

# Cuestionario sociométrico de la empleabilidad

**Colección:** *"Territorio y políticas sociales"*

**Serie:** *Estudios e investigaciones.*



**PACTEM NORD**

CONSORCIO PARA LA  
CREACIÓN DE EMPLEO

*Itinerarios de inserción desde  
la perspectiva del trabajo en red.  
Instrumentos y metodología.*



# **Cuestionario sociométrico de la empleabilidad**

## *Edita*

*Consortio Pactem Nord  
Cl. Virgen de los Desamparados, nº 26  
46100 Burjassot, Valencia  
pactem@consorci.info*

## *Dirección técnica y coordinación de publicaciones*

*José Antonio Navarro  
Cristina Millán  
Asensi Cabo  
Pedro Romero  
Manuel Monje*

## *Autores/as / Equipo de redacción*

*Asensio Cabo Meseguer  
Esther Pagán Castaño  
Javier G. Nieto (desarrollo de software)*

## *Imprime*

*Grafo Impresores, S.L.  
Tel. 96 390 23 23*

## *Depósito Legal:*

*V - 1887 - 2008*

*Marx alentó mi disgusto ante cualquier forma de injusticia socialmente producida, la necesidad de desenmascarar las mentiras que suelen envolver y ocultar la responsabilidad social por la miseria humana*

*Z. Bauman: (Modernidad líquida)*

*Me interesa muchísimo ese fenómeno de la conversión de la idea del trabajo como un elemento colectivo, en un discurso del empleo como una situación individualizada, líquida, en el sentido de la sociología de Z. Bauman; es decir; el empleo como volátil, defensivo y, sobre todo, apenas controlable, muy azaroso, de adaptación, de adaptabilidad. El concepto de empleabilidad, en el fondo, es esa idea de adaptabilidad perfecta a condiciones diferentes, lo que supone sacar lo colectivo de las reglas del juego.*

*Luis E. Alonso (El Trabajo sin fin)*

*Somos incapaces de ninguna demostración que el mayor de los dogmatismos no pueda destruir. Tenemos una idea de la verdad que no puede destruir el mayor de los escepticismos.*

*Pascal (Pensées)*

*Soy de los que consideran, quizás con un exceso de presunción, que toda narración, incluso la más intrascendente, tiene una dimensión moral. Pero es este convencimiento el que me hace tomar distancia con respecto a lo que escribo.*

*Eduardo Mendoza (Una Comedia ligera)*

*[...] Partió una bella mañana de julio/ para conquistar lo bello, lo verdadero y lo justo. [...] Yo sé / que una vez que se cae en esta pasión / y que se tiene un corazón de un peso respetable, / no hay nada que hacer; Don Quijote, / nada que hacer: / hay que embestir a los molinos de viento [...]*

*Nazim Hikmet (Don Quijote)*

*De modo que el problema actual no es sólo el que plantea la constitución de una "periferia precaria" sino también el de la "desestabilización de los estables." [...] Así como el pauperismo del siglo XIX estaba inscrito en el núcleo de la dinámica de la primera industrialización, la precarización del trabajo es un proceso central, regido por las nuevas exigencias tecnológico-económicas de la evolución del capitalismo moderno. Es perfectamente lícito plantear una "nueva cuestión social", que tiene la misma amplitud y la misma centralidad que el pauperismo en la primera mitad del siglo XIX, para sorpresa de los contemporáneos.*

*Robert Castel (Las metamorfosis de la cuestión social)*

A lo largo del texto, los sustantivos susceptibles de ser determinados por género y que hayan sido marcados sólo en masculino se entienden exclusivamente como resultado de la neutralización de la oposición privativa de género de la lengua castellana, y respetando ortográficamente la partición exhaustiva y unívoca de la lexicografía castellana en el caso del género, sin pretender en modo alguno que tal hecho suponga una inferencia de sexismo ni discriminación explícita o tácita sobre el sexo femenino.

## ÍNDICE

<b>1. PROEMIO</b>	<b>13</b>
La evolución crítica de la política económica: del pleonasma al oxímoron.	16
El caso europeo o la aventura inacabada de Bauman	24
El concepto de exclusión social	27
La centralidad del trabajo -o su pérdida, o su precariedad- y la exclusión social	32
<b>2. DEFINICIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO</b>	<b>41</b>
<b>3. DESCRIPCIÓN DEL CUESTIONARIO SOCIOMÉTRICO DE EMPLEABILIDAD (CSE)</b>	<b>47</b>
A) GENERALIDADES	47
B) POBLACIÓN OBJETO	50
C) APLICACIONES	50
D) FORMATO	51
E) ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LOS DIFERENTES FACTORES Y VARIABLES A MEDIR	55
1. FACTORES PERSONALES	55
2. FACTORES SOCIO-PERSONALES	56
3. FACTORES CONTEXTUALES	57
F) NORMAS DE APLICACIÓN	58
G) MÉTODOS E INDICADORES DE PUNTUACIÓN	59
Indicadores de medida utilizados en el CSE	59
H) PESOS RELATIVOS MÁXIMOS ESTABLECIDOS PARA LAS VARIABLES	68

<b>4. JUSTIFICACIÓN EXPERIMENTAL</b>	75
A) DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA	76
B) VALIDEZ	81
1. VALIDEZ APARENTE	81
2. VALIDEZ COMPROBADA TEÓRICA	83
3. VALIDEZ COMPROBADA EMPÍRICA	108
C) PRECISIONES SOBRE LA FORMA DE MEDICIÓN	117
D) FIABILIDAD	118
<b>5. CONCLUSIONES</b>	123
<b>6. BIBLIOGRAFÍA</b>	127

## 1. PROEMIO

A modo de exordio, o de precisión aclaratoria, nos parece fundamental hacer notar que el estudio que abordamos en relación con la empleabilidad de los colectivos desfavorecidos y su evaluación no es un manual de test al uso, aunque, en efecto, se narra en su seno el proceso de creación y validación experimental de un cuestionario evaluativo. Antes que nada, el presente documento persigue una reflexión en torno al problema del empleo y la exclusión o vulnerabilidad social y, más en concreto, encuentra su nacimiento en la ruptura ideológica con los modelos discursivos biográficos o individualistas en la interpretación de la exclusión social, en favor de planteamientos esencialmente sistémicos en la explicación de esta problemática. Y en ese sentido, el Cuestionario Sociométrico de Empleabilidad que presentaremos como modalidad procedimental validada para la evaluación del fenómeno es, sin duda, consecuencia directa de esa reflexión. Es por esto que el proemio que le sirve de introducción no supone sólo una exposición de los antecedentes y marco teórico, que también, sino que se convierte realmente en el cuerpo central del estudio, reflexión que nos conducirá desde la comprensión sin ambages del carácter sistémico de la problemática que abordamos a la dilucidación de una definición multidimensional de la empleabilidad y a la elaboración y experimentación de un cuestionario coherente con ese juicio. Intentaremos determinar que el problema de la relación del empleo y la vulnerabilidad es una cuestión social de primer orden y de consecuencias fundamentales y paradigmáticas desde el punto de vista sociológico y no una pluralidad de dificultades individuales personales. Para ello, el proemio, de ahí su extensión y relevancia, planteará en sus tres puntos de inflexión, respectivamente, las causas que bajo nuestro punto de vista subyacen al fenómeno de la exclusión social, la definirá e intentará determinar la importancia cardinal del empleo en este marco de comprensión como actor principal de la integración social. Veamos.

Para Viviane Forrester (1997), "nuestras concepciones del trabajo y por consiguiente del desempleo en torno de las cuales se desarrolla (o pretende desarrollar) la política se han vuelto ilusorias, y nuestras luchas motivadas por ellas son tan alucinadas como la pelea de Don Quijote con sus molinos de viento". Estamos de acuerdo: la estantigua del hidalgo castellano en la interpretación causal del desempleo y la exclusión social en el ámbito de los programas de empleo e inserción se dibuja en al menos sentidos. Por un lado, es cierto que nos han llegado interpretaciones perimidas del desempleo concordantes con épocas de

pleno empleo y estabilidad laboral para ser aplicadas en un contexto laboral cuya principal característica es, precisamente, la ausencia de tales cosas. Y es cierto que es común aplicar metodologías de inserción, evaluación e investigación tomando como base intelectual justamente aquella interpretación anacrónica, desafortunada por inadaptada a la realidad, evidentemente enmarcadas en un mero trasunto de la realidad sociolaboral de amplios sectores poblacionales estigmatizados bajo el palio de la vulnerabilidad, pero seguramente conveniente desde puntos de vista políticos neoliberales mediante el afianzamiento de un discurso biográfico que recela por encontrar la causa del desempleo y la exclusión (vulnerabilidad, desafiliación...) en los propios desempleados y excluidos.

El presente estudio nace en el seno de un programa de empleo -de inserción social mediante el empleo, nos ha gustado decir a lo largo de su andadura-. Y aunque pretendimos incardinar nuestras acciones en aspectos biográficos y sistémicos con igual peso, somos conscientes de que los cambios significativos producto de la implementación de las intervenciones se encuentran entre las personas vulnerables y que la influencia sobre los contextos en términos de parámetros de empleo no supone mucho más allá que rascar superficialmente la realidad. Y es este el segundo sentido en que aparece la alargada figura del caballero cervantino, coherente en este caso con la bella aproximación de Hikmet que hemos citado en los prolegómenos del documento. Sólo nos queda la acción biográfica, tenemos el convencimiento de que tal acción es anémica para la superación de la etiología de las consecuencias que atendemos, pero sacar de la exclusión a una sola persona merece (también lo dice Forrester) hacer todos los esfuerzos necesarios. En efecto, llegado el caso, delante de la persona que nos necesita, entendida la situación de su vida, en muchos casos al borde de la vida misma, "ya no hay nada que hacer: hay que abatir los molinos de viento", que diría el inefable poeta turco de nuestro exordio.

El problema, como intentaremos observar a lo largo de este proemio, es la forma en que muchas intervenciones y esfuerzos investigadores en el ámbito del empleo, aún teniendo meridianamente clara la agraz catadura de discursos individualistas, culpabilizadores, en la aprehensión del problema de la desafiliación y la fractura social y laboral, acaban determinando intervenciones que en muchos casos no hacen sino reforzar precisamente la interpretación biográfica, caso especialmente significado en el caso del constructo que aquí se debatirá con cierta profundidad: la empleabilidad de las personas desfavorecidas, concepto que ha cobrado interés en la última década en los ambientes psico-sociológicos, debatido suficientemente en los programas de empleo e inserción y que, a nuestro juicio, requiere nuevas investigaciones para definirlo convenientemente. En concreto, nos parece fundamental manumitir la empleabilidad de concepciones que mancipan su complejidad aherrrojándola en un catálogo exclusivo de variables personales de los individuos sin considerar la importancia de variables sistémicas, globales y territorialmente especificadas, que dan cuenta, en su interacción, de la capacidad de emplearse en un marco laboral determinado. Y es que, en efecto, la empleabilidad ha acabado finalmente conceptualizada, con no poca convención, como la capacidad personal de encontrar y mantener un empleo, y será en esa cursiva donde centraremos nuestra crítica y nuestra ruptura con el modelo biográfico que

la auspicia, con la intención de favorecer un marco de comprensión y un instrumento de evaluación que, sin denostar la relevancia de los factores personales, afirme, integre y evalúe factores sistémicos interactuantes como clave para la integración de las personas desfavorecidas.

La integración es un fenómeno poliédrico que refiere la pertenencia a una sociedad como un todo de elementos interdependientes, como se aprueba en el estructuralismo auroral de Durkheim. A mayor abundamiento, con Robert Castel (1997), la inserción profesional supone un sinónimo de la integración en cuanto a encontrar un lugar en la sociedad, reinscribirse en la condición salarial, con sus servidumbres y sus garantías. Así entendida la integración, se nos antoja que la aprehensión de un concepto como la empleabilidad, en cuanto a capacidad de emplearse, debe contener en su estructura la propia complejidad en que deriva, tiene que reflejar la interdependencia de factores de diversa extracción, personal y sistémica, para hacer justicia a la importancia cardinal del trabajo como elemento fundamental en la integración social. Sin duda, la mirada hacia la empleabilidad como un constructo estructuralmente mediado por elementos personales de forma exclusiva nos parece una simplificación irresponsable de su importancia y un denuesto hacia las personas que encuentran dificultades de inserción profesional derivadas de lastres de naturaleza manifiestamente contextual o sistémica, en forma, por ejemplo, de discriminación en el acceso al empleo para grupos extensos de personas.

Este estudio sobre el fenómeno de la empleabilidad en colectivos desfavorecidos se ha realizado en el contexto del Proyecto Àgora Nord, gestionado por el Consorcio para la creación de empleo Pactem-Nord, físicamente ubicado en la comarca de l'Horta Nord, Valencia. El proyecto Àgora Nord es una Iniciativa Comunitaria Equal (Fomento y promoción de nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades en relación al mercado de trabajo), financiada por el Fondo Social Europeo, centrado en el Pilar I de dicha Iniciativa, destinada a mejorar la capacidad de inserción profesional; y circunscrito específicamente al área temática centrada en Facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado de trabajo que debe estar abierto a todos.

El proyecto, en lo que respecta a su intervención directa, se implementó entre septiembre de 2005 y junio de 2007, siempre a través de dos ejes fundamentales de actuación, empowerment personal y empowerment territorial, con la intención de optimizar tanto las variables personales de los colectivos atendidos como las contextuales o territoriales para favorecer la inserción social y laboral de la población atendida. Más en concreto, el presente estudio se enmarca en la Acción 3 de la Iniciativa Equal, destinada esencialmente a la difusión de resultados metodológicos, a la innovación de procesos, su validación y su transferencia horizontal y/o vertical a las políticas activas de empleo.

Pues bien, la presente isagoge intentará considerar la importancia bonancible de la impronta sistémica en la interpretación de la exclusión social y el desempleo en contraposición con los enardecimientos discursivos biográficos, lo que supone abordar la problemática de la exclusión social desde la intrínseca vinculación de

su existencia al mercado de trabajo y su depauperación en términos de precariedad, derivada de procesos evolutivos político-económicos sistémicos, lejanos en muchos sentidos de casuísticas personales.

Consecuentemente pretendemos, ya lo hemos mencionado, en esta dilucidación del marco teórico, narrar en primer término la caracterización de la exclusión social y el desempleo como resultado inherente a la especificidad de la evolución política y económica (el presente, dijo Pessoa, es antiquísimo) desde la caída del fordismo y la ruptura del pacto keynesiano y la derivación hacia esferas macroeconómicas neoliberales que comprometen la decisión democrática frente a movimientos económicos y financieros que perpetúan la existencia de vulnerabilidad en sociedades avanzadas (occidentales, post-industriales, globalizadas). En segundo lugar, observaremos la especificidad del concepto de exclusión social desde el punto de vista del impacto ciudadano y democrático de su existencia y mantenimiento, siempre con la manifiesta intención de visibilizar la marginalidad frente a las diversas intenciones políticas que pugnan precisamente por su efectiva invisibilización. En tercer lugar, haremos una lectura de la moderna sociología del trabajo en el intento de definir más claramente los vínculos entre la exclusión/inclusión social y el trabajo versus la desaparición de la sociedad salarial, con la intención de manifestar la centralidad del trabajo en la integración social de los colectivos vulnerables y, por ende, la necesidad de definir con precisión la empleabilidad en su caso y la idoneidad de arbitrar un sistema de evaluación de la misma coherente con las causas reales que se encuentran en la base de la propia exclusión. Entendemos que es este nuestro marco teórico de referencia y de él se derivará finalmente una definición de la empleabilidad, constructo que aquí convocamos como objeto de estudio, específicamente considerada en el caso de personas con especiales dificultades de integración social y laboral. Ulteriormente, una segunda parte del estudio dará cuenta de la descripción pormenorizada del Cuestionario Sociométrico de Empleabilidad y del proceso analítico de validación experimental.

La evolución crítica de la política económica: del pleonasma al oxímoron.

Plantearse el problema del mercado de trabajo actual y observar las circunstancias que han determinado su denostable caracterización y su difícil pronóstico, hacen que uno entienda mejor el título del contundente pero brillante poema de Alberto Vega "Dios ha muerto, Marx ha muerto (y yo últimamente no me encuentro nada bien)". Y es que no es posible desvincular ni tan siquiera en un ejercicio de clarificadora heurística el problema de la exclusión social de los problemas generales que caracterizan el mercado de trabajo español globalmente considerado, más allá de considerar su situación como paroxismo de las realidades laborales desfavorecidas: neoliberalismo como marco, relaciones laborales aherrojadas por un inicuo triunvirato de liberalización, privatización y desregulación, y sus hijos espurios en forma de descentralización y deslocalización: paro y temporalidad marcadamente estructurales, siniestralidad laboral asociada, una incisiva discriminación femenina y un largo etcétera que intentaremos observar a continuación. Son muchas las estrategias de maquillaje empleadas por muchos

gobiernos, como veremos más adelante, pero sabemos que pese a los discursos oportunistas, siempre políticamente correctos, la emergencia del desempleo estructural y de la exclusión social no son fenómenos víricos desgraciadamente instalados en nuestras sociedades cuya explicación se encuentre en el seno de una especial ciencia infusa, sino que encuentran su causalidad en un proceso evolutivo político y económico en el que lo segundo ha conseguido una independencia manifiesta de lo primero, una secesión que se incrementaba según se acrecentaba a su vez la consideración de lo primero como un modelo de decisión democrática.

La independencia de los movimientos económicos y financieros, agudizados sobremanera en la era de la globalización, de las decisiones democráticas, al final, es lo que hemos quedado en llamar neoliberalismo, supeditar la sociedad a los dictados -y dicitos- del mercado, abandonar el romanticismo de la solidaridad y de la ética social por inveterados, asumir la dualidad y la fragmentación. Como dice Bauman: donde habla la economía, que calle la ética.

Veamos, siguiendo a Ruesga (1995), aunque sea sucintamente, de qué lluvias proceden estos lodos:

El modelo de pleno empleo derivado del fordismo posbélico de producción en cadena y consumo de masas, bajo la lógica de los esquemas de racionalización taylorista, inició una involución crítica a partir de la crisis de los setenta manifestando su rigidez técnica-organizativa y socio-institucional para dar respuesta a una masiva diversificación y especialización de la demanda de consumo. La ruptura del modelo en la adaptación al nuevo mercado condujo los procesos de producción hacia una cada vez mayor flexibilización, mediante la incorporación de nuevas tecnologías, la descentralización productiva y una ya contundente flexibilidad externa empresarial en el uso de la fuerza del trabajo desde el punto de vista numérico, espacial, funcional y salarial.

El diseño de producción pasa de una fase de racionalización fordista a una fase abiertamente consumista, de una producción en masa clásica a una producción en masa flexible que rompe definitivamente la línea de montaje rígida y unidimensional para dar paso a una fábrica concebida como una red de mini líneas diversificadas en trayectorias y ritmos, dando respuesta a la nueva forma de demanda de consumo. En efecto, a partir de finales de los setenta, asistimos al nacimiento de una nueva forma de consumismo, sustituyéndose la mirada crítica por una mirada fascinada por el objeto de consumo, aparecen usos como la planificación de la obsolescencia desde el punto de vista psicológico, cualitativo o funcional, produciendo la disminución organizada de la vida útil de los productos y nace paralelamente un incisivo individualismo hedonista en el consumo (Alonso, 1999). De hecho, la marca de los objetos de consumo, progresivamente, deja de marcar al producto para realmente marcar al consumidor, convirtiéndose en la afirmación del status en el caso de las clases pudientes y en la huera aspiración de los más desfavorecidos. Para Chávez, una auténtica migración del humanismo hacia el marketing, con implicaciones directas en la lucha de clases (pedimos disculpas por la actualización de un concepto obsoleto para algunos y que nosotros entendemos de necesaria actualidad; es que el conflicto social de los funcionalistas se nos antoja un tanto eufemístico en el caso que nos ocupa).

Todos estos cambios condujeron a un modelo de producción descentralizada y flexibilizada, externalizada. Especialización flexible, en definitiva, donde los trabajadores se convierten en la principal (muchas veces la única) variable de ajuste. Subcontratación y contratación precaria como formas esenciales de competitividad empresarial. En España, en concreto, este modelo se ha presentado en las últimas décadas con toda su contundencia, con toda una grey de empresarios instalados en la cultura de la precariedad para competir en un mercado cada vez más alejado de la racionalidad ciudadana y de lo social, agostando las relaciones laborales hasta límites insospechados: la tasa de paro más alta de la UE de los 15, salvados por la campana de la ampliación, donde Eslovaquia y Eslovenia aún salen peor parados, pero eso sí, de los primeros todavía en el ranking de precariedad (con una temporalidad 20 puntos superior a la media) y en el de siniestralidad.

El nuevo sistema productivo requiere de un número reducido de trabajadores y sí en cambio necesita de una fuerza de trabajo que entre y salga fácilmente del sistema y sin costos elevados. A tal efecto la desregulación laboral es la herramienta que minimiza los costos laborales para el empleador y como contrapartida deja en el desamparo a los trabajadores de la mano de la precarización de los contratos laborales, de la regresión de los derechos sociales y el aumento del trabajo informal. Vivimos en una era donde llega a su fin el círculo virtuoso que promovía la tríada productividad - crecimiento económico - pleno empleo. La situación actual de crecimiento sin empleo pone en jaque al supuesto clásico de que a mayores demandas de producción le corresponden a su vez mayores contrataciones de mano de obra. Al entrar en crisis la sociedad del pleno empleo se desestructuran los mecanismos tanto sociales como materiales que integraban a los individuos a la sociedad a través del mundo del trabajo (Zipcioglu, 2004).

