son los individuos de más edad los que muestran un mayor comportamiento emprendedor, al estar en la actualidad dirigiendo su negocio. De esta forma, la menor predisposición de estos individuos a tomar decisiones que favorezcan su empleabilidad (ampliar su formación, aceptar la movilidad ocupacional y/o

territorial) puede verse moderada por su mayor compromiso con el comportamiento emprendedor o el autoempleo, aportando otro componente de importancia para la dinamicidad del mercado de trabajo caboverdiano.

El nivel de estudios, por su parte, también demuestra ser para la República de Cabo Verde una variable influyente en las actitudes adoptadas hacia la empleabilidad, pero no así hacia la emprendeduría. Concretamente, cuanto mayor es el nivel de estudios del individuo menor será su inclinación a aceptar el infraempleo o la movilidad ocupacional y territorial. Lógicamente, los individuos de mayor nivel de estudios y grado de especialización rechazarán en mayor medida el cambio de oficio, debido al coste de oportunidad y a la pérdida de competencia que ello le ocasionaría. Asimismo, es relevante el hecho de que los individuos de mayor nivel de estudios rechacen el cambio de país para conseguir o mejorar un empleo, lo que puede venir justificado por su mayor facilidad para encontrar empleo en un contexto de bajo nivel educativo. Esta actitud de la población de mayor estudio, por otra parte, impide la descapitalización intelectual de la República de Cabo Verde.

Sin embargo, el nivel de estudios no muestra incidencia sobre el comportamiento emprendedor, a pesar de ser un factor que condiciona la capacidad del individuo para percibir las distintas oportunidades empresariales existentes en el entorno (Basu, 1998; Mitchell *et al.*, 2000), así como por facultarle en el acceso a las diferentes instancias, procedimientos y agentes necesarios para la creación y puesta en marcha de la empresa (Mitchell *et al.*, 2000; Arenius y De Clercq, 2005). Ahora bien, dado que las iniciativas empresariales de los caboverdianos, en muchos casos, se corresponden con la emprendeduría informal, esto es, pequeños negocios no constituidos formalmente, el efecto del nivel educativo se minimiza. A ello se une, por otra parte, el factor “emprendeduría por necesidad”, según el cual es la imposibilidad de encontrar un empleo por cuenta ajena, más que otra factor, lo que justifica la decisión de crear un negocio propio.

Finalmente, los resultados del trabajo muestran que la situación laboral caboverdiana juega un papel muy relevante en las actitudes del individuo debido a la tensión que el desempleo genera. Dos conclusiones avalan esta afirmación: (1) se agudiza la importancia de la situación laboral frente a las actitudes y comportamientos del individuo hacia la búsqueda/mejora de empleo, tanto en lo que a aceptación del infra empleo se refiere como a la disposición a mejorar la competitividad personal; y (2) se modera o minimiza el efecto que otros rasgos

relevantes y definatorios del capital humano han tenido tradicionalmente en el estudio de las actitudes hacia el empleo.

Finalmente, la presente investigación tiene implicaciones prácticas que afectan a la programación de las políticas de inserción-empleo. En primer lugar, la importancia de elevar los niveles de estudios de la población caboverdiana debido a su incidencia en la empleabilidad de los mismos queda, sin lugar a dudas, ratificada en el presente trabajo. De esta forma, constituye un gran reto para las administraciones públicas caboverdianas superar el déficit formativo que caracteriza a su población activa. En segundo lugar, los resultados de este estudio pueden orientar, de forma más precisa, las actividades formativas dirigidas a la población activa, así como a los contenidos educativos incluidos desde la formación primaria y secundaria (Groves, 2005). Concretamente, y dado el efecto beneficioso que el locus de control interno tiene sobre las variables explicativas de la empleabilidad del trabajador, los programas de formación deberían incluir la docencia en actitudes conductuales que refuercen la confianza en la propia capacidad del individuo y la conexión entre los logros personales alcanzados en el mercado de trabajo y el esfuerzo/sacrificio propio. Asimismo, podrían estimular en el individuo la confianza en su capacidad para actuar en contra de las amenazas identificadas en el entorno más que su dependencia absoluta del mismo. La mejora de estas actitudes no sólo pueden reducir los costes económicos y sociales del desempleo, sino que también permiten dinamizar el mercado de trabajo, incrementar la productividad y, *por ende*, el crecimiento económico del país.

En segundo lugar, y a pesar de los esfuerzos llevados a cabo en la República de Cabo Verde por reducir la desigualdad hacia la mujer, los resultados de este trabajo confirman la necesidad de intensificar las actuales políticas a favor de la igualdad de oportunidades, que además deben extenderse a la discriminación por razón de edad, ampliando la adopción de medidas de discriminación positiva que garanticen la plena igualdad de derechos de la mujer y de los más jóvenes en la práctica. Adicionalmente, el desarrollo de acciones educativas dirigidas a la sociedad en aras a estimular una conciencia colectiva que respete la igualdad, parece también conveniente.

En tercer lugar, los resultados sugieren la necesidad por parte de las instituciones públicas de la República de Cabo Verde de adoptar las medidas tanto de carácter legislativo como de estímulo de la responsabilidad social de los empresarios con el propósito de combatir el infra

empleo y regularizar los puestos de trabajo actualmente en precario. En este sentido, es de máxima importancia que la predisposición a aceptar puestos de trabajo irregulares no se convierta en el elemento diferenciador del capital humano caboverdiano.