Ya no es posible compartir los axiomas liberales conservadores de que el mejor medio de contribuir al crecimiento económico y a la creación de empleo es promover el beneficio empresarial y reducir el nivel de sus impuestos, y es difícil porque la práctica real, hoy dominante, de las empresas que han anunciado grandes beneficios es la de reducir el número de sus empleados (véanse las recientes reducciones de personal e incremento simultáneo de beneficios financieros en Hewlett Packard, Mercedes Benz, Deutsche Bank...). El primado de lo financiero anticipado por Marx fue bien descrito por Keynes en su Tratado sobre el dinero, que explica que el desajuste entre la actividad económica y las operaciones bolsísticas, se manifiesta sobre todo en que el número de los activos financieros es superior al aumento de los precios de los bienes de consumo y en los salarios, lo que equivale a la transferencia implícita pero imperativa de la riqueza de la esfera productiva a la financiera. Para Beneyto (2005), analizando el caso europeo, es evidente que en ese viaje no caben las alforjas de lo social.

Además, con la internacionalización de la producción, los empresarios se encuentran al menos con dos ventajas estratégicas: por una parte, se produce una competencia global entre mano de obra barata y cara, y por la otra, las condiciones y controles fiscales de los estados pueden burlarse fácilmente, eligiéndose a discreción el lugar de inversión, de producción, de cotización y de residencia (Beck, 2000).

El problema, como bien afirma Castells (1998), es que el capital es global, pero el trabajo, generalmente, es local. La dinámica de la sociedad del saber, para este

autor, favorece la concentración y la globalización del capital, en tanto en cuanto que se explota el poder descentralizado de las redes, mientras que el trabajo se desintegra en su ejecución, se fragmenta en su organización, se diversifica en su existencia y se divide en su organización colectiva. El trabajo pierde, en efecto, su identidad colectiva, se individualiza cada vez más en sus capacidades, condiciones laborales, intereses y proyectos. A medida que el capitalismo globalizado y triunfante, con el inestimable apoyo de las nuevas tecnologías de la información, va acabando con las ligaduras del trabajo humano, no dejan de aumentar los beneficios empresariales transnacionales y también las cifras de paro en las sociedades de los Estados "asistenciales" de Europa.

Pero sigamos, a principios de los ochenta, la irrupción en la escena política de los planteamientos neoliberales de Thatcher y Reagan en Reino Unido y EE.UU. respectivamente, condujo a una progresiva ruptura del pacto keynesiano y a la instauración de una consecuente separación de los flujos de mercado económicos y financieros de las decisiones democráticas. La relación intrínseca, imbricada, pero también alambicada y artera entre los procesos evolutivos productivos (macroeconómicos) y los acontecimientos políticos determinó finalmente una forma de capitalismo socialmente agresivo, mejor domado en el contexto general de la UE en su evolución mediata, pero indómito todavía en España en muchos sentidos.

El resultado de la evolución es conocido: un porcentaje elevado de la población activa engrosó las listas de paro, los nuevos modelos contractuales precarizaron la situación laboral de los trabajadores y la temporalidad inició su imparable y aplastante andadura hasta nuestros días, donde más de un tercio de la población asalariada española sufre sus efectos: inestabilidad sociolaboral, siniestralidad, malas condiciones de trabajo y amplios problemas de motivación hacia el trabajo en general y hacia su propia empresa en particular.

La segmentación del mercado de trabajo se estaba construyendo y es hoy una palmaria realidad: un conjunto de trabajadores (llamémosle mercado de trabajo central) goza de cierta estabilidad y calidad en sus empleos; pero un grupo extenso de los asalariados (digamos el mercado laboral periférico, poco menos del 50 % en España) trabaja en un contexto laboral presidido por la precariedad, la temporalidad, el encadenamiento de contratos temporales o la rotación entre el empleo y el desempleo.

También la población específicamente desempleada actual de nuestro país admite la consideración segmentada en un paro de dos velocidades: unos tienen la posibilidad de insertarse en el mercado de trabajo en constante rotación, accediendo a contratos temporales no siempre causados de diversa duración (generalmente o muy cortos o muy largos, utilizados como periodo de prueba los primeros y como falsos indefinidos los segundos), o mediante el acceso a las diferentes formas de subcontratación abusiva que permite una muchas veces extraña interpretación jurisprudencial. El otro segmento de desocupación viene determinado por los conocidos colectivos desfavorecidos o de difícil inserción profesional, desempleados cuyas peculiaridades sociolaborales asociadas al género, la edad o al origen, entre otras, discrimina su acceso al mercado de trabajo y los convierte en un porcentaje significativo, digámoslo sin eufemismos, en parados que han

sido definitivamente expulsados del proceso social de producción y cuya perspectiva de futuro es realmente desesperanzadora. Vivimos, construimos, una sociedad dual: la precariedad y la vulnerabilidad se aceptan, institucionalizando espacios de integración y desintegración con el fin de mantener la rentabilidad del aparato productivo. La fractura social derivada es evidenciable sobre todo en nuestro momento, porque el mercado secundario establece no ya relaciones complementarias con el primario, como aconteció en épocas de industrialización, sino claramente competitivas.

La respuesta política a esta problemática se está reduciendo a poco más que una serie de formulaciones publicitarias que refieren el Pleno Empleo como un fenómeno plausible y, en los casos más ingenuamente exaltados, como una realidad social próxima. En nuestra opinión, por lo comentado más arriba, el pleno empleo en la actualidad no es ni tan siquiera un futurible, sólo fundamenta su existencia conceptual y su posibilidad en la arrogancia política. En efecto, es ingenuo pensar en un regreso del pleno empleo sin modificar las causas que generaron su crisis en el relevo del fordismo (Ruesga, 1995).

No parece que las políticas de empleo actuales vayan a solucionar los problemas de nuestros desempleados para la consecución de un empleo digno. Las políticas pasivas dejan sin prestaciones contributivas o asistenciales a la mitad de los desempleados. Por su parte, las políticas activas, en forma de subvenciones empresariales para la contratación, fomento de la formación y/u orientación profesional, la creación de empresas o el desarrollo local, se han ubicado siempre bajo el único prisma del mantenimiento de la rentabilidad del aparato productivo y de la lógica de la competitividad, fomentando de forma inconfesada la flexibilidad externa empresarial mediante, por ejemplo, el uso abusivo de la contratación temporal. En este sentido, no nos importa recordar que los contratos temporales ascienden al 90 % de contratos y que son entre un 40 y un 50 por ciento de obra o servicio, y de estos la mayoría de duración indeterminada, contratos de pantagruélica inestabilidad en todos los sentidos, que además están creciendo a un ritmo superior al de los eventuales. Además, la legislación reguladora de la causalidad de la contratación temporal nació para ser inmediatamente vulnerada con la aprobación de las ETTs, de forma que las empresas usuarias pueden contratar de forma temporal a sus trabajadores en ocupaciones realmente permanentes mediante el recurso a una empresa de trabajo temporal, que sí puede hacer ese contrato para ponerlo a disposición de la empresa usuaria y que puede ser temporal porque la relación entre ambas empresas es asimismo temporal.

Por otra parte, el sobredimensionamiento de la formación ocupacional, escasamente ajustada a las necesidades empresariales territoriales, o la ineficacia de los programas de orientación profesional por poner algún ejemplo, hacen pensar que en ausencia de un planteamiento político riguroso y serio acerca del problema del paro y la exclusión social en que deriva, se ha optado por soluciones de "entretenimiento" del parado y convirtiendo el fenómeno de la desocupación en un problema individual del desempleado. Es el discurso individualista: el paro así considerado es más fácilmente controlable, inofensivo. Han pretendido convencer a los desempleados de que su problema radica realmente en procesos

idiosincráticos y/o actitudinales personales y han desarrollado bajo tal concepción todo un conjunto de medidas tendentes a organizar el tiempo de los parados, infravarolándolo y llenándolo de deberes y obligaciones administrativas. Gastar poco dinero y mantener el máximo de paz social posible. La rentabilidad del aparato productivo queda garantizada y el paro socialmente controlado. Esto no sólo ocurre en nuestro país. Bauman (2005), en este sentido, cita a Handler y Pointer al referirse a los programas WIN, siglas de los programas de reinserción laboral estadounidenses: "[...] la retórica que justificaba los WIN tuvo escasa relación con su impacto real. La experiencia indica que el programa obtuvo tristes resultados. Las políticas de asistencia laboral subsisten en sus diversas formas a pesar de una abrumadora comprobación: no lograron reducir en cifras apreciables la cantidad de personas dependiente de programas sociales, ni devolver a los pobres su autosuficiencia. Por lo tanto, las causas de su mantenimiento no pueden ser sus efectos beneficiosos para los pobres, sino su evidente utilidad para quienes no lo son".

La caracterización actual del mercado deja pocos espacios para el optimismo, especialmente en los márgenes periféricos de este marco laboral segmentado. Y es que la segmentación es la característica esencial definitoria de nuestro mercado. Bajo nuestro punto de vista, parece ser que las políticas activas de empleo en los últimos años se están limitando a la identificación de colectivos de difícil inserción profesional sobre los que se actúa con determinadas herramientas en un intento de favorecer su empleabilidad. Y eso está bien, pero de forma inconfesada, esa identificación ha determinado en las más de las ocasiones un proceso ubicuo de clara estigmatización de los colectivos agrupados en torno a determinadas variables (edad, sexo, discapacidad, origen...) y sobre los que se han aplicado medidas de carácter meramente asistencial y en absoluto redistributivo. Las políticas activas, bajo la apariencia confesa de facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda, realmente, están programadas para abandonar cualquier política de pleno empleo y para destruir, ahora de forma tan inconfesada como evidenciable, cualquier obstáculo que impida el funcionamiento del mercado, aún cuando todo esto produzca inevitablemente fallos de asignación y desigualdad social. Digámoslo sin ambages, nuestro mercado de trabajo necesita de la fragmentación porque necesita de la disponibilidad social de la fuerza del trabajo en el contexto neoliberal de excesiva mercantilización.

Siguiendo a Alonso (2004), asistimos a un auténtico declive de las políticas sociales de ciudadanía total y su cambio, como decíamos, por políticas asistenciales muy focalizadas en grupos poblacionales fácilmente estigmatizables. Son las políticas paliativas de los excesivos costes sociales de un modelo privatista y mercantilista de gestión social general. Son políticas de asistencia controlada de las periferias sociales, un cinturón de seguridad para la no interferencia con el sistema central. El trabajo, lejos de estar separado de otros componentes, como el género, o la edad, está incrustado en ellos. Y, desde luego, para que se den políticas de reconocimiento a futuros reales tienen que darse políticas de redistribución. No hay posibilidad de una integración o de una política de reconocimiento multicultural solamente hacia la inmigración o solamente hacia el tema del género o de la edad si no hay un cambio real en las políticas de distribución. No puede haber buenas democracias con malos trabajos (Alonso, 2004), y las políticas específicas

asistenciales no están impidiendo que muchos sectores poblacionales sufran las consecuencias del mantenimiento de la lógica excesivamente mercantilista del neoliberalismo en este tardocapitalismo de principios de siglo. En este contexto, lo sabemos, el paro es necesario, socialmente controlado, sí, pero necesario, y los jóvenes y las mujeres sobre todo, per se, serán los nuevos exponentes de un proletariado lumpen, ahora de los servicios fundamentalmente.

En efecto, una matracalada de personas está desempleada o malempleada, viviendo con un horizonte profesional realmente difuso en términos de consecución de empleo y estabilidad laboral. Malhadados del mercado de trabajo, ejército de reserva de la flexibilidad externa empresarial, los mejores caracterizadores de la subcontratación, de los contratos leoninos más precarios, de los canales de distribución de trabajadores de empresas de trabajo temporal, de los afectados por las regulaciones de la deslocalización y un largo etcétera. La filípica del mercado de trabajo son los eufemísticos efectos colaterales con rostro de exclusión social.

En este punto nos parece importante reflexionar siquiera brevemente sobre la importancia propagandística que van ganando los discursos individualistas, de culpabilización individual de la exclusión y el desempleo. Con Bech (2000), parece evidente que las estrategias pretenden orquestar soluciones biográficas a problemas y contradicciones sistémicas, "se ha hecho del parado un culpable, un buscador de trabajo, para hacer que la realidad se adapte a la propaganda".

Para Josep Ramoneda, en un artículo publicado en El País en noviembre de 2005, el lento proceso que se inició en los años setenta, al final de las tres décadas gloriosas de Estado de Bienestar Europeo, ha derivado finalmente en que el Estado se ha ido apartando de las responsabilidades en materia económica y ha ido renunciando a compensar los efectos colaterales de la lógica del mercado, lo cual nos ubica ante la difícil cuestión de para qué sirve el Estado si no es capaz de protegernos a todos de los vaivenes de un sistema económico cada vez más inestable. Justamente, la dejación del Estado ha obligado a muchos ciudadanos a buscar soluciones individuales a problemas contextuales, sistémicos en palabras de Beck, sin que muchos de ellos se encuentren en condiciones de encontrarlas. Para muchos, por desgracia, es como si sumergirse en la clase marginada fuera también un ejercicio de libertad. La Vulgata propagandística del individualismo, nos recuerda el columnista, tiene que negar el derecho de los excluidos de reclamar por daños y perjuicios, no pueden presentarse como víctimas del mal funcionamiento del sistema. Son, bajo esta percepción, los mismos marginados, en palabras de Bauman (2005), "los que deben dar siempre el primer paso y probar su voluntad y decisión de ser buenos. Se haga lo que se haga, primero deberán hacerlo ellos (aunque, desde luego, no faltarán consejeros profesionales que, espontáneamente, les brindarán asesoramiento sobre qué es exactamente lo que deben hacer)". Mientras ellos, los excluidos, practican esa forma de funambulismo, esa obligada taumaturgia sin recursos, los demás, los "integrados", les observamos con esa ataraxia conveniente para justificar unas veces nuestra anuencia, y otras, para disimular que somos también susceptibles de descenso a la desintegración (desestabilización de los estables, en palabras de Castel).

Para Alonso (2004), los discursos de individualización han sido, en los temas de

trabajo, los que más hemos vivido. Hemos pasado, nos dice, de la cualificación como discurso colectivo a la competencia como discurso individualizado. Este proceso le parece al autor especialmente peligroso porque su asunción posee intrínsecamente una gran violencia simbólica. La formación, la cualificación, la competencia profesional, la empleabilidad individual, en definitiva, son fenómenos de una importancia cardinal en la consecución y mantenimiento de un puesto de trabajo, pero de ordinario el yerro se encuentra en permitir que los árboles entorpezcan tan poderosamente la visión del bosque. Por poner un ejemplo, para Recio, parafraseando al nóbel Soro, individualmente, si damos más formación estaremos en mejores condiciones para competir por un empleo, pero finalmente, las probabilidades de encontrar un trabajo dependerá del número de empleos que hayan y se creen. Si todos los jóvenes de una localidad participaran en un sorteo de lotería con un solo premio gordo, evidentemente los jóvenes con más papeletas tendrán más probabilidades de ganarlo, pero eso no significa que se incremente el número de premios. Sólo sería justificado creer que la formación acabaría con el problema del paro si se demuestra que no se está generando empleo porque las empresas no encuentran gente cualificada. Y bien, no parece esta la explicación en nuestro contexto: la inversión de las empresas en formación es nula, ora externalizan la formación, ora externalizan las partes productivas que exigen mayor cualificación profesional descentralizando la producción, ora subcontratan trabajadores ya formados para la asunción de determinadas tareas. Para Castel (1997), la formación no ha conseguido bajar el desempleo, sólo que tengamos desempleados mejor formados. Y por desgracia, con Forrester (1997), buscar trabajo no genera empleo.

Como vemos, la situación actual no va a evolucionar hacia el rutilante pleno empleo. Las medidas tomadas en forma de políticas de empleo centradas en la oferta o en la demanda no conseguirán más que endulzar dialécticamente la lucha contra la precariedad laboral de un tercio de los asalariados españoles, pero sin aportar soluciones reales al problema mientras se mantenga la producción flexibilizada y no se hable seriamente de redistribución y reparto y reducción del tiempo de trabajo. Lo mismo es cierto en la lucha contra el paro: en los últimos años, la tasa de paro constante y mantenida en torno al doce por cien de la población activa y su caracterización marginal en colectivos con una alta propensión a la expulsión del mercado laboral, da cuenta ya definitivamente de un paro no coyuntural, sino decididamente estructural, especialmente entre los jóvenes y las mujeres.

Hemos comprobado que el desarrollo tecnológico y el crecimiento económico per se no producen inercialmente ni mejoras estables y adecuadas de la condición laboral de los trabajadores ni una sustantiva reducción del desempleo en muchos colectivos de trabajadores. Al contrario, han conseguido evolucionar hacia la segmentación profunda del mercado de trabajo, asistimos como nunca a una mercantilización extrema de las relaciones sociales, generadoras también como nunca de desigualdad, de hedonismo e individualismo bajo el palio de la espiral consumista,

La lucha actual debe estar guiada hacia la posibilidad de manejar la descentralización como paso para la construcción de modelos de especialización flexible que

utilicen esa flexibilidad no sólo en contra de la fuerza del trabajo, sino a favor de ella. A saber, si la fábrica flexible ha demostrado su capacidad para adaptarse rápidamente a las variaciones turbulentas de un mercado en constante cambio, con igual facilidad debería adaptarse a modelos de convivencia más libres, más humanos y más democráticos: trabajo en grupo, autonomía y polivalencia, horarios más flexibles, posibilidades de diseño corporativo, tanto de métodos y condiciones de trabajo como de objetos de consumo, reducción de la jornada laboral etc.

El pacto keynesiano, estaba fundado sobre la idea de que se renunciaba finalmente -o el movimiento obrero había renunciado finalmente- a discutir la racionalidad del sistema capitalista. Pero sí que se entraba a discutir y renegociar los efectos de esta irracionalidad capitalista, basándose en políticas de concertación, de renta, de seguridad social, de redistribución; al fin y al cabo, de redistribución keynesiana. En España esa renegociación no se ha producido o se ha realizado de forma pírrica, leonina, siempre mediante redistribución de sólo una parte, la de los trabajadores.

Hiperterciarización económica con aparición consecuente de un terciario proletarizado, descentralización globalizada, uso y abuso de la contratación temporal como modelo fundamental de mantenimiento de la competitividad empresarial, facilidad en la contratación precaria y despido para soportar las fluctuaciones del mercado neoliberal, temporalidad y paro estructurales, segmentación del mercado y fragmentación social... Es cada vez más perentorio domeñar el capitalismo y hacer residenciar de nuevo las reformas sociales en los propios actores sociales y no en la lógica de un grosero determinismo mercantilista. Es necesario actualizar el concepto social de ciudadanía y otorgarle la soberanía de las reformas para que el tardocapitalismo no acabe fagocitando las bases mismas de la democracia.

La transformación de los sistemas de producción y la evolución del capitalismo hacia formatos políticos de ortodoxia neoliberal ya hegemónica fundamenta, como hemos pretendido argumentar, una auténtica crisis del Estado de Bienestar, un escenario oculto para muchos y donde encuentra fácil acomodo un aumento de las tendencias desigualitarias y dualizadoras de la estructura social. La conjunción de circunstancias económicas, tecnológicas, políticas y sociológicas que hemos reseñado ha derivado en una espiral de desempleo, desigualdad y exclusión social. Con toda probabilidad, un replanteamiento de la evolución de la ciudadanía desde los presupuestos más puramente marshallianos y una refundación de la democracia social se encontrarán en la base de la salida de la crisis de los estados de bienestar y en la contención de la exclusión.

### El caso europeo o la aventura inacabada de Bauman

Después de muchos años de tradicional enfrentamiento occidental entre las formulaciones capitalistas y socialistas en los modos de entender las realidades de los colectivos humanos y una vez arrumbado el socialismo como hipótesis, nos ha quedado la posibilidad de privilegiar una de las tres variantes de la modalidad de producción, consumo y acumulación de riqueza de que disponemos:

la que encarna el capitalismo norteamericano, la del europeo o la del asiático. Entre la versatilidad de la última y el conservadurismo liberal como expresión política fundamental de la primera, la opción europea ha encontrado en el social-liberalismo a su portavoz más coherente. La inclusión social en el modelo social europeo, irrumpe en el escenario económico y político como una peculiaridad constructiva del capitalismo en Europa con la pretensión de discutir y renegociar los efectos sociales del neoliberalismo posterior a la definitiva ruptura del pacto keynesiano, introduciendo, empero la soberanía del mercado, la necesidad de replantear las políticas de concertación social, de renta, de seguridad; de redistribución en definitiva.

Pero el pronóstico de esa renegociación no es bueno. Europa vive de nuevo la vorágine del liberalismo con una fuerza renovada y el publicitario eslogan de la Europa Social puede quedar realmente comprometido a falta de medidas contundentes de presión social. Entre otras cosas, el escuadrón ideológico de Tony Blair, capitaneado por el padre de la tercera vía, Anthony Giddens, y en opinión de Vidal-Beneyto (2005), están limpiando de escoria públicas y sociales al neoliberalismo europeo y hermanándolo para la mejor satisfacción de sus afinidades euroatlánticas y de su tradición privatista, al más rancio modelo anglosajón. Para el escritor alemán Günter Grass, desde finales de los ochenta, el capitalismo, civilizado con esfuerzo, se ha apoderado otra vez de aquellos métodos que en otro tiempo caracterizaron al capitalismo salvaje y que se creían superados por la economía social de mercado y será perentorio iniciar un nuevo proceso de civilización del capitalismo, es decir, forzarlo de nuevo a tener un sentido de responsabilidad social. En muchos sentidos, se ha pasado del estado de bienestar Keynesiano a un mero estado asistencial, remediador de situaciones extremas, apartado de las responsabilidades en materia económica y que ha ido renunciando a compensar los efectos sociales colaterales de la lógica del mercado: la minoría rica se hace cada vez más rica y más minoría; y, paralelamente, no dejan de crecer los colectivos que se ven obligados a la práctica de un funambulismo que se convierte en paradigma de la biografía y de la normalidad sociales, no deja de crecer la gran no clase de excluidos (Beck, 2000). Para Tezanos (2004), en España en particular, casi el 20 por ciento de la población tiene ingresos por debajo del nivel de pobreza, mientras los casos de exclusión social tienden a aumentar. El problema no estriba sólo en la extensión de la pobreza y la exclusión social, sino que sectores bastante amplios de población están sufriendo una merma de sus niveles de vida, que se ve agravada por una dinámica dualizadora que se encuentra afectada, a su vez, por políticas económicas y fiscales regresivas. El encarecimiento de la cesta de la compra y la incidencia de unos niveles de inflación que tienden a situarse por encima del aumento real de ingresos (salarios o pensiones) de una parte de la población vienen a unir sus efectos a las regresiones tarifarias en los impuestos sobre la renta, sobre el capital y sobre el patrimonio, que dan lugar a que la carga fiscal caiga cada vez en mayor grado sobre los impuestos indirectos y, en última instancia, sobre las rentas más bajas.