Bibliografía

Acs, Z.J.; Arenius, P.; Hay, M.; Minniti, M. (2005): *Global entrepreneurship monitor. 2004 Executive Report*, USA: Babson & London Business School.

Ardichvili, A.; Gasparishvili, A. (2003): "Russian and Georgian entrepreneurs and non-entrepreneurs: a study of value differences", *Organization Studies*, **24**, 1, pp. 29-46.

Arenius, P.; De Clercq, D. (2005): "A network-based approach on opportunity". *Small Business Economics*, **24**, 3, pp. 249-265.

Basu, A. (1998): "An exploration of entrepreneurial activity among Asian Small Businesses in Britain. *Small Business Economics*, **10**, pp. 313-326.

Becker, B.E.; Hills, S.M.. (1981): "Youth attitudes and adult labor market activity", *Industrial Relations*, **20**, pp. 60-70.

Becker, B.E.; Krzystofiak, F.J. (1982): "The influence of labor market discrimination on locus of control", *Journal of Vocational Behavior*, **21**, pp. 60-70.

Begley, T.M.; Tan, W.L. (2001): "The socio-cultural environment for entrepreneurship: a comparison between East Asian and Anglo-Saxon countries", *Journal of International Business Studies*, **32**, 3, pp. 537-553.

Boone, C., Olffen, W.V. ; Roijackers, N. (2004): "Selection on the road to a career: evidence of personality sorting in educational choice", *Journal of Career Development*, **31**, pp. 61-78.

Byrne, D.; Strobl, E. (2004): "Defining unemployment in developing countries: evidence from Trinidad Tobago", *Journal of Development Economics*, **73**, pp. 465-476.

Capella, E.; Weinstein, R.S. (2001): "Turning around reading achievement: predictors of high school students' academic resilience", *Journal of Educational Psychology*, **93**, 4, pp. 758-771.

Coleman, M.; Deleire, T. (2003): "An economic model of locus of control and the human capital investment decision", *Journal of Human Resources*, **38**, 3, pp. 701-721.

Cowling, M.; Hayward, R. (2000): *Out of Unemployemet*, Research Centre for Industrial Strategy, Birmingham University.

Cowling, M.; Taylor, M. (2001): "Entrepreneurial Women and Men: Two different species?", *Small Business Economics*, **16**, pp. 167-175.

Finan, T.J. (2001): Reviews. Cape Verde, *Journal of African History*, **42**, pp. 307-350.

Frantz, R.S. (1980): “Internal-external locus of control and labor market performance: empirical evidence using longitudinal survey data”, *A Quarterly Journal of Human Behavior*, **17**, pp. 23-29.

Gibson, B. (2005): “The transition to a globalized economy: poverty, human capital and the informal sector in a structuralist CGE model”, *Journal of Development Economics*, **78**, pp. 60-94.

Groves, M.O. (2005): “How important is your personality? Labor market returns to personality for women in the US and UK”, *Journal of Economic Psychology*, **26**, pp. 827-841.

Levenson, H. (1974): “Activism and powerful others: distinction within the concept of external control”, *Journal of Personality Assessment*, **38**, 4, pp. 377-383.

Martínez García, M.F.; García Ramírez, M.; Maya Jariego, I. (2002): “Social support and locus of control as predictors of psychological well-being in Moroccan and Peruvian immigrant women in Spain”, *International Journal of Intercultural Relations*, **26**, pp. 287-310.

McClelland, D.C. (1961): *The achieving society*, Princeton, NJ: Van Nostrand Reinhold.

Mitchell, R.K.; Smith, B.; Sewright, K.W.; Morse, E.A. (2000): “Cross-cultural cognitions and the venture creation decision”. *Academy of Management Journal*, **43**, 5, pp. 974-993.

Mueller, S.L.; Thomas, A.S. (2000): “Culture and entrepreneurial potential: a nine country study of locus of control and innovativeness”, *Journal of Business Venturing*, **16**, pp. 51-75.

Mwamwenda, T. (1995): “Job satisfaction among secondary school teachers in Transkei”, *South African Journal of Education*, **15**, 2, pp. 84-87.

Poirson, H. (2001): “The impact of intersectoral labour reallocation on economic growth”, *Journal of African Economies*, **10**, pp. 37-63.

Reynolds, P.D.; Bygrave, W.D.; Autio, E.; Cox, L.W.; Hay, M. (2002): *Global entrepreneurship monitor. 2002 Executive Report*, USA: Babson & London Business School and Kauffman Foundation.

Rotter, J.B. (1966): “Generalized expectancies for internalized versus externalized reinforcement”, *Psychological Monographs*, **80**, whole 609.

Schafgans, M.M.A. (2000): “Gender wage differences in Malaysia: parametric and semiparametric estimation”, *Journal of Development Economics*, **63**, pp. 351-378.

Spector, P.E., Cooper, C.L., Sánchez, J.I., O’Driscoll, M. y otros (2001): “Do national levels of individualism and internal locus of control relate to well-being: an ecological level internal study”, *Journal of Organizational Behavior*, **22**, pp. 815-832.

Verheul, I.; Van Stel, A. y Thurik, R. (2006): “Explaining female and male entrepreneurship at the country level”, *Entrepreneurship & Regional Development*, **18**, pp. 151-183.