En opinión de Beck (2000), la sociedad de la seguridad social posterior a la segunda guerra mundial se convierte en una sociedad de riesgo, en una sociedad "de libertad arriesgada" que redefine para todos el principio de igualdad en términos de igualdad ante el precipicio. Pareciera que la gran apuesta del capitalismo

contemporáneo es la desintegración de lo social, generando una sociedad cuyos beneficiarios son cada vez más escasos y sus padecedores cada vez más numerosos en forma de grupos periféricos, desmercantilizados, sublaborales, desempleados o marginados del mercado de trabajo. Se ha pasado del previsto efecto ascensor para todas las capas sociales al efecto puerta giratoria, que produce pocos ganadores y muchos perdedores: altas tasas de desempleo, de temporalidad, bajos salarios, exceso de horas y horarios atípicos, difícil acceso a la formación continua, escasas posibilidades de promoción profesional, intermitencia de las cotizaciones y serias dificultades para acceder a las prestaciones, alta siniestralidad, empleados irregulares y un largo etcétera.

Frente a esto, la estrategia europea, en el contexto de la economía social de mercado y bien pergeñada en el Acta Única de 1986 y en el tratado de Maastricht del 92, en el Libro Blanco de Delors (1993) y en la Agenda de Lisboa (2000) -ahora pendiente de revisión (a la baja, claro)- pretendía reafirmar la vertiente social del modelo, pero sin abandonar en un solo momento la lógica del mercado, pretendiendo en todos sus puntos utilizar las políticas sociales como herramienta también al servicio del crecimiento económico. La ortodoxia neoliberal norteamericana de la escuela de Chicago, con no pocas dosis de analfabetismo democrático, debe sonreír ahora condescendiente ante la perspectiva del desarrollo del modelo social europeo.

Beck tenía razón, se ha institucionalizado la sociedad del riesgo, la anuencia inopinada con la dualidad social, permanentemente a disposición de los ciclos de actividad mercantil y con escasa estabilidad biográfica en los horizontes de vida y trabajo. Además, se ha instalado el pensamiento único, sanctasanctorum especialmente peligroso entre los jóvenes, según el cual, bien por interés manifiesto, o por desidia e impotencia, se establece que no hay alternativas y que como auténticos Cándidos, recordando la obra de Voltaire, aceptamos que estamos en el único mejor mundo posible.

La Europa de la inclusión social como paradigma, pero de momento sólo aventura prometeica pero inacabada como nos dicta Bauman. El capitalismo europeo, todavía indómito, todavía por domeñar bajo el palio de la sensibilidad social, soporta mal la juventud, es misógino, de tez muy clara y aborrece las muletas, las sillas de ruedas, los perros lazarillos y los neurolépticos, detesta las desintoxicaciones y los pasados truculentos, es misántropo y cruel con los malhadados de la aporía mercantilista, con los "residuos humanos" de la periferia como Bauman denomina los productos últimos de un orden social excesivamente determinado por el mercantilismo.

De acuerdo con Alonso (1999), "las medidas que deben tomarse no pueden ser fruto del arrastre de un grosero determinismo económico y tecnológico, sino producto de la decisión de los actores sociales que tratan de ser soberanos sobre sus propios destinos, de lo contrario las reformas sociales se convertirán sobre su apariencia racional en simples repartos de la miseria. Hay que avanzar en la materialización efectiva de la ampliación y activación de los derechos ciudadanos en todos los colectivos especialmente débiles, sojuzgados y dispersos, que son ya estructurales en el tardocapitalismo".

Es necesario luchar contra los intentos de revisión de la Estrategia de Lisboa según la cual se pretende rebajar el objetivo de conseguir una tasa de empleo global del 70 % para 2010 a un nuevo objetivo de creación de 6 millones de nuevos empleos, siendo que el objetivo inicial significaría la creación de 25 millones. De seguir al ritmo actual, alcanzaríamos la tasa de desempleo norteamericano en 2023 y tendrían que pasar 100 años para igualar los niveles de inversión en investigación y desarrollo que existen en la economía norteamericana (en 2002, el sector privado americano invirtió en este concepto 100.000 millones de dólares más que el sector privado europeo). Debemos reforzar la estrategia de Lisboa para reafirmar algunos problemas importantes como el retraso tecnológico, los problemas formativos, la insuficiencia de las políticas activas para la creación de empleo y de empleo de calidad.

El mercado financiero, el pulso económico en el contexto liberal, compromete constantemente los tres parámetros esenciales del modelo europeo, a saber: los derechos humanos, el pluralismo de las ideologías y los grupos y la economía social de mercado, que constituyen a la solidaridad en el eje central de nuestra convivencia. De acuerdo con Vidal-Beneyto (2005), la solidaridad no es para los europeos un comportamiento generoso, sino una exigencia política, pues entre los derechos humanos figuran los derechos sociales y económicos, lo que nos obliga a asegurar a todos un igual acceso a los mismos. Sin embargo, el crecimiento espectacular de la economía financiera en las últimas décadas se ha pagado a un altísimo precio: la fractura social. "A la desigualdad social, vieja como los hombres, le ha sucedido la sociedad dual, a la pobreza le ha nacido la exclusión, a los de arriba y a los de abajo de siempre les hemos agregado los incluidos y los excluidos de ahora. La característica de la nueva situación es que no admite grados: se puede ser más o menos pobre, pero o se está dentro o se está fuera. No es problema de cantidad, sino de naturaleza. Son ámbitos herméticos de intersección imposible, y de ahí su condición intransitiva, el destino irreversible en muchos casos de la marginación que producen" (Vidal-Beneyto, 2005).

Aceptar la imposibilidad de dar trabajo a todos y reivindicar simultáneamente el trabajo como instrumento de la integración social es consagrar la exclusión de más de un 50 por ciento de la humanidad, legitimar su inexistencia. Ese porcentaje que hay que ajustar (guetos urbanos periféricos, sectores de la población ahogados en la miseria, grupos sociales con handicaps insuperables, países del tercer mundo cuyos diferenciales negativos con los países desarrollados son cada día mayores), pero que nadie discute y que en la Unión Europea rebasa los 60 millones de pobres, nos sitúa frente a una realidad irrefutable: la dualización de nuestras sociedades a escala nacional y mundial (Vidal-Beneyto, 2005).

### El concepto de exclusión social

A comienzos de los noventa, se produjo un cambio visible en la conceptualización de la pobreza principalmente, pero no únicamente, en Europa y el nuevo término de "exclusión social" monopolizó las discusiones sobre los sectores más desfavorecidos de la sociedad. Siguiendo a Ana Arriba (2002), el uso del término "exclusión social" se remonta al debate ideológico y político de los años sesenta

en Francia. Tras la crisis económica de los setenta comenzó a aplicarse a determinadas categorías sociales, abarcando a un número creciente de grupos y problemáticas. A mediados de la década, la propia Administración francesa delimitó las categorías sociales (básicamente las tradicionales de la asistencia social) y el porcentaje poblacional que podía considerarse afectado, a la vez que se desarrollaban nuevas medidas de protección social, encaminadas a la "inserción". En los años ochenta, el concepto se asoció a los problemas del desempleo y a la inestabilidad de los vínculos sociales, en el contexto de la entonces llamada "nueva pobreza". El uso de este término se fue generalizando en la opinión pública, en el mundo académico y en los debates políticos, conectando con el pensamiento republicano francés sobre la solidaridad entre individuos y grupos, y de éstos con la sociedad en su conjunto.

Un aspecto de fundamental interés es que la nueva conceptualización de exclusión que iba emergiendo en Europa establecía su relación con la ruptura o quiebra del contrato social establecido en las sociedades europeas tras la Segunda Guerra Mundial, vinculando la exclusión con la ruptura de los derechos sociales. De acuerdo con ello, la exclusión viene dada por la negación o inobservancia de los derechos sociales, lo que además incidiría en el deterioro de los derechos políticos y económicos.

El debate social y político europeo sobre la lucha contra la exclusión social podría hacer pensar que se trataba de una cuestión social nueva que se traduciría en un acuerdo social para la reconstrucción de los Estados del Bienestar Europeos. Sin embargo, las propuestas de intervención seguían una línea de refuerzo de las pautas de activación laboral, además de la participación pluralista de distintos actores sociales en la provisión del bienestar. Se trataba más bien de evitar el desmantelamiento de los sistemas de protección europeos de forma compatible con las exigencias de recorte de gastos y de flexibilización de los mercados de trabajo (Abrahamson, 1997)

Las propuestas de definición han sido diversas, pero la referencia que nos parece más importante es la conceptualización elaborada por diversos investigadores sociales que, además, han asesorado procesos de renovación de las políticas asistenciales en Francia o en España. Como en el caso comunitario, su punto de partida es la quiebra que se ha producido en el modelo de integración social basado en el empleo asalariado (aumento del desempleo y de los empleos marginales y precarizados) y en las relaciones de solidaridad familiar y social (inestabilidad familiar, debilidad de las solidaridades comunitarias).

Entre las definiciones que aquí adoptaremos, la más conocida es la de Robert Castel (1990), en la que señala una división en tres espacios sociales en los que se distribuyen los riesgos de exclusión social de forma desigual:

1. Zona de integración, seguridad o estabilidad. Corresponde a la situación típica ideal de la población con trabajo y protección social asegurada y sólida relación familiar y vecinal. Aunque en este grupo existen grandes desigualdades sociales, éstas no suponen una amenaza para la estabilidad social.
2. Zona de vulnerabilidad, precariedad o inestabilidad. La situación se caracteriza

por la fragilidad, la inseguridad de las relaciones laborales precarias y la inadecuación de los soportes familiares y sociales.

3. Zona de exclusión o marginación. Se caracteriza por una retirada del mundo laboral, la ausencia de otro tipo de protección social y aislamiento social. Este grupo sufre las formas más extremas de pobreza, carece de acceso a las formas normalizadas de participación social y son incapaces de salir por sí solos de esta situación. En este grupo se encuentran los tradicionales beneficiarios de la asistencia social.

Según esta concepción, los individuos basculan de unas zonas a otras en un proceso en el que tiene un peso importante la relación con el mercado laboral. Las rupturas son compensadas por redes protectoras como la familia, la solidaridad comunitaria o pública. Cuando todos estos mecanismos fallan, las personas y familias se precipitan hacia situaciones de fuerte irreversibilidad. En definitiva, la hipótesis general de Castel otorga un valor esencial al carácter integrador del trabajo en conjunción con ejes de calado socio-familiar. Para él (Castel, 1997), "la complementariedad de lo que ocurre sobre un eje de integración por el trabajo (empleo estable, empleo precario, expulsión del empleo) con la densidad de la inscripción relacional en redes familiares y de sociabilidad (inserción relacional fuerte, fragilidad relacional, aislamiento social). Estas conexiones califican zonas de diferente densidad de las relaciones sociales: zona de integración, zona de vulnerabilidad, zona de exclusión o más bien de desafiliación".

Hemos señalado como, en los últimos años, va cobrando relieve la consideración de que la fragmentación laboral deriva necesariamente en dualización y fractura social, comprometiendo poderosamente los valores democráticos propios del Estado de Bienestar, siendo así que la exclusión ya no sólo constituye un derivado de la precariedad laboral en sus muchas formas, sino que además supone una forma de desmoronamiento y fracaso de la actitud democrática y de la calidad de la ciudadanía que de ella emana.

En este sentido, nos parece fundamental la forma en que Tezanos (2004) define el concepto. Para él, "el término exclusión social hace referencia a todas aquellas personas que, de alguna manera, se encuentran fuera de las oportunidades vitales que definen una ciudadanía social plena en las sociedades avanzadas".

La línea analítica para entender la exclusión social que propone este autor (y que, a nuestro juicio, nos parece totalmente pertinente, dado su carácter integrador, plurifactorial y procesual) tiene en cuenta los procesos de dualización y segregación social, la dinámica de las clases sociales, y los procesos de inclusión-exclusión que se producen en nuestras sociedades modernas. Dentro de este esquema analítico, la exclusión es entendida como "un proceso de segregación social" y las nuevas infraclases (las underclass, en la literatura anglosajona) son "grupos sociales o cuasi-clases formadas por las víctimas principales de dichos procesos de exclusión".

Para este autor, hoy por hoy, dada la dinámica general que viene caracterizando a los procesos de estratificación social, se constata una convergencia (o paralelismo) entre las nociones de exclusión e infraclase. Además de los aportes terminológicos sobre el concepto de exclusión social, el autor que venimos tratando destaca otra

de las virtudes de la actual conceptualización: la referida a su capacidad de aglutinar varias dimensiones y factores (otra característica similar al concepto de precariedad): el concepto de exclusión social "tiene una dimensión cultural (como las nociones de segregación, marginación, etc.) y una dimensión o unos efectos económicos (como la pobreza)". Pero, así mismo, y es aquí donde radica el interés para nuestra reflexión, el concepto "permite situar el análisis actual de la cuestión social en la perspectiva de procesos sociales concretos relacionados con la problemática del trabajo como mecanismo fundamental de inserción social". Situado así el concepto, podemos afirmar con Tezanos (1999) que la exclusión "sólo puede ser definida en términos de aquello de lo que se es excluido", o sea, se es apartado, segregado, marginado, "del nivel de vida y del modo de inserción laboral y social propio de un sistema de vida civilizado y avanzado", un *modus vivendi* que en nuestros días se ha logrado en la mayoría de sociedades occidentales y "que ha estado protegido y garantizado en el marco del Estado de Bienestar".

De ahí la pertinencia y la necesidad de considerar la exclusión social, como efecto perverso y negativo, articulándola a la noción (positiva y necesaria) de "ciudadanía social". Por tanto, se trata de una exclusión de los "estándares sociales mínimos de pertenencia integrada" (o sea, exclusión de derechos individuales y sociales, así como de otros logros constitucionales). En palabras de Tezanos (1999), la exclusión social consiste en una merma de derechos como ciudadanos: "de algunos de esos derechos y oportunidades y, sobre todo, del derecho a tener un puesto de trabajo o modo de vida que permita vivir con dignidad es del que están siendo apartados y excluidos en nuestros días un buen número de ciudadanos, en virtud de determinados procesos sociales que están conduciendo en la práctica a una cierta dualidad de condiciones ciudadanas". La dinámica económica desarrollada por el nuevo capitalismo ("que no genera empleo ni difunde el bienestar social", matiza) está potenciando una serie de procesos y tendencias nada halagüeños y nada positivos ("una dinámica que puede conducir a un verdadero callejón sin salida", nos advierte).

Tras lo afirmado, con Tezanos (1999), podemos delimitar el concepto de la siguiente forma: la exclusión social consiste en "un fenómeno estructural (y no causal o singular), que está aumentando, que tiene un cariz multidimensional (y, por lo tanto, puede presentar una acumulación de circunstancias desfavorables), y que se relaciona con procesos sociales que conduce a que ciertos individuos y grupos se encuentren en situaciones que no permiten que sean considerados como miembros de pleno derecho de la sociedad". Este mismo autor, matiza e incluye una serie de aspectos que son totalmente pertinentes cuando se afronta una perspectiva psicosocial, sobre todo cuando afirma que la exclusión social "connota carencias no atendibles -ni resolubles- a partir de la lógica espontánea- del mercado, al tiempo que da lugar a la difusión de sensaciones de vulnerabilidad social, apartamiento y pérdida de sentido de pertenencia social". Todo ello nos remite, sin duda, "a la crisis de la propia noción de ciudadanía social".

Para Tezanos (2004), son cinco los factores fundamentales del equilibrio "exclusión - integración". Nos parece interesante resumirlos en el siguiente cuadro, tomado de su texto, pues como se verá, entendemos que los indicadores utilizados son de fundamental consideración para abordar la evaluación de la empleabilidad.

## Principales factores del equilibrio "exclusión-integración"

	FACTORES DE EXCLUSION	FACTORES DE INTEGRACION
<i>Laborales</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Paro.</li> <li>-Subempleo.</li> <li>-Temporalidad (agricultura, servicios, etc.).</li> <li>-Precariedad laboral.</li> <li>-Carencia de Seguridad Social.</li> <li>-Carencia de experiencias laborales previas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Empleo fijo o estable.</li> <li>-Buen nivel de ingresos (como asalariado, o por cuenta propia).</li> <li>-Condiciones de empleabilidad razonable.</li> <li>-Experiencia laboral.</li> </ul>
<i>Económicos</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ingresos insuficientes.</li> <li>-Ingresos irregulares (economía sumergida).</li> <li>-Carencia de ingresos.</li> <li>-Endeudamiento.</li> <li>-Infravivienda, hacinamiento.</li> <li>-Sin vivienda.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ingresos regulares.</li> <li>-Fuentes alternativas de ingresos.</li> <li>-Vivienda propia.</li> </ul>
<i>Culturales</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Pertenencia a minorías étnicas.</li> <li>-Extranjería. Barreras idiomáticas y culturales.</li> <li>-Pertenencia a grupos de "rechazo" (cultural y político).</li> <li>-Analfabetismo o baja instrucción.</li> <li>-Elementos de estigma.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Integración cultural.</li> <li>-Perfiles "culturales" aceptados e integrados.</li> <li>-Alto nivel de instrucción, posesión de cualificaciones demandadas.</li> </ul>
<i>Personales</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Variables "críticas" de edad y sexo (jóvenes y mujeres).</li> <li>-Minusvalías.</li> <li>-Handicaps personales.</li> <li>-Alcoholismo, drogadicción, etc.</li> <li>-Antecedentes penales.</li> <li>-Enfermedades.</li> <li>-Violencia, malos tratos, etc.</li> <li>-Débil estructura de motivaciones y actitudes negativas.</li> <li>-Pesimismo, fatalismo.</li> <li>-Exilio político, Refugiados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Capacidad e iniciativa personales.</li> <li>-Cualidades personales valoradas socialmente.</li> <li>-Buena salud.</li> <li>-Motivaciones fuertes.</li> <li>-Optimismo, voluntad de realización.</li> <li>-Facilidad de trato.</li> <li>-Buen aspecto.</li> </ul>
<i>Sociales</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Carencia de vínculos familiares fuertes.</li> <li>-Familias monoparentales.</li> <li>-Carencia de otras redes sociales de apoyo.</li> <li>-Entorno residencial decaído.</li> <li>-Aislamiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Apoyo familiar.</li> <li>-Intensa red social, relaciones.</li> <li>-Pertenencia a asociaciones y grupos sociales.</li> <li>-Residencia en zonas en expansión.</li> <li>-Integración territorial.</li> </ul>

Fte: Tezanos (2004): Tendencias en desigualdad y exclusión social

Veamos a continuación las diferentes opciones, ideológicas si se quiere, para la delimitación de la importancia relativa del trabajo como elemento de integración social.

La centralidad del trabajo -o su pérdida, o su precariedad- y la exclusión social

Fue Marcuse, en la década de los cincuenta, uno de los primeros en manifestar que los avances tecnológicos, la automatización, llevarían finalmente a los países avanzados a invertir la relación entre el tiempo dedicado al trabajo productivo y el tiempo dedicado al ocio. Sabemos que tal acontecimiento no sólo no se ha producido, sino que la evolución del mercado de trabajo nos ha conducido en sentido contrario: las características asociadas al trabajo en la era de la información y las tecnologías ha demostrado que la economía puede crecer sin generar empleo, perdiendo empleo y lanzando a las personas no al ocio, sino al desempleo. La economía actual no necesita la fuerza laboral masiva: aprendió lo suficiente para aumentar no sólo su rentabilidad sino también el volumen de su producción, reduciendo al mismo tiempo la mano de obra y los costos. La estrategia no ha sido reducir el tiempo de trabajo para que todos trabajen como le gustaría a G. Aznar (1994), sino incrementar la competitividad mediante el impulso de la innovación tecnológica y, paralelamente, la reducción de personal, ahorrando subsidios, coberturas asistenciales y fondos de pensiones (Cortina, 2001)

No obstante lo anterior, las vicisitudes de la evolución ya narrada del mercado de trabajo desde la Segunda Guerra Mundial y ya instalados en la era de la globalización y la información, con las características definitorias del trabajo en la actualidad -precario, segmentado, extraordinariamente flexibilizado, descentralizado, deslocalizado, privatizado, etc.- y habida cuenta de la estructuralidad del desempleo en las modernas sociedades desarrolladas, han sido muchos los autores que han generado un intenso debate sociológico sobre la posibilidad del fin del trabajo, al menos, del fin del trabajo tal como lo veníamos concibiendo.

En efecto, al adentrarnos en la era de la globalización aparece en escena la crisis de la sociedad del pleno empleo y de la sociedad salarial. La seguridad conferida por un mundo centrado en el trabajo y en el empleo cede su lugar a la inseguridad y al nacimiento de un lógica paradójica que encuentra su explicación en la persistencia de un imaginario colectivo cuyo fundamento es la convicción social y cultural de que el trabajo remunerado es (y seguirá siendo) el instrumento para no quedar en los márgenes. La sociedad salarial pierde su centralidad en una sociedad donde el problema del desempleo se ha tornado en un problema estructural; es decir que no sólo el crecimiento de las tasas de desempleo se tornan preocupantes sino también la escasez de programas para generar puestos de trabajo estables (Zipcioglú, 2004).

La sociología contemporánea responde de diversos modos a algo que sí parece motivo de consenso: nos enfrentamos a la crisis del modelo social, a la crisis de una forma industrial de concebir el trabajo humano, nos estamos ubicando en un profundo cambio de paradigma. El debate en torno al fin del trabajo, o al fin de la sociedad salarial, parece centrarse, en su origen, en cinco factores esenciales, a saber:

- a) el aumento sostenido y persistente de las tasas de desocupación y el incremento de la precariedad laboral,
- b) el desplazamiento del peso relativo del trabajo industrial por la ampliación del sector terciario de la economía,
- c) la negación progresiva de la idea del valor del trabajo como consecuencia del crecimiento significativo de la incidencia del capital en los procesos de producción, la relegación de la importancia relativa de la producción a favor del intercambio de intangibles en el mercado y el sobredimensionamiento del sector financiero en detrimento de la economía real,
- d) la pérdida progresiva, según muchos, de la centralidad del trabajo en la vida social y la constitución de identidades, y
- e) la desarticulación del peso político de los colectivos de trabajadores en las luchas políticas frente al capital.

Para Offe (1992), el trabajo está en crisis en tanto que nos encontramos en "una situación en la que las instituciones y las evidencias heredadas se tornan súbitamente cuestionables, aparecen dificultades inesperadas y al mismo tiempo no se acierta a discernir cómo van a discurrir las cosas". Estamos también de acuerdo con Tezanos cuando afirma que nos hallamos en una de esas fases típicas de perplejidad que anteceden a los cambios de paradigma, en un momento en que las teorías "no casan bien con los datos" y el número de las anomalías interpretativas y predictivas tiende a aumentar.

Méda (1998), recogiendo la antigua distinción entre *vita activa* y *vita contemplativa* de la filósofa alemana Hannah Arendt, y reconociendo la fractura social provocada por el cambio de paradigma, aboga por una evolución del concepto de trabajo donde éste pueda ser considerado como menos central en las relaciones sociales y en la construcción de la identidad de las personas, con el suficiente tiempo libre para consagrarlo a actividades privadas o colectivas distintas de las productivas. En una línea parecida, cuanto menos en el rechazo implícito de la teoría marxista del valor del trabajo, André Gorz (1982) también decide explicar la posibilidad de que el cambio se produzca en términos de sustitución de la sociedad salarial por la sociedad del ocio.

Por su parte, uno de los grandes inspiradores del debate, Jeremy Rifkin (1996), afirma el indefectible fin del trabajo, aspirando a un modelo social donde el tercer sector, la economía social, y el trabajo solidario encuentren perfecto acomodo. En una línea de pensamiento similar se podría ubicar el pensamiento de Ulrich Beck (2000) en su estrategia para reconvertir el trabajo productivo en trabajo cívico.

Otros autores (Alonso, Tezanos, Offe, Castel, Agulló) que analizaremos a continuación, sin perder de vista el cambio de paradigma, se ubican en la lógica de las consecuencias sociales del cambio, pero manteniendo la fortaleza del trabajo y sus limitaciones actuales como aspectos centrales en la vida social de los individuos y, especialmente, en la generación de segmentación, dualización y exclusión social. Para Alonso (2004), el debate sobre el fin del trabajo, aunque interesante, le acaba resultando un tanto desalentador por acabar convirtiéndose

en un "discurso superculturalista". Para él, uno de los elementos de nuestra propia cultura es reconstruir la idea de trabajo, pero no sobre la centralidad. El enfoque, según él, debe ser reconstruir los sistemas de necesidades; para nadie es central el trabajo sino que es central su necesidad y su sistema de necesidades, pero claro, una gran parte de nuestro sistema de necesidades está condicionado por nuestras incrustaciones laborales (Alonso, 2004): "cuando hablamos del fin de trabajo estamos realmente hablando del fin de una norma, de una norma de empleo, que, evidentemente, está construida socialmente en función de dinámicas de conflicto y de resolución de conflicto. Cuando hablamos de fin del trabajo, de lo que estamos hablando es del fin del trabajo keynesiano, fordista, digamos, estable, solidaria...Lo que tenemos, entonces, no es el fin del trabajo, es el fin de esa norma".

Para Offe (1992), el trabajo ha perdido la "calidad subjetiva de ser el centro organizador de la actividad vital, de la valoración social de uno mismo y de los demás así como de las orientaciones morales". En efecto, la merma de "la fuerza objetiva y subjetiva de absorción y compromiso de las instituciones del trabajo lucrativo" deriva de forma irremediable en situaciones diversas de precariedad y, lo que es más preocupante, en exclusión social: "En una sociedad en la que las oportunidades económicas, participativas y vitales están acopladas al trabajo lucrativo, los que no encuentran alojamiento duradero en el sistema ocupacional y los que con frecuencia más que suficiente ven desplazado su potencial de trabajo hacia una tierra de nadie, están amenazados por el estigma del fracasado o, en todo caso, de quien resulta superfluo, con el consiguiente detrimento de sus oportunidades vitales". En este aspecto es donde, para este autor, se observa "la cara opuesta" del Estado de bienestar, un estado que poseía como lógica fundamental la "creciente inclusión".

Prieto (1999), por su parte, trata de constatar que "la llamada crisis del empleo tiene una densidad social y política muy superior a lo habitualmente considerado: penetra y desestabiliza todos los ámbitos de la vida social y origina una dinámica que puede convertirse en un verdadero reto a la legitimidad del orden social en su conjunto y, por tanto, a su reproducción". Esta interpretación se ubica en el mismo marco analítico de Robert Castel. Para éste y para Prieto, el problema del empleo es la cuestión social histórica de final de siglo.

Según Castel (1997) las tres formas dominantes de cristalización de las relaciones laborales en la sociedad industrial (condición proletaria, condición obrera y condición salarial) se corresponden con tres modalidades distintas de relaciones de la esfera laboral con la sociedad global. Cuando todo parecía indicar que el progreso y el bienestar sociales tendrían un carácter lineal y progresivo, a partir de la década de los setenta se empieza a percatar de la fragilidad de la sociedad salarial como construcción histórica y como formación social. Habla de una "construcción sociohistórica" por el hecho de que el asalariado no constituye únicamente una forma de retribución laboral, sino que conforma una condición a partir de la cual los individuos se insertan e instalan en la sociedad: "el asalariado es juzgado/ubicado por su situación de empleo, y los asalariados encuentran su común denominador y existen socialmente a partir de ese lugar" (Castel, 1997). En la misma línea se expresa Agulló (2000), citando a Blanch (1996), al afirmar

que: "Tener empleo no es sólo un trabajo y un salario; es tener un lugar en la sociedad".

Lo cierto es que con la transformación del mercado del empleo y el consiguiente desempleo masivo y estructural, se ha tendido a ocultar una mutación un tanto menos visible, pero más profunda, y, en consecuencia, más importante incluso que el propio fenómeno del paro. Las palabras de Castel (1997) vienen a reforzar los argumentos que venimos esgrimiendo hasta este momento: "el énfasis en esta precarización del trabajo permite comprender los procesos que nutren la vulnerabilidad social y, en última instancia, generan el desempleo y la desafiliación". En opinión de este autor, argumento por el cual abogamos, la precarización del empleo y el desempleo no constituyen un asunto coyuntural, sino que forman parte integrante y característica de la dinámica actual de la modernización. "Son las consecuencias necesarias de los nuevos modelos de estructuración del empleo, la sombra de las reestructuraciones industriales y la lucha por la competitividad, que efectivamente convierten en sombra a gran parte del mundo".

No estamos hablando de un fenómeno problemático que se pueda encauzar con una serie de medidas más o menos acertadas. No estamos hablando de una periferia "problemática" sumida en la precariedad, una periferia "conflictiva" que pueda ser asumida y controlada por las autoridades e instituciones del sistema: una marginalidad digerible y soportable. No. Estamos en una dinámica establecida y que, si nada lo remedia, acabará por consolidarse y extenderse en proporciones y escenarios totalmente incontrolables. La precarización del empleo, nos dice Castel (1997), "es un proceso central, regido por las nuevas exigencias tecnológico-económicas de la evolución del capitalismo moderno". Por ello, siguiendo a este autor, "es perfectamente lícito plantear una nueva cuestión social que tiene la misma amplitud y la misma centralidad que el pauperismo en la primera mitad del siglo XIX, para sorpresa de los contemporáneos".

Desde la perspectiva laboral, Castel (1997) distingue tres puntos de cristalización de esta cuestión que vienen caracterizando la situación actual y que en un futuro inmediato se verá consolidada:

- a) la desestabilización de los estables,
- b) la instalación en la precariedad, y
- c) la manifestación de un déficit de lugares ocupables en la estructura social (la posición de los supernumerarios inempleables).

Según los fenómenos apuntados, estamos asistiendo a un movimiento inverso al conquistado por la sociedad salarial: la estabilidad laboral que generaba equilibrio y estabilidad social de buena parte de la población laboral (integrando y cohesionando socialmente a los estratos bajos y medios de la sociedad) se está desmoronando a pasos agigantados.

Pero no sólo se está "desestabilizando" una parte considerable de los estratos intermedios sociolaborales, sino que se está "instalando" a grandes colectivos poblacionales en la trayectoria errática y la geografía desestructurante de la precariedad. O, haciendo el juego de palabras casteliano, se está estabilizando

lo inestable. Cada vez con mayor frecuencia y cada vez a más trabajadores (de ahí que podamos hablar de transversalidad del fenómeno) están entrando en la dinámica excluidora de la precarización: trabajos cortos, alternancia de situaciones laborales de empleo y no-empleo, facilidad de incorporación y de salida, interinidad permanente, trayectorias azarosas, movilidad de vértigo, disponibilidad insultante, arbitrariedad empresarial renovada, incertidumbre laboral normativizada, futuro inexistente. O, como señala el propio Castel (1997), "la precariedad como destino".

Pero, además de esta desestabilización e instalación en la precariedad, la situación actual de precarización del empleo y el desempleo estructural está generando un déficit de lugares ocupables en la estructura social, están disminuyendo las posiciones susceptibles de ofrecer utilidad social y reconocimiento público. Asistimos a una especie de redescubrimiento de una serie de colectivos poblacionales que, se creía, habían dejado de existir: "los inútiles para el mundo, que viven en él pero no le pertenecen realmente". Se trataría de los colectivos que ocupan una posición de supernumerarios: "flotan en una especie de tierra de nadie social, no integrados y sin duda inintegrables".

Según Agulló (2000), en perfecto acuerdo con Castel, podemos afirmar que nos encontramos ante la crisis de un modelo de producción - desarrollo - acumulación del capitalismo. Se trata de una crisis y, por ende, una puesta en cuestión de un modelo de estado (Estado de bienestar), un modelo de regulación fordista, basado en el trabajo asalariado (estable, masculino o del cabeza de familia, seguro, de por vida), un modelo laboral que ya no garantiza hoy por hoy la integración social de todos los ciudadanos. Estamos ante el cuestionamiento de lo que se ha venido a denominar la sociedad del trabajo, una sociedad que había colocado en el centro neurálgico del sistema al trabajo.

Para Agulló, que entiende y fundamenta la importancia de la precariedad laboral como la antesala de la exclusión social, con una defensa del postulado que nos parece sobradamente acertada, concibe "la precariedad laboral como un proceso central y decisivo, multidimensional y con una variedad nada despreciable de concomitancias (de "efectos colaterales", eufemísticamente hablando), fruto de las nuevas exigencias del último capitalismo (tecnológico, universalizante), de la nueva dinámica de la economía (global, financiera, desregulada), del nuevo mercado de trabajo (segmentado, dualizador, excluyente) y de la nueva sociedad de la información que se está fraguando en el despuntar del nuevo milenio (la cibersociedad, con la construcción de un nuevo modelo de hombre: el homo digitalis)".

En ese sentido, para Agulló, el proceso de precariedad laboral constituye un fenómeno complejo que acaba generando y/o potenciando desigualdad, desestabilización, desestructuración, dualización, y exclusión social. Toda una constelación de procesos desafiliativos y desvertebradores que cuestionan los derechos individuales y colectivos, deslegitiman el funcionamiento de buena parte de instituciones sociopolíticas y que, finalmente, acaban amenazando la cohesión económica y social de un país. En definitiva, la metamorfosis y las evoluciones últimas del sistema capitalista, el despliegue imparable y vertiginoso de las nuevas tecnologías, el discurso triunfante neoliberal, las políticas flexibilizadoras y

desreguladoras desarrolladas y aplicadas indiscriminadamente en los últimos lustros, y el avance constante y mutilador de la lógica mercantil (entre otros fenómenos), están propiciando dinámicas desiguales y excluidoras que incluso están llegando a afectar a colectivos sociales hasta ahora protegidos, "ubicados" y estabilizados por un cuestionado Estado de bienestar. Unas dinámicas desestabilizadoras que están instaurando por doquier un orden de incertidumbre, un contexto de vulnerabilidad y, en definitiva, una cultura de la precariedad. Una cultura que, como veremos, es plural, creciente y excluidora.

Agulló (2000), a mayor abundamiento, defiende los postulados de Blanch en términos del valor centralizador del trabajo a la hora de considerar la exclusión social como proceso que despliega un buen conjunto de funciones que, en palabras de Blanch (1990), "tienen mucho de psicosocialmente universales, estructurantes, primordiales, independientes de las características de cada individuo y preexistentes al mismo en tanto que ciudadano"; así mismo, el acceso a las funciones que otorga el trabajo asalariado constituye una fuente significativa de bienestar psicosocial para los individuos.

Para comprender la centralidad que el trabajo asalariado ha alcanzado en nuestra cultura y para percatarse de los efectos psicosociales tan problemáticos que derivan de no lograr desplegar y cristalizar mínimamente tales funciones (o, lo que según los estudios, viene a ser lo mismo, trabajar precariamente), podríamos dar una rápida lectura a algunas de las funciones socioeconómicas y psicosociales del empleo resumidas por Blanch. Por ejemplo, con respecto al primer conjunto, nos encontramos con que el empleo constituye una vía de acceso al circuito de la producción-distribución-consumo de bienes y servicios necesarios para la supervivencia material; una institución del reparto social de la renta; juega el papel de agente de socialización secundaria; sirve de medio de producción y regulación de relaciones interpersonales; actúa como mecanismo organizador de tiempos y espacios sociales cotidianos; constituye un fundamento de legitimación social; y, así mismo, genera y propicia contextos de afiliación, vinculación, participación, comunicación e interacción grupal (Blanch, 1990).

Por lo que se refiere a las funciones psicosociales, el empleo, siguiendo al mismo autor, sirve para el logro de autonomía financiera, ideológica y moral; se convierte en eje vertebrador de la actividad personal (de sus estructuras, ritmos, etc.); es fuente de status, roles e identidad; constituye una oportunidad para el desarrollo de aspiraciones, planes y expectativas (conocimientos, habilidades y conductas profesionales y sociales); permite experimentar emociones asociadas al pensamiento autorreferencial, emergente en situaciones de logro, control y eficacia; es un cauce del desarrollo de la percepción de utilidad personal y social; se trata de una forma de imposición de un régimen de actividad (y orientación de la misma); el empleo, a la vez, se construye como fuente de sentido para la vida misma.

Cerrando el debate, en la línea argumental de Agulló, Forrester (1997) es categórica: "lejos de traer la liberación a todos, casi como una quimera paradisíaca, la desaparición del trabajo se vuelve una amenaza. Su escasez y precariedad son siniestros, porque el trabajo sigue siendo irracional, cruel y fatalmente necesario, no para la sociedad ni la producción, sino precisamente para la supervivencia de

aquellos que no lo tienen, no lo pueden tener y para quienes trabajar sería la única salvación". Evidentemente, nos hallamos ante la metamorfosis más drástica y compleja del trabajo, como dice Agulló (2000), en coherencia con Alonso y Prieto, pero que dista mucho, muchísimo, de los discursos alarmistas, infundados e interesados que pugnan por su desaparición. De acuerdo con Castel (1997), "se deben tomar con muchas reservas las declaraciones sobre la muerte de la sociedad salarial, sea que se regocijen con esa muerte o que la lamenten. Hay, en primer lugar, un error de análisis sociológico: la sociedad actual es todavía, masivamente, una sociedad salarial. Hay que tratar de pensar las condiciones de la metamorfosis de la sociedad salarial, más bien que resignarse a su liquidación". Para nuestro autor, el trabajo es el gran integrador: "Hay una integración familiar. Hay una integración escolar, una integración profesional, una integración social, política, cultural, etcétera. Pero el trabajo es un inductor que atraviesa estos campos, un principio, un paradigma, algo que, en fin, se encuentra en las diversas integraciones afectadas y que por lo tanto hace posible la integración de las integraciones sin hacer desaparecer las diferencias o los conflictos".

Hemos visto la evolución del mercado de trabajo y determinado la conceptualización de la exclusión social para concluir con la visión del trabajo como factor central para la integración social de las personas, especialmente en el caso de las personas desfavorecidas. El carácter innovador de la metodología de evaluación de la empleabilidad que propondremos en lo que sigue vendrá determinada por la inclusión de mediciones sociométricas de la realidad sociolaboral en conjunción interactiva con elementos factoriales de carácter personal. El origen de esta elección metodológica, y moral, se encuentra, como hemos visto, en la necesidad de concebir el trabajo y la empleabilidad como un elemento esencial en la integración social de las personas en riesgo de desafiliación (de ahí la utilidad última del cuestionario que proponemos) y en el convencimiento de que las dificultades laborales en estos grupos, su depauperización laboral, no deriva de sus rasgos personales o sus aptitudes laborales como elemento causal fundamental ni, sin duda, exclusivo, sino de fuerzas sistémicas que derivan de procesos evolutivos que la historia económica permite observar con claridad. No cabe en este planteamiento la percepción individualista del fenómeno de la exclusión y el desempleo, y el planteamiento es obvio: no podemos pensar en el trabajo ni en la exclusión social sin entender su carácter multidimensional; no podemos, coherentemente, medir o evaluar la empleabilidad de los más desfavorecidos sin dotar al medio, cuanto menos, de la misma multidimensionalidad que los constructos que dilucida. Responder a la evaluación de la empleabilidad con argumentos meramente personales, individuales, biográficos, como es tan frecuente en los últimos años, supone una irresponsabilidad conceptual y una forma de reflexión que puede tener efectos alopáticos, haciéndonos confundir las causas con las consecuencias, efectos vesánicos si tenemos en cuenta que, a la postre, acabaríamos devolviendo una imagen culpabilizadora de los que son realmente los padecedores.

En este sentido, y antes de abordar la definición formal de la empleabilidad, nos parece de interés mencionar la reflexión que hace Bauman (2005) sobre la separación del concepto de exclusión del de pobreza y de la propia composición de las personas que la constituyen: hemos visto que la utilización del concepto

de exclusión, enfrentado al de pobreza, significaba para muchos estados un eufemismo que les permitía no reconocer abiertamente su fracaso en términos de contención social de la pobreza en su seno. Para este autor, después de las conceptualizaciones de "clase obrera" (referida a una separación de funciones), y de "clase baja" (personas arrojadas al nivel más bajo de una escala, pero dentro de ella), el surgimiento del propio concepto de exclusión, de "clase marginada", subclase o underclass, corresponde ya a una sociedad que ha dejado de ser integral, que ha renunciado a incluir a todos sus integrantes. La clase marginada es una categoría de personas que está por debajo de las clases, fuera de toda jerarquía, sin oportunidad de ser readmitida en la sociedad.

Bauman va más allá y encuentra una relación entre esto y la generación cultural de la idea de "excluido" como un responsable directo de su situación de marginación. En otro momento ya hemos mencionado esta apreciación: separar el problema de la marginalidad del problema de la pobreza, "es matar varios pájaros de un tiro": es posible ser pobre y, a pesar de ello, vivir dentro de los límites aceptados. Así, se ha ido extendiendo culturalmente la peligrosa idea de que deben ser otros los factores que determinan el acceso a la clase marginada, a saber, alguna falencia psicológica y/o de comportamiento, quizás intensificadas en situaciones de pobreza, pero no determinadas por ella. Además, de acuerdo con nuestro autor, el peligro de esta perspectiva se incrementa si ocurre, como está ocurriendo, que la anormalidad del fenómeno de la exclusión, "normaliza" el problema de la pobreza. Por otro lado, para Bauman es denigrante, pero claramente intencionada, la diversidad y heterogeneidad del grupo de personas que constituyen la clase marginada: todos entran en la misma bolsa, drogodependientes, madres solteras, inmigrantes ilegales, parados de larga duración... Evidentemente, "madre soltera" y "mujer marginada", por ejemplo, no son la misma cosa. Es preciso forzar los hechos para transformar a una en otra. En palabras de Bauman (2005), "ponerlos a todos en la misma categoría es una decisión clasificatoria, no la consecuencia necesaria de los hechos. Fundirlos en una única entidad, acusarlos a todos, en forma colectiva, de ser absolutamente inútiles y constituir un peligro para la sociedad, constituye un ejercicio de elección de valores y una evaluación, no una descripción sociológica".

Nuestro autor considera que todo ello constituye un auténtico entramado a favor de la "adiaforización", concepto que él introduce para referirse a un proceso por el cual los actos moralmente repugnantes pueden ser liberados de condena. En las etapas de la industrialización, la sed de mano de obra del sistema productivo provocó que las inquietudes también morales encontrarán una salida legítima en el evangelio del trabajo: era una coincidencia histórica entre los intereses del capital y los sentimientos morales de la sociedad. Ahora, nuestra sociedad post industrial, de paro estructural, de excedente de mano de obra, tiene que encontrar otro vínculo que les permita ser moralmente neutros frente a la situación de los excluidos: unirlos a todos en un mismo grupo, separarlos de los circuitos sociales de inclusión, culpabilizarlos de su propia situación como si de una decisión libre se tratara y, finalmente, "adiaforizar" el juicio.

En efecto, son muchas las formas que admite en nuestro contexto socio laboral la culpabilización de los excluidos de su propia exclusión. Pareciera que quedar

excluido es más un acto de suicidio social que una ejecución por parte del resto de la sociedad, siendo la culpa de ellos, por no haber hecho nada, o lo suficiente, para huir de la exclusión. Lo cierto, de acuerdo con Bauman, es que siguiendo estas perspectivas tendenciosas, estamos dejando de lado la posibilidad de que, lejos de cargar con su propio destino, los excluidos puedan ser víctimas de fuerzas a las que no tuvieron la oportunidad de resistir, menos aún de controlar, es posible que estén excluidos por las características que les definen, pero que no eligieron; no porque no se ajusten a la norma porque carezcan de voluntad para hacerlo, sino porque les pueden faltar los recursos necesarios, recursos con los que otras personas cuentan. "Como estos recursos escasean -nos dice Bauman- no están al alcance de todos".

Pasemos a continuación a definir el constructo objeto de estudio con cierta formalidad conceptual y adentrarnos en los pormenores del proceso de investigación que concluyó con la elaboración del que hemos intitulado Cuestionario Sociométrico de Empleabilidad.

## 2. DEFINICIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

A efectos del presente estudio, la empleabilidad ha quedado definida como sigue:

*Entendemos por Empleabilidad la probabilidad que tiene una persona de encontrar y/o mantener un empleo, teniendo en cuenta la interacción constante entre sus cualidades personales de cara al trabajo con procesos facilitadores o limitadores derivados de su inmersión en un medio social y laboral que puede determinar variables de discriminación en el acceso al empleo; todo ello, además, en el marco de un contexto territorial con idiosincrasia específica en términos de ocupación, paro y temporalidad.*

Así definida, la empleabilidad es concebida como un constructo multidimensional psico-sociológico y laboral. A nuestro juicio, lo hemos dicho en muchas ocasiones, nos parece ingenuo, cuanto menos, considerar la empleabilidad como un fenómeno únicamente dependiente de variables personales -como se hace comúnmente en la elucubración del concepto en las últimas décadas-, usándolo a modo de adjetivo calificativo para las personas y sólo para ellas, y derivando la empleabilidad de un catálogo de variables que encuentran acomodo en el entramado de capacidades y actitudes de los individuos, como única fuente de percepción en la observación de la capacidad relativa de las personas de emplearse.

Muy al contrario, creemos que un mercado de trabajo caracterizable sin demasiados ambages por la segmentación, bajas tasas de empleo en relación con los estándares europeos, tasas elevadas de paro y una temporalidad depredadora de perspectivas laborales y de vida relativamente estables, rotación e intermitencia del empleo, entre otros fenómenos realmente ominosos, permite dudar de la tradición instaurada de que la empleabilidad depende de la persona y de sus capacidades laborales de forma exclusiva.

Sin duda, por otro lado, la segmentación produce fractura laboral en la periferia del mercado y, consecuentemente, fractura social, determinando la existencia de colectivos abocados a diversos grados de exclusión del mercado de trabajo y exclusión social. Tales colectivos han sido finalmente identificados (estigmatizados, según Santos Ruesga, adiaforizados en el concepto baumaniano) y ubicados en determinados clusters de vulnerabilidad que permiten intitular la fuente de su desafiliación en el sentido casteliano en términos de problemáticas que acaban determinando fuentes de discriminación en el acceso al empleo. Son, como

sabemos, características asociadas al origen de las personas, a su pertenencia a grupos culturales minoritarios, a la renta económica, al género, a la edad, al pasado asocial o al grado de discapacidad, entre muchas otras. Variables todas ellas que nosotros hemos llamado socio-personales por manifestar sin dudas la interacción con el mercado. Y son, evidentemente, características personales, pero su valor depredatorio sobre la empleabilidad se ubica en el centro mismo de la interacción de tales fenómenos con la demanda laboral concreta en un mercado de trabajo concreto, que es el que acaba determinando los parámetros del binomio inclusión-exclusión para las personas. Así, una persona puede ser mujer, tener cuarenta y cinco años y ser negra, y esas son características evidentemente propias de su ser, pero el efecto de la discriminación en que acaban redundando encuentra su origen en el propio mercado y sólo en él.

Sería plausible estimar la empleabilidad del territorio además de la empleabilidad de las personas, aunque de lo primero se habla mucho menos. La relativa limitación o facilitación para la inserción laboral de las personas de diferentes divisiones territoriales es distinta. Grados de industrialización, crisis de sectores tradicionales, emergencias de nuevas actividades, políticas activas de diferente aplicación, legislaciones pertinentes, mayor o menor hiperterciarización de la actividad productiva y un largo etcétera, hacen, en definitiva, que no sea lo mismo buscar trabajo en Suecia que en España; en Valencia que en Castellón; en comarcas que asisten a la caída de la tradicionalidad productiva del calzado o del cítrico y mutan su caracterización sectorial hacia la incógnita; no es lo mismo mantener un puesto de trabajo en un territorio de elevada implantación industrial, más estable en los usos de la contratación indefinida, que en un espacio geográfico de explotación agraria estacional o de extensión esencial del sector servicios y su elevada temporalidad en el empleo asalariado.

La propia definición más o menos generalizada de la empleabilidad como la capacidad personal de encontrar y mantener un empleo, utilizada por todos con una anuencia mayoritaria, implica el reconocimiento de que es una capacidad (meramente personal), que lo es para encontrar un empleo (como si siempre hubiera trabajo disponible para todos) y para mantenerlo (como si el mercado siempre ofreciera contratos indefinidos, cosa que acontece sólo en el 10 % de los contratos iniciales en los cómputos anuales y en el 65 % de los casos en el stock de contratación indefinida global).

Y es evidente la presencia inmanente y fundamental de habilidades y capacidades diferenciales entre las personas que determinan perspectivas de éxito igualmente diferentes en la búsqueda, la consecución y el mantenimiento de un empleo. Claro. Pero todo eso cobra sentido si, y sólo si, se observa simultáneamente la interacción con los procesos de vulnerabilidad determinados por el mercado y la idiosincrasia característica específica del espacio laboral donde ejerce esa búsqueda, esa consecución y ese mantenimiento. A mayor abundamiento, con respecto a la cláusula del mantenimiento, es obvio decir que de las actitudes y/o aptitudes laborales de una persona se puede colegir el despido (precedente, queremos decir) o la continuidad en su puesto de trabajo en el caso de contratos indefinidos, o incluso la prórroga de su contrato temporal. Pero, difícilmente las características de personalidad pueden ser el factótum del mantenimiento del puesto de trabajo

si se suscribe un contrato temporal improrrogable, caso del que dan cuenta no menos del ochenta por ciento de los contratos iniciales. O entendemos que la temporalidad del trabajo asalariado (33 por ciento en España, 20 puntos por encima de la media europea), es resultado de la flexibilización externa empresarial, la desregulación o la descentralización productiva y que posee un marcado tinte estructural en la evolución del mercado de trabajo español, o aceptamos que un tercio de los asalariados españoles son simplemente ineptos para mantener su empleo. Nuestra población objeto sufre constantemente los efectos de su adscripción al grupo que Castel denomina "interinos permanentes"; y difícilmente podemos creer que su situación de interinaje derive de su forma de ser.

Todos rechazamos ideológicamente la tendencia discursiva a la interpretación individualista o biográfica del origen del desempleo, nadie acepta la culpabilización del parado por su propia circunstancia, pero todo nos conduce siempre al análisis y a la realización de actividades relacionadas con la biografía de las personas antes que al análisis sistémico de su situación. Soluciones biográficas a problemas sistémicos, dice Beck, cuando se refiere a las políticas supuestamente remediadoras del desempleo. Interpretaciones perimidas del paro como si se analizara en contextos productivos fordistas, dice Forrester, cuando analiza la importancia en las últimas décadas de la conveniencia del discurso individualista, culpabilizador, para determinadas esferas de poder en la órbita neoliberal mundializada. Es evidente el peso de fenómenos personales, carencias, fragilidades en la aptitud laboral, a veces como elementos causales de limitaciones en el acceso al empleo, a veces consecuencia del desempleo, sobre todo cuando la vida se convierte en una azarosa intermitencia de empleo y paro o cuando este último se convierte en un luengo período de búsqueda infructuosa que deteriora toda forma de voluntad. Claro, como afirma Castel, si es evidente que el trabajo es mucho más que el paro, sin duda el no-trabajo es mucho más que el desempleo. Aún teniendo esto claro, es ya perentorio responder a la pregunta de si nos estamos enfrentando a una pluralidad de dificultades individuales o a un auténtico problema social. Ya hemos comentado el modo en que Alonso nos recordaba que del discurso de la cualificación, como entidad social, se ha pasado al de la competencia como constructo individual, perfectamente acomodable en la conveniencia política de entender el proceso de exclusión social y laboral como un accidente personal y no como una forma de naufragio democrático; perfectamente acomodable, además, en los paroxismos de individuación en el marco de las modernidades líquidas de las sociedades desarrolladas que tan bien ha sabido definir Bauman.

Pero el rechazo ideológico no redundará, finalmente, en las metodologías: no podemos cambiar, siguiendo el ejemplo anterior, el hecho de que una persona sea mujer (salvo, claro está, complicadas operaciones que no vienen al caso), ni podemos detener el tiempo para rejuvenecer su partida de nacimiento, ni podemos blanquear su piel (conocemos el caso de algún cantante americano, pero más allá de la extravagancia -o la estupidez- el fenómeno es infrecuente). No podemos, desde la investigación, mutar la evolución del mercado económico y financiero ni las consecuencias derivadas de ese proceso. Nos queda, decimos para justificarnos, intentar ayudar a las personas a mejorar su formación y sus capacidades laborales. Y sabemos, reflexionando honestamente, que con toda probabilidad en los programas de empleo y los procesos de investigación asociados

hay que dejarse la piel en cada persona que insertamos, pero sin perder conciencia de que finalmente no hacemos más que rallar muy superficialmente la realidad.

Pero la proliferación de esta actitud frente al mercado acaba encubriendo al problema mismo, con sesudas elucubraciones sobre las características de los árboles a falta de procedimientos para controlar el bosque, y nutre discursos que acuden prestos al auxilio de los decisores que, obviamente, encuentran mejor acomodo en la determinación de colectivos de personas que necesitan ayudas porque tienen carencias personales, que en el análisis riguroso de una realidad laboral que desfavorece contradictoriamente el derecho ciudadano de mantener su propia vida y socializarse mediante el trabajo. Hasta el concepto de exclusión nace como sustituto interesado de la pobreza, con una traslación semántica interesada según la cual el excluido lo es porque quiere o porque sus circunstancias vitales le han conducido a tan desgraciada situación, recibiendo repudio en el peor de los casos y compasión en el mejor, mientras que la pobreza compromete a los gobiernos. Es cada vez más importante evolucionar hacia mayores, o mejores, reflexiones: el excluido deberá dejar cada vez más de ser concebido como un vago, o un polichinela en manos de un destino insidioso, un decisor inepto de sus acciones, para empezar a contemplar rigurosamente el fracaso democrático que supone la existencia misma de la exclusión social en los modernos Estados europeos.

Así, a nuestro juicio, las medidas de la empleabilidad que han proliferado en los últimos años, centradas exclusivamente en la medición de variables personales relacionadas con el empleo, no nos cabe duda de que no pretenden ejercer un patrón de pensamiento individualista en la consideración del desempleo o la precariedad, pero no es menos obvio que lo enmarcan y lo favorecen constantemente. Pareciera que tenemos que determinar el valor de las personas frente a un mercado de trabajo que ha superado sus problemas de empleo, caléndula de la modernidad democrática donde todos trabajan excepto los que no lo desean, o desiderátum sociológico de trabajo estable y satisfactorio. Es ingenuo, decíamos hace un momento, medir la empleabilidad atendiendo exclusivamente a las características de las personas que buscan empleo y es, además, un trampantojo que puede conducir a una visión huidiza de la realidad laboral. Trapacería, y en muchos sentidos dicitario, que puede convertir en causa lo que realmente es consecuencia. Y claro que la influencia de los factores personales es de fundamental consideración para la empleabilidad, pero el problema no deriva de la conveniencia de su análisis, sino de su exclusividad en la mayoría de las observaciones. La percepción de las habilidades, cualidades, actitudes, de una persona es fundamental de cara a la evaluación de su capacidad de emplearse y contribuye sin duda a mejorar su perfil para la inserción laboral. Pero su consideración aislada del fenómeno social y económico nos arrastra a un mero trasunto de la realidad, y su exclusividad en el análisis o deviene de una tendencia discursiva intencionadamente individualista o nos conduce hacia ella, o ambas cosas. Aquella ciudadanía social como último estadio de evolución democrática marshalliana quedaría mancillada si no contemplamos el empleo como fenómeno social y las dificultades de inserción como problema social, haciendo necesario el análisis de las variables que competen a tal problema social

cuando queramos observar con rigor la capacidad de empleo de las personas. Y este es, seguramente, el prólogo y epílogo de nuestra propuesta.

Siguiendo al inefable Bauman, en muchos sentidos la empleabilidad es más una cuestión de oportunidad que de planificación, postulado aceptado por Luis Enrique Alonso, concluyendo en que la empleabilidad ha acabado convirtiéndose en el requerimiento de una adaptación perfecta a un mercado perfectamente inestable.

Y este es el marco y la formulación ideológica en la que creemos a la hora de enfrentarnos a un proceso de creación de un cuestionario que pretenda medir un constructo demediado por las circunstancias narradas. La coherencia con tales convencimientos nos ha llevado a esta definición multidimensional y, por esto, su medición será así mismo multidimensional: las variables personales en cuanto a capacidades individuales relativas para la búsqueda y el mantenimiento del empleo estarán vigentes en la medición, obviamente su importancia es cardinal, pero siempre en una red de relaciones interactuantes con factores de discriminación e idiosincrasias territoriales relacionadas con el mercado de trabajo que son, así mismo, mensurables.



### 3. DESCRIPCIÓN DEL CUESTIONARIO SOCIOMÉTRICO DE EMPLEABILIDAD (CSE)

#### A) GENERALIDADES

El Cuestionario Sociométrico de Empleabilidad (CSE) arroja como resultado una medida de la empleabilidad de las personas, entendida como la probabilidad relativa de encontrar un empleo. Esta medida de probabilidad se encontrará ubicada en valores entre 0 y 100, y su interpretación cualitativa es como sigue:

	Valores obtenidos
Empleabilidad muy baja	0 a 20
Empleabilidad baja	21 a 40
Empleabilidad media	41 a 60
Empleabilidad alta	61 a 80
Empleabilidad muy alta	81 a 100

El CSE está constituido por tres Factores Principales predictores de la puntuación final: factores personales, factores socio-personales y factores contextuales. Cada uno de ellos se desglosa en subfactores y estos, a su vez, en distintas variables y elementos de esas variables. En su globalidad, el CSE emite puntuaciones para un total de 62 elementos, cuyos agrupamientos y relaciones se describirán a continuación. Las puntuaciones para cada uno de los elementos se derivan del juicio de técnicos especialistas que realizan atención a personas en contextos de acciones relacionadas con el empleo. Estos técnicos evaluarán los ítems siempre con valores escalares entre 0 y 10, atendiendo a un conjunto de indicadores para la interpretación de la variable o elemento a medir.

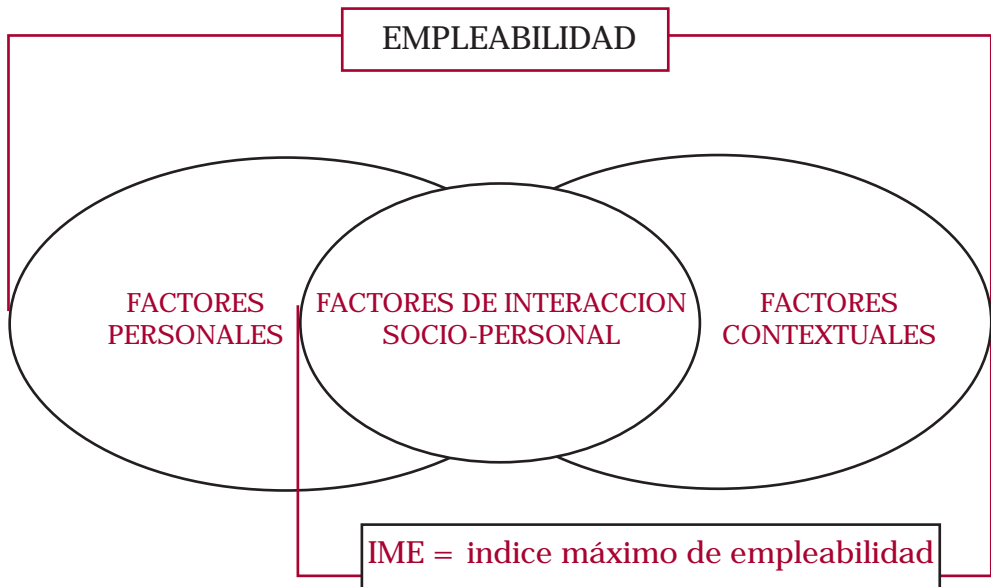
Para la adecuada valoración de cada ítem, éstos cuentan con un conjunto de indicadores descriptores de la variable a medir y que guían la revisión del evaluador antes de emitir un juicio escalar.

Como más adelante se describirá, los pesos relativos de las variables componentes del CSE son distintos, de forma tal que las puntuaciones directas emitidas por los evaluadores serán automáticamente transformadas por los valores finales que correspondan en función del peso de cada variable en su factor y de su factor en el cuestionario.

Como decíamos más arriba, la Empleabilidad en el CSE es concebida como el resultado de relaciones estratégicas establecidas entre tres factores principales: personales, socio-personales y contextuales. Los factores personales se refieren a variables actitudinales y/o aptitudinales personales de carácter biográfico que guardan relación con competencias laborales, sean éstas básicas, genéricas o específicas. Los factores socio-personales vienen determinados por variables de interacción entre los elementos biográficos y las características de personalidad con el mercado de trabajo, integrando elementos que pueden convertirse en factores de discriminación socio laboral para la inserción en el mercado de trabajo. Los factores de interacción socio-personal valoran la realidad socio-familiar, socio-sanitaria, -socio-laboral y de integración laboral. Finalmente, los factores contextuales son un reflejo del estado coyuntural del mercado de trabajo en un territorio determinado y se evalúa en términos de ocupación según sexo, edad, formación y sector de actividad.

Hemos denominado Índice Máximo de Empleabilidad (en adelante IME) al valor determinado por los factores contextuales menos los socio-personales. Entendemos que la máxima probabilidad de encontrar empleo en un territorio específico dependerá de la idiosincrasia laboral de ese espacio geográfico en términos de ocupación en función de la edad, el sexo, la formación y el sector donde opera la búsqueda de empleo. Además de ese techo formal de inserción laboral, la capacidad de emplearse se verá reducida por factores de carácter socio-personal que supongan formas diversas de dificultades añadidas a la inserción (discapacidad, toxicomanía, paro de larga duración, baja disponibilidad, etc.).

El resultado del CSE será la incardinación matemática del valor de los factores personales en el contexto de los umbrales establecidos por el IME, de forma tal que supone una representación cuantitativa de la empleabilidad entendida como la capacidad personal de encontrar empleo en un contexto socio-laboral determinado. Es decir, la puntuación en factores personales (biográficos, actitudinales, aptitudinales) quedará modificada en función de los parámetros limitadores del Índice Máximo de Empleabilidad, haciendo que el juego de valoraciones matemáticas represente fielmente la inserción de la persona en el contexto laboral.



En consecuencia, la puntuación final en Empleabilidad vendrá determinada por el producto entre los factores personales y el IME y dividiendo el resultado por 100.

El siguiente cuadro sinóptico resume las apreciaciones comentadas:

<p><b><u>FACTORES PERSONALES</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Σ (COMPETENCIAS LABORALES BÁSICAS, GENÉRICAS, ESPECÍFICAS)</li> <li>- ESCALA: 0-100</li> <li>- PUNTUACIÓN MÁXIMA: 100</li> </ul> <p><b><u>FACTORES SOCIO PERSONALES</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Σ (SOCIO SANITARIOS, SOCIO FAMILIARES, SOCIO LABORALES, INTEGRACIÓN SOCIAL)</li> <li>- ESCALA: 0-100</li> <li>- PUNTUACIÓN MÁXIMA: 100</li> </ul> <p><b><u>FACTORES CONTEXTUALES</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PUNTUACIÓN SEGÚN TASA DE OCUPACIÓN POR SEXO, EDAD Y FORMACIÓN + ÍNDICE SECTORIAL</li> </ul> <p><b><u>ÍNDICE MÁXIMO DE EMPLEABILIDAD (IME)</u></b></p> <p>(FACTORES CONTEXTUALES) – (FACTORES SOCIO PERSONALES)</p> <p><b><u>EMPLEABILIDAD TOTAL</u></b></p> <p><b>(FACTORES PERSONALES) * (IME) / 100</b></p> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> </div>
---

Los ítems componentes del CSE en el apartado de Factores Personales se derivan de la división clásica establecida por la Organización Internacional del Trabajo en Competencias Básicas, Específicas y Genéricas o Transversales (División Técnica INTECAP, 2001; Mertens, 1996). Por su parte, los componentes del apartado de Factores Socio-personales se refieren a factores de discriminación socio-laboral bien establecidos, entre otros, en los sucesivos Planes Nacionales de Acción por el Empleo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Las puntuaciones en factores contextuales se obtienen, obviamente, de fuentes secundarias de información estadística-laboral oficial, especialmente el Instituto Nacional de Estadística.

## **B) POBLACIÓN OBJETO**

El CSE se ha diseñado para la evaluación de la empleabilidad de personas que se encuentran en procesos de búsqueda de empleo con la finalidad de estimar el potencial de empleo de personas en contextos geográficos determinados. Más específicamente, el cuestionario se ha investigado y ha demostrado su fiabilidad y validez aplicado a la evaluación de la empleabilidad de personas desempleadas con especiales dificultades para su inserción socio-laboral, incluyendo población desfavorecida y en riesgo de exclusión social como se observará en la descripción de la muestra utilizada

## **C) APLICACIONES**

La potencialidad de la herramienta como medida objetiva de la empleabilidad de las personas sería transferible a cualquier proceso y programa de inserción laboral y podría coadyuvar en una miríada de procedimientos evaluativos, a saber:

- El diagnóstico de la empleabilidad de una persona, con supervisión pormenorizada de los aspectos fundamentales que determinan la puntuación obtenida y especificidades relacionadas con las valencias factoriales de la evaluación, permitiendo, consecuentemente, la posibilidad de determinar tratamientos adecuados a un diagnóstico detallado de las carencias principales a atender.
- La medida de la empleabilidad de una persona en diferentes momentos, desde una percepción propiamente evolutiva, o como test - retest después de la aplicación de medidas o programas supuestamente favorecedoras de la empleabilidad.
- La medida global del impacto de un programa sobre el conjunto de la población atendida.
- La medida, entendida como stock o como flujo, de la empleabilidad de diferentes grupos humanos, especialmente los colectivos más vulnerables.
- La medida de la evolución de un determinado grupo (e.g. discapacitados) en un determinado territorio.

- La medida de las diferencias en empleabilidad de grupos diferentes pero que desarrollan su vida en un mismo territorio (e.g. hombres vs. mujeres).
- Por lo anterior, la medida de la empleabilidad de un mismo grupo en diferentes territorios (e.g. mujeres en diferentes contextos territoriales y/o productivos).
- La medida de las diferencias territoriales en la absorción de grupos identificados (inmigrantes, mujeres, discapacitados...).

Común a los procedimientos mencionados, la herramienta permite en todo momento establecer las variaciones de empleabilidad de las personas o los territorios esclareciendo los factores explicativos de la situación o de la evolución: por ejemplo, la aplicación del cuestionario a una población determinada en un mismo territorio que ha impulsado un programa de empleo podría especificar, en un formato de test - retest, qué variables (las personales, las socio-personales o las contextuales) han sido los principales agentes de los cambios percibidos como consecuencia de la aplicación del programa.

El propio formato de aplicación permite en todo modo momento una reflexión profunda sobre las circunstancias sociales y personales de las personas objeto de evaluación, conociendo de antemano los aspectos que son necesario optimizar o remover para conseguir incrementos sustantivos de la empleabilidad. Su revisión temporal, por ende, permite una evaluación sistemática de los aspectos que van mejorando y los que no, devolviendo una retroalimentación constante del proceso.

Se trata, en definitiva, de una herramienta útil y transferible, que arroja una medida objetiva de la empleabilidad, entendida como un constructo multidimensional, y que permite la evaluación simultánea de los factores personales y contextuales, todos ellos determinantes de un concepto racional de empleabilidad, especialmente destinada a la evaluación de ese constructo en personas desfavorecidas desde el punto de vista del acceso al empleo.

#### D) FORMATO

El formato del cuestionario es una aplicación informática en disco compacto. La utilidad del programa en soporte informático deriva de la automatización de las puntuaciones finales y de los procedimientos matemáticos de que emanan. Por otro lado, la parte del cuestionario destinada a las puntuaciones de los evaluadores es sumamente intuitiva. El proceso de cibernización del cuestionario permite, así mismo, que el evaluador tenga información inmediata sobre el resultado global de las puntuaciones parciales emitidas, en un formato de aplicación ágil y seguro, que facilita su implementación, la visión e impresión de los resultados, establece las normas de puntuación en cada apartado, impide la pérdida de información de datos no cumplimentados por error u omisión y, por supuesto, su almacenamiento en base de datos.

El propio soporte informático informa de las instrucciones precisas de implementación. A continuación, el CSE se va desgranando en una serie de pantallas donde el evaluador emitirá las puntuaciones oportunas. Finalmente, el sistema de programación dará cuenta automáticamente de los resultados finales

de las variables fundamentales derivadas de un proceso matemático automático. Se presentan a continuación algunas de las pantallas que componen el soporte informático para observar el aspecto general del instrumento.

**CUESTIONARIO**

APELLIDOS  NOMBRE  NIF / ID

**FACTORES CONTEXTUALES**

SEXO  Mujer  Varón

EDAD

ESTUDIOS

SECTOR

Guardar Datos Personales

**FACTORES PERSONALES**

COMPETENCIAS LABORALES BÁSICAS

COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS

COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS

**FACTORES SOCIO-PERSONALES**

**FACTORES PERSONALES**

**COMPETENCIAS LABORALES BÁSICAS**

APTITUDES ANALÍTICAS | CUALIDADES PERSONALES | HABILIDADES BÚSQ. EMPLEO | BÚSQ. Y CONSECUCIÓN EMPLEO

Puntuación

**PENSAMIENTO Y RAZONAMIENTO**

- Pensamiento lógico del motivo de consulta al servicio de orientación.
- Plantea sus dudas de forma coherente.
- Planteamiento de posibilidades.
- Capacidad de plantear distintos puntos de vista; compara o debate en torno a sus ideas u opiniones.

**TOMA DE DECISIONES / SOLUCIÓN DE PROBLEMAS**

- Plantea soluciones a su situación actual de desempleo.
- Sugiere alternativas y modos de actuar.
- Valora las alternativas que se le plantean.
- Valora las consecuencias a las alternativas que plantea.

**COMPRENSIÓN DE SITUACIONES**

- Describe las cosas de forma coherente y pormenorizada.
- Planifica el futuro.
- Establece relaciones causales.
- Sigue un hilo argumental en el tiempo.

**SABER APRENDER**

- Manifiesta interés en la acción.
- Muestra interés por mejorar su situación y sus posibilidades de inserción.
- Muestra interés por aprender cosas nuevas.
- Valora el grado de respuesta positiva ante actividades y acciones que se le recomiendan.
- Se encuentra informado de las cosas que hay en el mundo, de las alternativas o posibilidades de encontrar trabajo, etc.

Guardar Datos

FACTORES PERSONALES	
COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS	
<a href="#">GESTIÓN DE RECURSOS PERSONALES</a>	<a href="#">RELACIONES INTERPERSONALES</a>
<a href="#">COMPRENSIÓN SISTÉMICA</a>	<a href="#">DOMINIO TÉCNICO</a>
<b>TRABAJO EN EQUIPO, RESPETO Y SOLIDARIDAD</b> - Es responsable en la gestión del tiempo, calcula el tiempo adecuadamente. - Es responsable en la gestión (uso) del dinero/bienes económicos. - Es responsable en la gestión (uso/mantenimiento) de materiales.	Puntuación: <input type="text" value="9"/>
<b>LIDERAZGO</b> - Tiene marcadas claramente sus preferencias profesionales. - Sabe con exactitud cuales son sus metas en cada actividad que desarrolla. - Su comportamiento está fundado en valores y creencias claras. - Su actitud ante las decisiones es de asumir los riesgos. - Consigue que la gente siga sus iniciativas con facilidad sin tener que persuadirlos demasiado. - Le gusta exponer sus puntos de vista. - Ofrece soluciones a sus errores. - Si le sugieren algo, escucha, analiza y considera la validez de la proposición.	Puntuación: <input type="text" value="9"/>
<b>NEGOCIACIÓN</b> - Cuando hace una propuesta, la razona o justifica con argumentos de peso. - Se enfrenta a las ideas y/o sugerencias con las que no está de acuerdo o no acaba de ver. - Se mantiene en su postura hasta que los demás se muestran abiertos a la negociación. - Busca puntos en común y de consenso, incluso en situaciones en las que existen diferencias obvias. - Sugiere soluciones de compromiso para resolver diferencias o callejones sin salida.	Puntuación: <input type="text" value="9"/>
<b>ACEPTACIÓN DEL ORDEN Y ORGANIZACIÓN</b> - Es capaz de cumplir un horario. - Llega puntual a las sesiones. - Si no va a venir avisa con antelación o llama posteriormente para disculparse. - Una vez explicado el sistema de funcionamiento de la acción, acepta el compromiso con la misma y las reglas y/o normas de funcionamiento.	Puntuación: <input type="text" value="9"/>
<input type="button" value="Guardar Datos"/>	

FACTORES PERSONALES	
COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS	
<b>EXPERIENCIA LABORAL AJUSTADA</b> - Su experiencia laboral se ajusta a sus pretensiones actuales de empleo	Puntuación: <input type="text" value="9"/>
<b>FORMACIÓN ADECUADA O AJUSTADA</b> - Su formación se ajusta a sus pretensiones actuales de empleo	Puntuación: <input type="text" value="9"/>
<b>ESPIRITU EMPRENDEDOR</b> - La puntuación deriva directamente de la media de las puntuaciones en: Trabajo en equipo Liderazgo Toma de decisiones Negociación Saber aprender Habilidades sociales	Puntuación: <input type="text" value="9,00"/>
<input type="button" value="Guardar Datos"/>	

## FACTORES SOCIO-PERSONALES

SOCIO-FAMILIARES | SOCIO-SANITARIOS | SOCIO-LABORALES | INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL

**Puntuación**

**DISPONIBILIDAD LABORAL COYUNTURAL** 9

- Disponibilidad territorial  - Disponibilidad salarial   
*Disponibilidad de carácter geográfico, medio de transporte, etc.* *Disponibilidad para aceptar todo tipo de salario*

- Disponibilidad temporal  - Disponibilidad funcional   
*Disponibilidad de tiempo para trabajar (asociación fundamentalmente).* *Disponibilidad de utilizar todas sus funciones (no está de baja, p.ej.)*

*0= muy baja ..... 10= muy alta*

**RED DE APOYO SOCIAL** 9

*0= red nula o inexistente ..... 10= red muy eficiente*

**SITUACIÓN SOCIO-ECONÓMICA** 9

*Ejemplo año 2006: Renta Media Disponible Neta per cápita (INE): 11 707€/ año (970€/ mes)*

0-3 = pobreza severa (20%) 244€/ mes      3-5 = pobreza (50%) 400€/ mes  
 5-7 = 75% al 100% RMDN 732-970€/ mes      7-10 = más de 970€/ mes

**Guardar Datos** >

## RESULTADOS

en días

	PRE	POST	Post-Pre		PRE	POST	Post-Pre
<b>FACTORES PERSONALES</b>	44,67	90,00	45,43		64,50	66,00	11,50
<b>COMPETENCIAS LABORALES BÁSICAS</b>	20,70	46,50	19,80		14,50	3,00	-11,50
Actitudes analíticas	7,50	13,50	6,00		5,50	1,00	-4,50
Calidades personales	10,20	16,20	6,00		3,00	1,00	-2,00
Habilidades búsqueda de empleo	5,00	5,40	3,60		6,00	1,00	-5,00
Motivación-búsqueda y consecución empleo	3,20	5,40	4,20				
<b>COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS</b>	12,95	27,00	14,05				
Gestión de recursos personales	5,30	9,00	3,70				
Relación interpersonales	3,80	7,20	3,40				
Comprensión sistémica	1,60	5,40	3,80				
Dominio técnico	2,25	5,40	3,15				
<b>COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS</b>	16,92	22,50	11,58				
Experiencia laboral ajustada	3,00	9,00	6,00				
Formación adecuada o ajustada	5,00	9,00	4,00				
Espíritu emprendedor	2,92	4,50	1,58				
<b>FACTORES SOCIO-PERSONALES</b>					64,50	66,00	11,50
<b>SOCIO-FAMILIARES (Indicadores)</b>							
Disponibilidad laboral coyuntural					5,50	1,00	-4,50
Red de apoyo social					3,00	1,00	-2,00
Situación económica					6,00	1,00	-5,00
<b>SOCIO-SANITARIOS</b>					15,00	18,00	3,00
Discapacidad					5,00	9,00	4,00
(No) Tolerancia					13,00	9,00	-4,00
<b>SOCIO-LABORALES</b>					10,00	18,00	8,00
Pais de larga duración					12,00	9,00	-3,00
Búsqueda de primer empleo					9,00	9,00	0,00
<b>INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL</b>					15,00	27,00	12,00
Pertinencia minoría étnica					5,00	9,00	4,00
Pertinencia minoría cultural					9,00	9,00	0,00
(No) Fendicario					13,00	9,00	-4,00
<b>FACTORES CONTEXTUALES</b>	89,64	89,64	0,00				
Edad	35,34	35,34					
Sexo	M	M					
Formación	FPPOS	FPPOS					
Sector actividad	SERV	SERV					
					<b>I.M.E.</b>	<b>I.M.E. (POST)</b>	
					35,14	23,64	
					<b>15,66</b>	<b>21,28</b>	
					<b>Empleabilidad muy baja</b>	<b>Empleabilidad baja</b>	

## E) ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LOS DIFERENTES FACTORES Y VARIABLES A MEDIR

La muestra total de ítems componentes del CSE se deriva de los análisis realizados en torno a la delimitación del concepto de empleabilidad y de la identificación de los factores y variables componentes de su explicación que se llevó a cabo mediante Concepta Mapping dirigido por los autores y aplicado a quince técnicos especialistas en inserción socio-laboral, todos ellos técnicos del proyecto Àgora Nord, y que se realizó en Burjassot, en el mes de enero de 2006.

### 1. FACTORES PERSONALES

Como decíamos, los factores personales vienen determinados por tres grandes grupos de variables derivadas de competencias laborales personales: básicas, genéricas y específicas.



Segregación de los Factores Personales:

#### 1. Competencias laborales básicas

##### 1.1. Aptitudes analíticas

1.1.1. Pensamiento y razonamiento

1.1.2. Toma de decisiones - Resolución de problemas

1.1.3. Comprensión de situaciones

1.1.4. Saber aprender

##### 1.2. Cualidades personales

1.2.1. Responsabilidad

1.2.2. Autoestima / Autoconcepto

1.2.3. Habilidades sociales y de comunicación

##### 1.3. Habilidades búsqueda de empleo

##### 1.4. Motivación búsqueda de empleo

## 2. Competencias laborales genéricas

### 2.1. Gestión de recursos personales

- 2.1.1. Esfuerzo, perseverancia, autodisciplina, concentración
- 2.1.2. Satisfacción por el trabajo bien hecho
- 2.1.3. Resistencia a la frustración
- 2.1.4. Autonomía

### 2.2. Relaciones interpersonales

- 2.2.1. Trabajo en equipo, respeto, solidaridad
- 2.2.2. Liderazgo
- 2.2.3. Negociación
- 2.2.4. Aceptación del orden y organización

### 2.3. Comprensión sistémica

- 2.3.1. Gestión de la información: búsqueda, evaluación, organización
- 2.3.2. Diseño de métodos de trabajo

### 2.4. Dominio técnico

- 2.4.1. Conocimientos informáticos
- 2.4.2. Utilización, elección y mantenimiento de tecnologías

## 3. Competencias laborales específicas

- 3.1. Experiencia laboral ajustada
- 3.2. Formación adecuada o ajustada
- 3.3. Espíritu emprendedor

## 2. FACTORES SOCIO-PERSONALES

Los factores de interacción social y personal se componen de cuatro elementos principales:

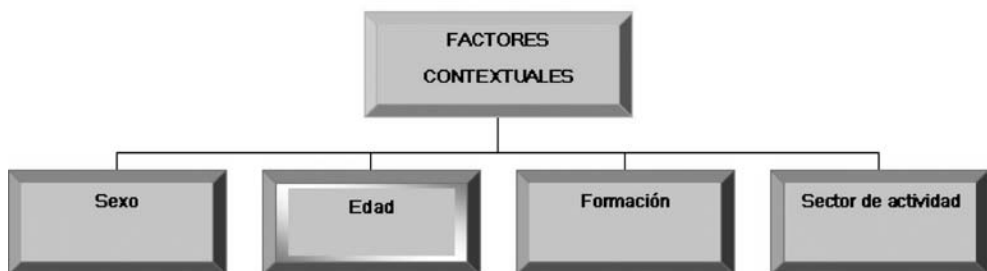


## Segregación de los Factores Socio - Personales

1. Socio - Familiares
  - 1.1. Disponibilidad laboral coyuntural
    - 2.1.1. Disponibilidad territorial
    - 2.1.2. Disponibilidad temporal
    - 2.1.3. Disponibilidad salarial
    - 2.1.4. Disponibilidad funcional
  - 1.2. Red de apoyo social
  - 1.3. Situación socio-económica
2. Socio - Sanitarios  
Discapacidad  
(Ex) Toxicomanía
3. Socio - Laborales  
Paro de larga duración  
Búsqueda de primer empleo
4. Integración Socio-laboral  
Pertenencia a minoría étnica  
Pertenencia a grupos culturales minoritarios  
(Ex) Penitenciario/a

### 3. FACTORES CONTEXTUALES

Los factores contextuales toman sus valores de acuerdo con las tasas de ocupación territorial de acuerdo con la interacción de cuatro parámetros socio-demográficos:



Segregación de los Factores Socio - Personales (Adscripción a rangos):

1. Sexo
  - Hombre
  - Mujer
2. Edad
  - 16 a 19 años
  - 20 a 24 años
  - 25 a 29 años
  - 30 a 34 años
  - 35 a 39 años
  - 40 a 44 años
  - 45 a 59 años
  - 60 a 64 años
  - 65 a 69 años
3. Formación
  - Analfabeto
  - Sin estudios (menos de cinco años escolarizado)
  - Primer grado (más de cinco años escolarizado, sin titulación)
  - ESO / EGB / Bachillerato Elemental
  - Bachillerato / Bachillerato Superior
  - FP I / FPGM
  - FP II / FPGS
  - Diplomatura
  - Licenciatura
  - Doctorado
4. Sector de actividad
  - Agricultura
  - Construcción
  - Industria
  - Servicios

## **F) NORMAS DE APLICACIÓN**

El CSE será aplicado a técnicos responsables de orientación profesional con experiencia valorable en atención a personas en itinerarios individualizados de inserción socio-profesional, siendo este contexto, de hecho, el marco apropiado de aplicación del CSE. Los técnicos actuarán como evaluadores de las variables especificadas en el cuestionario toda vez que dispongan de la información necesaria para su adecuada implementación, con un conocimiento suficiente del caso para

hacer una correcta valoración. De este modo, la misma aplicación del cuestionario redundará en una doble finalidad, a saber: por un lado, obviamente, permitirá obtener una medida cuantitativa de la empleabilidad de las personas atendidas; además, su aplicación permite una revisión completa de las características idiosincrásicas de las personas atendidas y una profunda reflexión sobre el entorno laboral donde se pretende la inserción. Evidentemente, este formato de diagnóstico reflexivo tiene componentes prospectivos de primer orden, orientando la acción posterior al diagnóstico, con una visión clara por parte del técnico del trabajo a realizar.

La duración estimada para la implementación del cuestionario es de aproximadamente 20 minutos. El efecto de repetición, teniendo en cuenta que un sólo profesional suele atender a muchas personas en este tipo de programas, mejorará evidentemente ese tiempo de ejecución.

## G) MÉTODOS E INDICADORES DE PUNTUACIÓN

Como ya se ha comentado, los ítems son puntuados siempre en un sistema de escala directa tipo Likert de 0 a 10 puntos, donde 0 representa siempre la ausencia de la variable y 10 representa su valor máximo. El cuestionario cuenta con ítems inversos y bidireccionales, pero su resultado final está automatizado, de forma tal que el evaluador siempre responde en el formato antedicho. Del mismo modo, como veremos más adelante, el peso de los ítems y de las variables que soportan es diferente en cada caso, pero el resultado final, de nuevo, está automatizado, reconvirtiéndose la puntuación del evaluador en función del peso establecido.

Para guiar la adecuada asignación de puntuaciones a los ítems, el cuestionario aporta indicadores que guían al técnico sobre la definición del ítem y sus referencias más específicas. Veamos:

Indicadores de medida utilizados en el CSE

Destacamos en color las variables que son objeto de medición directa por parte del evaluador y describimos los indicadores utilizados para tal fin. Evidentemente, la puntuación final de variables de estratos superiores no es emitida por el evaluador, sino que se deriva de las operaciones matemáticas que relacionan las variables entre sí, procedimientos que serán explicados más adelante.

### 1. FACTORES PERSONALES

#### 1. Competencias laborales básicas

##### 1.1. Aptitudes analíticas:

#### PENSAMIENTO Y RAZONAMIENTO

1. Pensamiento lógico del motivo de consulta al servicio de orientación
2. Plantea sus dudas de forma coherente
3. Planteamiento de posibilidades

4. Capacidad de plantear distintos puntos de vista: compara o debate en torno a sus ideas u opiniones

#### TOMA DECISIONES - SOLUCIÓN PROBLEMAS

1. Plantea soluciones a su situación actual de desempleo
2. Sugiere alternativas y modos de actuar
3. Valora las alternativas que se le plantean
4. Valora las consecuencias a las alternativas que plantea
5. Intenta ver las cosas desde diferentes enfoques o perspectivas

#### COMPRENSIÓN DE SITUACIONES

1. Describe las cosas de forma coherente y pormenorizada
2. Planifica el futuro
3. Establece relaciones causales
4. Sigue un hilo argumental en el tiempo

#### SABER APRENDER

1. Manifiesta interés en la acción
2. Muestra interés por mejorar su situación y sus posibilidades de inserción
3. Muestra interés por aprender cosas nuevas
4. Valora el grado de respuesta positiva ante las actividades y acciones que se le van recomendando
5. Se encuentra informado (de las cosas que hay en el mundo, de las alternativas o posibilidades de encontrar un trabajo...)

#### 1.2. Cualidades personales:

#### RESPONSABILIDAD

1. Es responsable en la gestión del tiempo: calcula el tiempo adecuadamente
2. Es responsable en la gestión (uso) del dinero/ bienes económicos
3. Es responsable en la gestión (uso/mantenimiento) de materiales

#### AUTOESTIMA / AUTOCONCEPTO

1. Tiene una imagen positiva de sí mismo
2. Muestra una actitud positiva hacia el futuro (optimismo)
3. No se desanima con facilidad
4. No le preocupa lo que pienses de él
5. Cree que podría conseguir cualquier cosa que se proponga

## HABILIDADES SOCIALES Y DE COMUNICACIÓN

1. Es capaz de mantener una conversación adecuadamente
2. Se comunica/expresa con claridad
3. Mantiene el contacto visual
4. Hace preguntas durante la conversación para aclarar dudas
5. Si no está de acuerdo en algo muestra su disconformidad
6. No le cuesta relacionarse con gente
7. Apariencia física: aspecto general: (agradable/desagradable); aseo personal (aseado/desaseado).

### 1.3. Habilidades búsqueda de empleo:

#### HABILIDADES DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

1. Sabe hacer currículums y/o cartas de presentación
2. Se encuentra capacitado para hacer una entrevista de trabajo
3. Ha entregado solicitudes de empleo en ETTs y/o agencias de colocación
4. Ha ido a empresas a entregar currículums (autocandidatura)
5. Prepara o piensa preparar oposiciones
6. Busca ofertas de empleo en prensa
7. Busca y mantiene contactos (red de apoyo social)

### 1.4. Motivación búsqueda de empleo:

#### MOTIVACIÓN BÚSQUEDA Y CONSECUCCIÓN EMPLEO

1. ¿Cuanto tiempo dedica a la búsqueda de empleo? Todos los días, varias veces a la semana, de vez en cuando miro alguna oferta, me lo van diciendo,...
2. ¿Por qué cree que no encuentra trabajo?

## 2. Competencias laborales genéricas

### 2.1. Gestión de recursos personales:

#### ESFUERZO, PERSEVERANCIA, AUTODISCIPLINA, CONCENTRACIÓN

1. Vino de manera voluntaria al programa
2. Responde adecuadamente a las tareas marcadas en cada sesión. Asume sus obligaciones diariamente.
3. Llega puntual a las sesiones

4. Se disciplina en las citas, no falta por razones injustificadas
5. A pesar de las dificultades, muestra interés por las actuaciones

#### SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO BIEN HECHO

1. Es perfeccionista
2. Es metódico en el trabajo
3. Se muestra contento con las actividades que realiza

#### RESISTENCIA A LA FRUSTRACIÓN

1. No se desanima con facilidad.
2. Es persistente en sus metas.
3. Se marca metas realistas.
4. Ante los fracasos, reacciona de forma positiva, con afán de superación.

#### AUTONOMÍA

1. ¿Es autónomo en sus actuaciones? ¿Necesita la aprobación constante de otras personas para realizar alguna acción o tomar decisiones?
2. No duda mucho a la hora de decidir

#### 2.2. Relaciones interpersonales:

##### TRABAJO EN EQUIPO, RESPETO, SOLIDARIDAD

1. Pertenece a alguna asociación o grupo social.
2. Tiene en consideración mi opinión como técnico.
3. Le preocupa la repercusión que tiene su situación sobre su entorno socio familiar.
4. Muestra una actitud cordial.
5. Le gusta relacionarse con gente (valoración de su red social).
6. Ha desempeñado adecuadamente trabajos en equipo, cooperativos.

##### LIDERAZGO

1. Tiene marcadas claramente sus preferencias profesionales.
2. Sabe con exactitud cuales son sus metas en cada actividad que desarrolla.
3. Su comportamiento está fundado en valores y creencias claras.
4. Su actitud ante las decisiones es de asumir los riesgos.
5. Consigue que la gente que le rodea siga sus iniciativas con facilidad sin tener que luchar demasiado para persuadirlos.
6. Le gusta exponer sus puntos de vista

7. Ofrece soluciones a sus errores
8. Cuando le he sugerido algo, me ha escuchado y ha analizado si es valedero o no, considerando qué podría ser útil.

#### NEGOCIACIÓN

1. Cuando hace una propuesta, la razona o justifica con argumentos de peso.
2. Se enfrenta a las ideas y/o sugerencias con las que no está de acuerdo o no acaba de ver.
3. Se mantiene en su postura hasta que los demás se muestran abiertos a la negociación.
4. Busca puntos en común y de consenso, incluso en situaciones en las que existen diferencias obvias.
5. Sugiere soluciones de compromiso para resolver diferencias o callejones sin salida.

#### ACEPTACIÓN DEL ORDEN Y ORGANIZACIÓN

1. Es capaz de cumplir un horario
2. Llega puntual a las sesiones
3. Si no va a venir avisa con antelación o llama posteriormente para disculparse
4. Una vez explicado el sistema de funcionamiento de la acción, acepta el compromiso con la misma y las reglas y/o normas de funcionamiento.

#### 2.3. Comprensión sistémica:

##### GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN: BÚSQUEDA, EVALUACIÓN, ORGANIZACIÓN

1. Cuando se le ofrece información, ¿Le encuentra utilidad a la información que se le va proporcionando?; ¿La utiliza correctamente? ¿Hace o no un buen uso de la misma?
2. Sabe donde se encuentran las fuentes de información. ¿Sabe donde buscar?
3. Se organiza la información que se le va proporcionando. ¿La almacena correctamente para en caso de volverla a necesitar, volver a recurrir a ella?

##### DISEÑO MÉTODOS DE TRABAJO

1. Adopción de un método de trabajo propio.
2. Modo de gestionar el tiempo, las visitas, ...

#### 2.4. Dominio técnico:

##### CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS

1. Tiene ordenador

2. Tiene acceso a Internet
3. Ha hecho algún curso de informática básica
4. Grado de conocimiento de informática: por ejemplo: ¿ha hecho el CV al ordenador?
5. Conoce y maneja algún programa

#### UTILIZACIÓN, ELECCIÓN Y MANTENIMIENTO DE TECNOLOGÍAS

1. Posee uno o más de los carnés profesionales
2. En alguna ocasión ha utilizado herramientas o máquinas complementarias para desempeñar las funciones de un trabajo determinado.
3. En esas ocasiones ha sido él el encargado de su mantenimiento (de las herramientas y/o máquinas complementarias).

#### 3. Competencias laborales específicas

##### 3.1. Experiencia laboral ajustada:

##### EXPERIENCIA LABORAL AJUSTADA

1. Su experiencia laboral se ajusta a sus pretensiones actuales de empleo

##### 3.2. Formación adecuada o ajustada:

##### FORMACIÓN ADECUADA O AJUSTADA

2. Su formación se ajusta a sus pretensiones actuales de empleo

##### 3.3. Espíritu emprendedor:

##### ESPÍRITU EMPRENDEDOR

Se deriva directamente de la media de las puntuaciones en: Trabajo en equipo;

## 2. FACTORES SOCIO-PERSONALES

### 1. Socio - Familiares

#### DISPONIBILIDAD LABORAL COYUNTURAL

Se deriva de la media de las puntuaciones en:

Disponibilidad territorial

Disponibilidad de carácter geográfico, medio de transporte, etc.

0 = muy baja.....10 = muy alta

Disponibilidad temporal

Disponibilidad de tiempo para trabajar (conciliación fundamentalmente)

0 = muy baja.....10 = muy alta

## Disponibilidad salarial

Disponibilidad para aceptar todo tipo de salario

0 = muy baja.....10 = muy alta

## Disponibilidad funcional

Disponibilidad de utilizar todas sus funciones (no está de baja, p.e.)

0 = muy baja.....10 = muy alta

## RED DE APOYO SOCIAL

0= red nula o inexistente.....10= red muy eficaz

## SITUACIÓN SOCIO - ECONÓMICA

Parámetro: Renta Media Disponible Neta per cápita (INE):

Hasta el 25 % = 0 a 3 puntos

25 a 50 % = 3 a 5 puntos

50 a 75 % = 5 a 7 puntos

Más del 75 % = 7 a 10 puntos

Ejemplo año 2006:

Renta Media Disponible Neta per cápita: 11.707 € / año /// 976 € / mes

0-3 puntos = pobreza severa (25 %): 244 € / mes.

3-5 puntos = pobreza (50%): 488 € / mes

5-7 puntos = 75 % a 100 % RMDN: 732 - 976 €/ mes.

7-10 puntos = más de 976 € / mes

## 2. Socio - Sanitarios

### DISCAPACIDAD

Se mide según el grado de problemática que le ocasiona la discapacidad. Precisaremos que nos referimos estrictamente al concepto de discapacidad, teniendo en cuenta que el Certificado de Minusvalía otorgado por organismos oficiales al efecto no agota el total de población discapacitada, ni situaciones de problemática física no reconocida por no alcanzar los estándares oficiales. Así, se puede dar una puntuación elevada a una persona con discapacidad manifiesta, aunque no goce de la acreditación oficial. Además, es posible contemplar con puntuaciones de 0 a 5 puntos, minusvalías reconocidas inferiores al 33 %. Puntuaciones entre 5 y 10 puntos podrían corresponder a personas con certificados de entre el 33 % y el 100 % de minusvalía.

0= sin discapacidad.....5= 33%.....10= muy grave(+ 65%)

(Ex)TOXICOMANÍA

Será determinar según el grado de afectación para la búsqueda, consecución y el mantenimiento de un puesto de trabajo.

0= no.....5= problemática moderada.....10= problemática grave

3. Socio - Laborales

PARO DE LARGA DURACIÓN

Determina la importancia de la situación de paro prolongado. Así, puntuaciones de 5 o más se establecerán en casos normativos de consideración de PLD, esto es: más de 1 año en el caso de los mayores de 25 años y más de seis meses en el caso de los menores de 25 años. Situaciones de duraciones inferiores, en función del grado de afectación personal, se pueden puntuar entre 0 y 5 puntos.

5 a 10 = PLD según gravedad. Corte: + de 1 año (> 25) y + de 6 meses (< 25)

BÚSQUEDA PRIMER EMPLEO

Variable dicotómica: 0 puntos en el caso de tener experiencia laboral y 10 en el caso de encontrarse en búsqueda de primer empleo.

No = 0.....Sí = 10

4. Integración Socio-laboral

PERTENENCIA MINORÍA ÉTNICA

Grado de dificultad generada por pertenencia a minoría étnica (inmigración). Escala de 0 a 10, encontrándose las puntuaciones más altas en el caso de población extranjera en situación irregular.

No = 0.....Con permiso de trabajo = 5.....Sin permiso = 10

PERTENENCIA GRUPOS CULTURALES MINORITARIOS

Se refiere fundamentalmente a la pertenencia a la etnia gitana. Variable dicotómica.

No = 0.....Sí = 10

(Ex)PENITENCIARIO/A

Grado de afectación para el empleo de situaciones relacionadas con conductas antisociales

0 a 5= ant. asociales, expenit.....5 a 10 = medidas judiciales, 3er grado

Evidentemente, los Factores Socio-personales puntúan respecto de la empleabilidad de forma inversa, una vez realizada la conversión matemática automática de la escala. Por eso, es especial el tratamiento de las puntuaciones en el caso de la Disponibilidad laboral coyuntural, siendo entendidas como bidireccionales, en el sentido de que una alta disponibilidad no sólo no perjudica a la empleabilidad, sino que la beneficia. En cualquier caso, como hemos dicho, los juicios emitidos

por el evaluador siguen siempre el mismo formato de puntuación, haciéndose los cálculos de inversión y de bidireccionalidad de forma automática.

### 3. FACTORES CONTEXTUALES

Como hemos mencionado los Factores Contextuales arrojan una puntuación que se deriva de la Tasa de Ocupación en un territorio determinado según edad, sexo y formación de la persona evaluada. Además, un índice sectorial matiza esa tasa de ocupación del siguiente modo: se restan dos puntos en el caso de la Agricultura, uno en el caso de la Construcción, se suma un punto en el caso de la Industria y dos en el caso de los Servicios.

El evaluador sólo tiene que señalar el rango de sexo, edad y formación de la persona y señalar, asimismo, el sector preferente de búsqueda de empleo de la persona evaluada. El cuestionario, de forma automática, devolverá el valor total de la puntuación en Factores Contextuales en función de los rangos establecidos.

Las tablas estadísticas del CSE pertinentes en el momento presente se refieren a los datos censales (INE, 2001) de la comarca de l'Horta Nord (Valencia), ámbito territorial en el que se desarrolla la investigación presente. El acierto en la consideración de la empleabilidad se deriva también de la proximidad estadística del fenómeno territorial para una mejor aprehensión de las dificultades específicas. Así, el diseño de estas tablas, necesarias para la evaluación contextual, se ha preparado para poder ser modificadas y adaptadas territorialmente y para poder ser actualizadas con informaciones contemporáneas de las tasas de ocupación.

### 4. ÍNDICE MÁXIMO DE EMPLEABILIDAD (IME)

La herramienta de evaluación CSE, una vez introducidos los datos necesarios, devuelve la puntuación que hemos denominado IME, la cual se obtiene sustrayendo de los Factores Contextuales el valor de los Factores Socio-personales.

La lógica del procedimiento es que la capacidad máxima estadística de emplearse vendrá determinada por la tasa de ocupación territorial en función de las variables socio-demográficas de la persona evaluada. Pero, además, esa tasa se verá coherentemente reducida si aparecen problemas específicos de carácter socio-personal en términos de vulnerabilidades determinadas por variables, por ejemplo, como la discapacidad, la inmigración o los problemas derivados de la conciliación familiar y laboral.

### 5. EMPLEABILIDAD

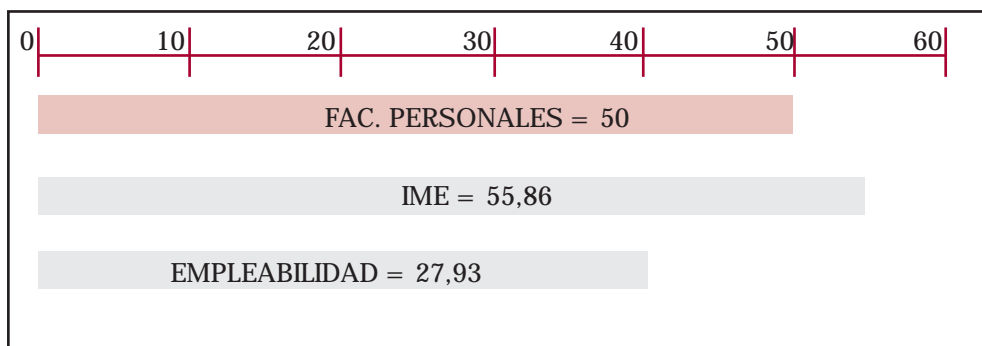
Como ha sido dicho, la puntuación total en Empleabilidad vendrá finalmente determinada por el producto entre los Factores Personales y el IME, y dividiendo el resultado por 100.

$$E = (\text{Puntuación en Fac. Personales} \times \text{IME}) / 100$$

La fórmula supone, en esencia, una concreción matemática del marco teórico, a saber: la empleabilidad de una persona dependerá de la interacción permanente entre sus capacidades, actitudes y aptitudes laborales con las problemáticas específicas del mercado de trabajo en el territorio donde ejercerá la búsqueda y la consecución de empleo. La formulación final del CSE supone, en consecuencia, la cuantificación de la probabilidad de una persona de encontrar trabajo en un territorio determinado, incardinando sus capacidades personales, mayores o menores, en un contexto geográfico concreto, más o menos facilitador, más o menos entorpecedor, de la inserción de las personas que desean emplearse.

Por ejemplo, a una mujer, de 27 años de edad, con la EGB finalizada, que busca trabajo en sector servicios le correspondería una puntuación contextual de 82,86 puntos. Consideramos que ha obtenido una puntuación total de 50 puntos sobre 100 en factores personales y una puntuación de 27 puntos sobre cien en factores socio-personales. En este caso, su IME (Fac. Contextuales - Fac. Socio-personales) se ubicaría en 55,86. Finalmente, su puntuación en Empleabilidad (Fac. Personales x IME / 100) sería de 27,93 puntos (Empleabilidad Baja, según los rangos estandarizados).

Gráficamente:



## H) PESOS RELATIVOS MÁXIMOS ESTABLECIDOS PARA LAS VARIABLES

Los pesos relativos máximos otorgados a las variables constituyen una de las piedras angulares de la gestión interna del Cuestionario. En primer lugar, desde el punto de vista sociológico, constituyen la principal fuente de establecimiento de la importancia de las variables en relación con el concepto de empleabilidad, dando soporte al marco teórico y dilucidando claramente la composición y relevancias relativas en la determinación del constructo de la empleabilidad. En segundo lugar, obviamente, son los criterios de conversión matemática de las puntuaciones directas a las puntuaciones finales.

Hemos comentado que las puntuaciones en factores Contextuales se derivan directamente de las tasas de ocupación territorial en función del sexo, la edad, la formación y el sector productivo de preferencia. Los pesos relativos asignados a las variables competen por tanto exclusivamente a los elementos de los Factores

Personales y Socio-Personales. Los pesos son de carácter aditivo, de forma que cada elemento aporta su peso a su subvariable, ésta a su variable, y ésta a su factor, sucesivamente. Así, por ejemplo, Habilidades sociales y de comunicación puntúa en Cualidades personales, ésta a su vez en Competencias laborales básicas, y ésta, finalmente, puntuará con su peso en Factores personales.

Las siguientes tablas dan cuenta de los pesos asignados (en puntos):

## FACTORES PERSONALES

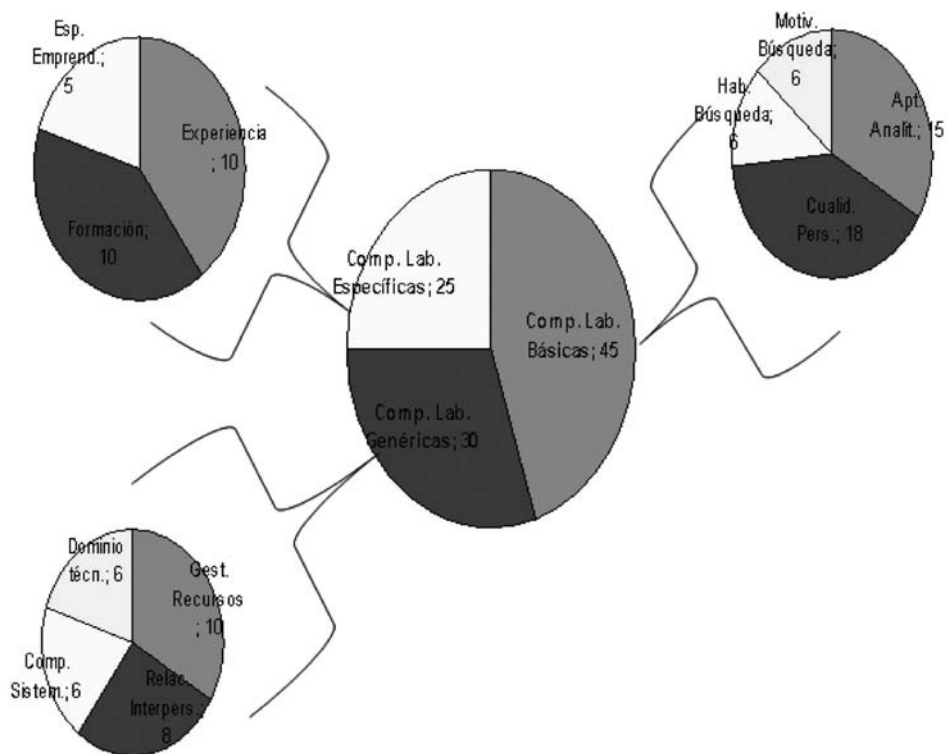
	Peso relativo máximo
<b>FACTORES PERSONALES</b>	<b>100</b>
1. Competencias laborales básicas	45
2. Competencias laborales genéricas	30
3. Competencias laborales específicas	25

	Peso relativo máximo
<b>1. Competencias laborales básicas</b>	<b>45</b>
1.1. Aptitudes analíticas	15
1.1.1. Pensamiento y razonamiento	5
1.1.2. Toma de decisiones - Resolución de problemas	5
1.1.3. Comprensión de situaciones	2.5
1.1.4. Saber aprender	2.5
1.2. Cualidades personales	18
1.2.1. Responsabilidad	6
1.2.2. Autoestima / Autoconcepto	6
1.2.3. Habilidades sociales y de comunicación	6
1.3. Habilidades búsqueda de empleo	6
1.4. Motivación búsqueda de empleo	6

	Peso relativo máximo
<b>2. Competencias laborales genéricas</b>	<b>30</b>
2.1. Gestión de recursos personales	10
2.1.1. Esfuerzo, perseverancia, autodisciplina, concentración	3
2.1.2. Satisfacción por el trabajo bien hecho	2
2.1.3. Resistencia a la frustración	3
2.1.4. Autonomía	2
2.2. Relaciones interpersonales	8
2.2.1. Trabajo en equipo, respeto, solidaridad	2
2.2.2. Liderazgo	2
2.2.3. Negociación	2
2.2.4. Aceptación del orden y organización	2
2.3. Comprensión sistémica	6
2.3.1. Gestión de la información: búsqueda, evaluación, organiz.	4
2.3.2. Diseño de métodos de trabajo	2
2.4. Dominio técnico	6
2.4.1. Conocimientos informáticos	3.5
2.4.2. Utilización, elección y mantenimiento de tecnologías	2.5

	Peso relativo máximo
<b>3. Competencias laborales específicas</b>	<b>25</b>
3.1. Experiencia laboral ajustada	10
3.2. Formación adecuada o ajustada	10
3.3. Espíritu emprendedor	5

## Factores Personales



## FACTORES SOCIO - PERSONALES

	Peso relativo máximo
<b>FACTORES SOCIO - PERSONALES</b>	<b>100</b>
1. Socio - familiares	30
2. Socio - sanitarios	20
3. Socio - laborales	20
4. Integración socio - laboral	30

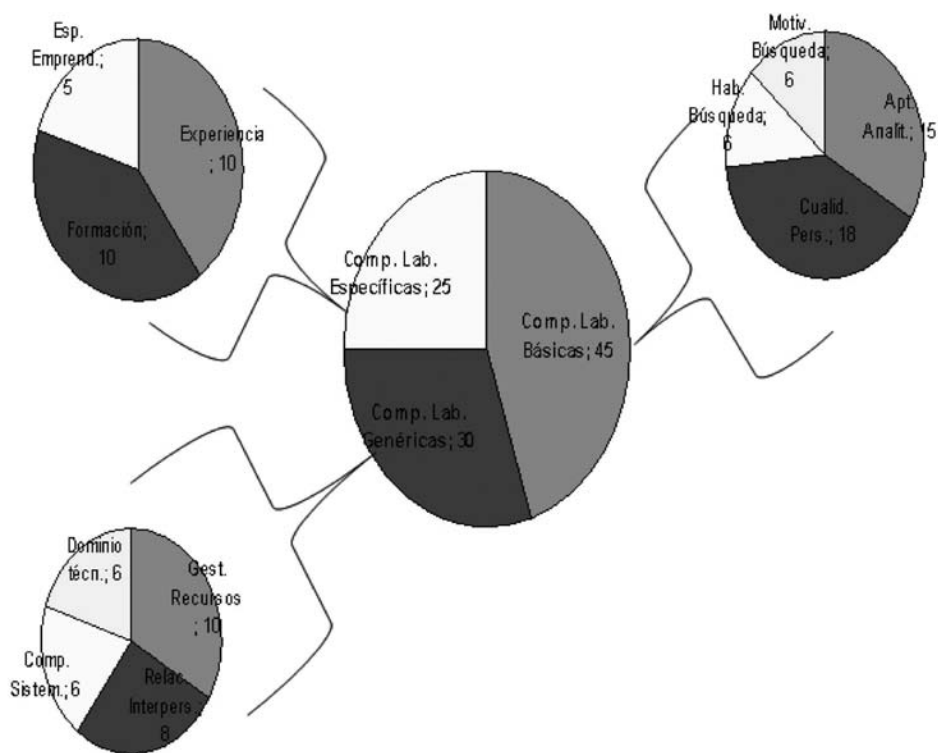
	Peso relativo máximo
<b>1. Socio - familiares</b>	30
1.1 Disponibilidad laboral coyuntural	10
1.2. Red de apoyo social	10
1.3. Situación económica	10

	Peso relativo máximo
<b>2. Socio - sanitarios</b>	20
2.1. Discapacidad	10
2.2. (Ex) Toxicomanía	10

	Peso relativo máximo
<b>3. Socio - laborales</b>	20
3.1. Paro de larga duración	10
3.2. Búsqueda de primer empleo	10

	Peso relativo máximo
<b>4. Integración socio - laboral</b>	30
4.1. Pertenencia a minoría étnica	10
4.2. Pertenencia a minoría cultural	10
4.3. (Ex) Penitenciario	10

## Factores Socio-Personales





#### 4. JUSTIFICACIÓN EXPERIMENTAL

A efectos de validación experimental, el Cuestionario Sociométrico de Empleabilidad se puso a prueba con una muestra de sujetos participantes en el programa Àgora Nord, como hemos dicho, un proyecto que atiende específicamente a personas desempleadas con especiales dificultades de inserción socio-laboral, colectivos vulnerables, en situación manifiesta de exclusión social y/o en riesgo de encontrarse en ella. En el proyecto fueron atendidas un total de 897 personas en itinerarios individualizados de inserción, realizados por técnicos especialistas. Las personas atendidas accedían al proyecto mediante derivación de los recursos territoriales de empleo y servicios sociales, que remitían al servicio de atención del proyecto Àgora Nord a las personas con más dificultades de cara a la inserción socio-laboral.

El objetivo inicial se centró en estudiar el fenómeno de la empleabilidad de las personas participantes en el programa y llevar a cabo con los resultados obtenidos un proceso de validación experimental del cuestionario. La selección de la muestra se realizó mediante procedimiento aleatorio simple (fueron evaluadas las 180 primeras personas que concurrieron al servicio y 27 personas más en el ecuador del proyecto, seleccionadas estas últimas así mismo de forma aleatoria), quedando finalmente constituida la muestra por un total de 207 personas, tamaño suficientemente representativo de la población atendida en el proyecto, si observamos el tamaño muestral evaluado mediante la formulación clásica:

$$n = n' / (1 + n'/N) = 89 \text{ personas}$$

Donde:

- N (tamaño de la población) = 897
- n (tamaño mínimo de la muestra) = 89 personas
- n' (muestra piloto de aproximación a la varianza) =  $S^2 / s^2 = 99$
- $S^2$  (varianza de la muestra) =  $p(1 - p) = 0.0099$
- $s^2$  (varianza de la población) =  $(Se)^2 = 0.0001$
- Se (varianza del error) = 0.01
- Error muestral máximo = 0.01
- p = 0.99
- Nivel de confianza = 99 %

La evaluación de la empleabilidad de las personas se realizó en su práctica totalidad en enero de 2006, mediante implementación del CSE por parte de los técnicos del proyecto Àgora Nord, ubicados en tres zonas territoriales diferenciadas (A, B y C) de la comarca de l'Horta Nord, provincia de Valencia.

#### A) DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

Como hemos indicado, la muestra quedó finalmente constituida por un total de 207 personas. Su caracterización socio-demográfica se describe a continuación (destacamos en **negrita** los resultados más significativos):

Distribución según grupos de edad:

EDAD	n	Porcent.
16-19	18	8,70
20-24	19	9,18
25-29	27	13,04
30-34	31	14,98
35-39	52	25,12
40-44	31	14,98
45-49	15	7,25
50-54	6	2,90
55-59	7	3,38
60-64	1	0,48
65-69	0	0,00

Distribución de la muestra según sexos:

SEXO	n	Porcent.
Hombre	68	32,85
Mujer	139	67,15

Distribución según niveles formativos:

NIVEL FORMATIVO		n	Porcent.
I GRADO	Analfabeto	2	0,97
	Sin estudios < 5 años	20	9,66
	Sin estudios > 5 años	88	42,51
II GRADO	ESO / EGB	60	28,99
	Bach. Sup / Bachillerato	11	5,31
	FP I / FPGM	10	4,83
	FP II / FPGS	8	3,86
III GRADO	Diplomatura	5	2,42
	Licenciatura	3	1,45
	Doctorado	0	0,00

Distribución según rama económica preferente:

SECTOR	n	Porcent.
Agricultura	1	0,48
Construcción	14	6,76
Industria	43	20,77
Servicios	149	71,98

Como se puede observar, la muestra quedó compuesta por un 67 por ciento de mujeres. Las edades de las personas estuvieron comprendidas mayoritariamente entre los 30 y los 44 años. Los niveles de formación fueron realmente bajos, con más de un 50 por ciento de personas sin estudios y un 29 por ciento que habían finalizado la EGB o la ESO. El sector de preferencia para la búsqueda y la consecución de un empleo fue mayoritariamente el de servicios (72 por ciento).

Análisis de la Muestra: resultados principales obtenidos

		Media	Mediana	Desv Est,	
FACTORES PERSONALES	TOTAL	49,92	<b>50,23</b>	13,65	
	Competencias laborales básicas	TOTAL	23,02	<b>22,75</b>	6,79
		Aptitudes analíticas	8,02	<b>8,00</b>	2,55
		Cualidades Personales	9,23	<b>9,00</b>	2,72
		Habs. Búsqueda de empleo	2,60	<b>2,40</b>	1,24
		Motivación búsqueda de empleo	2,97	<b>3,00</b>	1,23
	Competencias laborales genéricas	TOTAL	13,60	<b>13,10</b>	4,34
		Gestión de recursos personales	5,20	<b>5,30</b>	1,48
		Relaciones interpersonales	3,98	<b>4,00</b>	1,15
		Comprensión sistémica	2,95	<b>3,00</b>	1,07
		Dominio técnico	1,48	<b>1,05</b>	1,39
	Competencias laborales específicas	TOTAL	13,32	<b>13,58</b>	4,19
		Experiencia laboral ajustada	5,49	<b>6,00</b>	2,08
		Formación ajustada	5,34	<b>6,00</b>	1,99
		Espíritu emprendedor	2,49	<b>2,42</b>	0,74
	FACTORES SOCIO-PERSONALES	TOTAL	28,41	<b>27,76</b>	9,62
Socio-familiares		TOTAL	16,05	<b>16,00</b>	4,19
		Disponibilidad laboral coyuntural	4,60	<b>4,50</b>	1,58
		Red de apoyo social	5,38	<b>5,00</b>	2,32
		Situación socio-económica	6,07	<b>6,00</b>	1,95
Socio-sanitarios		TOTAL	3,02	<b>0,00</b>	3,92
		Discapacidad	2,47	<b>0,00</b>	3,57
		(ex)Toxicomanía	0,55	<b>0,00</b>	1,56
Socio-laborales		TOTAL	6,27	<b>5,00</b>	5,35
		PLD	4,79	<b>5,00</b>	3,69
		Búsqueda primer empleo	1,47	<b>0,00</b>	3,43
Integración socio-laboral		TOTAL	3,07	<b>0,00</b>	4,70
		Minoría étnica	0,90	<b>0,00</b>	2,08
		Grupo cultural minoritario	1,73	<b>0,00</b>	3,75
		(ex)Penitenciario/a	0,43	<b>0,00</b>	1,54
FACTORES CONTEXTUALES		84,08	<b>83,87</b>	8,97	
RESULTADOS	F. Personales	49,92	<b>50,23</b>	13,65	
	F. Socio-Personales	28,41	<b>27,76</b>	9,62	
	F. Contextuales	84,08	<b>83,87</b>	8,96	
	IME	55,67	<b>56,93</b>	14,41	
	Empleabilidad Total	28,81	<b>28,32</b>	12,80	

## Análisis de la Muestra: resultados según zonas de intervención

Como ya hemos comentado, la muestra fue extraída en tres zonas territoriales diferenciadas de intervención del proyecto de la comarca de l'Horta Nord. El total de evaluaciones llevadas a cabo fue de 69, 90 y 48 personas en las zonas A, B y C, respectivamente.

Los resultados se presentan a continuación:

		n zonas			
		69	90	48	
		Media A	Media B	Media C	
FACTORES PERSONALES	TOTAL	52,34	47,54	50,88	
	Competencias laborales básicas	TOTAL	24,21	22,08	23,08
		Aptitudes analíticas	8,64	7,75	7,63
		Cualidades Personales	9,31	9,05	9,44
		Habs. Búsqueda de empleo	2,57	2,53	2,79
		Motivación búsqueda de empleo	3,24	2,66	3,14
	Competencias laborales genéricas	TOTAL	14,33	13,10	13,51
		Gestión de recursos personales	5,32	5,03	5,34
		Relaciones interpersonales	4,26	3,86	3,81
		Comprensión sistémica	3,06	2,88	2,92
		Dominio técnico	1,69	1,34	1,43
	Competencias laborales específicas	TOTAL	13,80	12,44	14,28
		Experiencia laboral ajustada	5,57	5,18	5,96
		Formación ajustada	5,57	4,82	5,98
		Espíritu emprendedor	2,66	2,44	2,36
FACTORES SOCIO-PERSONALES	TOTAL	31,09	28,20	24,93	
	Socio-familiares	TOTAL	16,26	17,15	13,68
		Disponibilidad laboral coyuntural	4,50	4,93	4,14
		Red de apoyo social	5,91	5,44	4,48
		Situación socio-económica	5,86	6,78	5,06
	Socio-sanitarios	TOTAL	2,70	3,31	2,94
		Discapacidad	1,84	2,80	2,75
		(ex)Toxicomanía	0,86	0,51	0,19
	Socio-laborales	TOTAL	7,70	5,36	5,92
		PLD	5,57	4,49	4,25
		Búsqueda primer empleo	2,13	0,87	1,67
	Integración socio-laboral	TOTAL	4,43	2,38	2,40
		Minoría étnica	1,30	0,27	1,52
		Grupo cultural minoritario	2,51	1,84	0,42
		(ex)Penitenciario/a	0,62	0,27	0,46
FACTORES CONTEXTUALES		82,10	85,22	84,79	
RESULTADOS	F. Personales	52,34	47,54	50,88	
	F. Socio-Personales	31,09	28,20	24,93	
	F. Contextuales	82,10	85,21	84,79	
	IME	51,01	57,02	59,86	
	Empleabilidad Total	28,29	27,87	31,32	

## Análisis de la Muestra: resultados según sexos

La muestra estuvo compuesta por 68 hombres y 139 mujeres, con porcentajes muestrales coherentes con la composición global del colectivo atendido en el proyecto. La siguiente tabla indica los principales resultados obtenidos bajo la perspectiva del género:

Los resultados se presentan a continuación:

		Media Hombres	Media Mujeres	
FACTORES PERSONALES	TOTAL	48,32	50,70	
	Competencias laborales básicas	TOTAL	22,35	23,35
		Aptitudes analíticas	7,89	8,08
		Cualidades Personales	8,74	9,47
		Habs. Búsqueda de empleo	2,54	2,63
		Motivación búsqueda de empleo	2,88	3,01
	Competencias laborales genéricas	TOTAL	13,54	13,63
		Gestión de recursos personales	5,06	5,26
		Relaciones interpersonales	3,86	4,04
		Comprensión sistémica	2,91	2,97
		Dominio técnico	1,72	1,36
	Competencias laborales específicas	TOTAL	12,41	13,76
		Experiencia laboral ajustada	5,13	5,66
		Formación ajustada	4,90	5,55
		Espíritu emprendedor	2,39	2,54
	FACTORES SOCIO-PERSONALES	TOTAL	29,96	27,65
Socio-familiares		TOTAL	15,96	16,09
		Disponibilidad laboral coyuntural	4,29	4,75
		Red de apoyo social	5,60	5,27
		Situación socio-económica	6,06	6,08
Socio-sanitarios		TOTAL	4,51	2,29
		Discapacidad	3,43	2,00
		(ex)Toxicomanía	1,09	0,29
Socio-laborales		TOTAL	6,07	6,36
		PLD	4,59	4,89
		Búsqueda primer empleo	1,49	1,47
Integración socio-laboral		TOTAL	3,41	2,90
		Minoría étnica	0,79	0,96
		Grupo cultural minoritario	1,62	1,79
		(ex)Penitenciario/a	1,00	0,15
FACTORES CONTEXTUALES		89,59	81,38	
RESULTADOS	F. Personales	48,32	50,70	
	F. Socio-Personales	29,96	27,65	
	F. Contextuales	89,58	81,38	
	IME	59,62	53,74	
	Empleabilidad Total	29,72	28,36	

## B) VALIDEZ

A continuación revisaremos los resultados más importantes del proceso de análisis de la validez y la fiabilidad del cuestionario. Seguiremos en este caso el esquema clásico de interpretación de la validez aparente, y de ahí a la comprobada, distinguiendo en este último caso entre teórica y empírica.

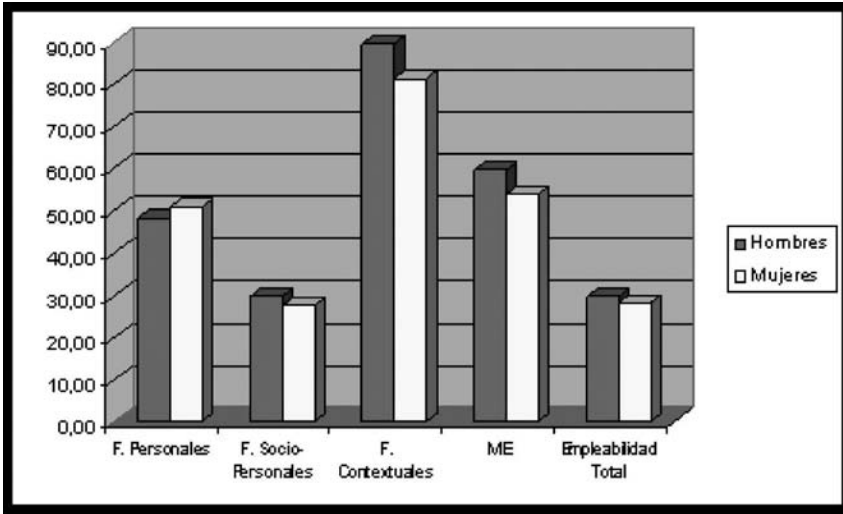
### 1. VALIDEZ APARENTE

En términos de Validez Aparente, se esperaba que los resultados arrojaran bajas puntuaciones de empleabilidad, teniendo en cuenta que el colectivo atendido en el proyecto estaba no sólo en el desempleo, sino concentrado en estratos de manifiesta vulnerabilidad y/o exclusión social. Así, los resultados de la evaluación muestral arrojan una media de empleabilidad para la muestra total de 28,81 puntos, baja según los parámetros establecidos para puntuaciones entre 21 y 40 puntos. Los resultados, analizados mediante media armónica, seguramente más acertado dada la volatilidad del empleo entre los colectivos desfavorecidos, arrojarían una media de 20,8 puntos, como vemos, limítrofe entre la empleabilidad baja y muy baja.

Los factores personales puntuaron una media total próxima a los 50 puntos sobre 100 y los socio-personales en el entorno de los 28 puntos sobre cien. La media de los factores contextuales alcanzó 84 puntos y las puntuaciones en el índice máximo de empleabilidad (IME) promediaron cerca de 56 puntos.

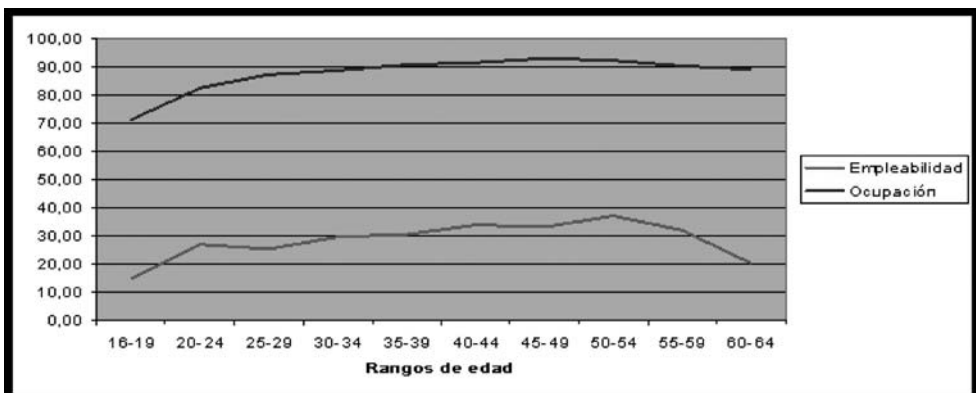
Por otro lado, se esperaba que la empleabilidad de las mujeres y los hombres no difiriera excesivamente, a saber: la experiencia en el proyecto informaba de que el porcentaje de mujeres era muy superior al de hombres (del orden de 70/30 por ciento, respectivamente), pero que los hombres que accedían al servicio tenían una muy mala perspectiva de inserción, en general, peor que el común de las mujeres. Así, la presunción indudable de que los hombres tienen mayor probabilidad de encontrar trabajo en un mercado laboral afectado todavía por procesos evidenciables de discriminación por género en contra de las mujeres, no era, sin embargo, un fenómeno esperado en los resultados de la muestra. Por contra, era presumible una cierta homogeneidad en los resultados por sexos. Los resultados muestrales avalan la hipótesis, con medias bastante homogéneas por sexos, ligeramente inferiores en el caso de las mujeres en general, con diferencias más significativas en contra de ellas en el caso de los factores contextuales (y por tanto en el IME), pero con una leve diferencia a favor de las mujeres en el caso de los factores personales.

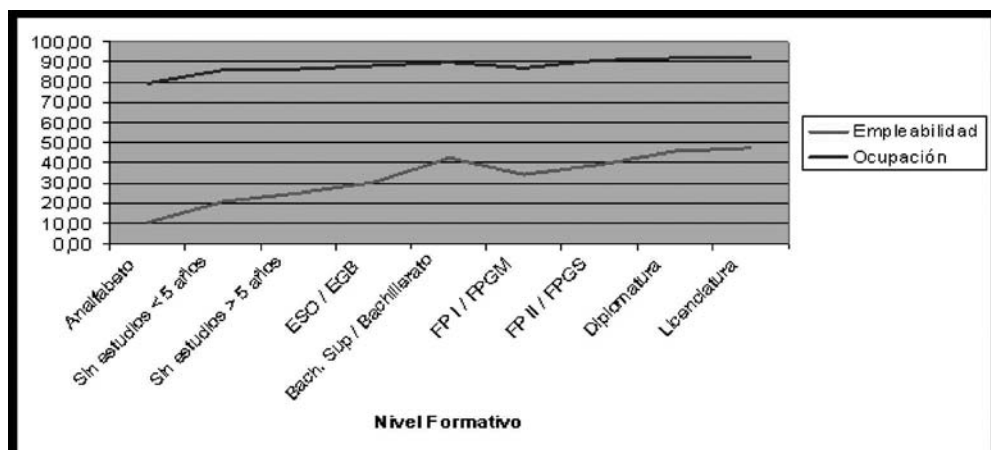
El gráfico siguiente representa esquemáticamente lo comentado:



En otro sentido -y éste nos parece especialmente significativo respecto de la validez aparente del cuestionario-, entendíamos que habiendo determinado la empleabilidad como un constructo que incardina las características idiosincrásicas de las personas en un contexto aherrojado por las características del mercado de trabajo territorial, y entendiendo que estábamos evaluando la empleabilidad de personas vulnerables y con especiales dificultades de acceso al empleo, esperábamos que los resultados en términos de empleabilidad por formación y edad representaran una curva de empleo similar a la representada por las tasas de ocupación territorial según esas variables, pero a un nivel significativamente inferior.

Los resultados del análisis muestral arrojan gráficos de puntuación coherentes con el planteamiento esperado. Presentamos a continuación los gráficos de empleabilidad evaluada, comparada con las tasas de ocupación territorial general. En el primer caso se establece la relación respecto de la edad y en el segundo respecto del nivel formativo:





Como se puede observar, en ambos casos las curvas derivadas de la evaluación de la empleabilidad en el caso de los colectivos desfavorecidos reflejan curvas de ocupación cualitativamente semejantes a las tasas de ocupación generales, pero en estratos significativamente inferiores. Además, como era predecible, las puntas de reducción de ocupación en algunas categorías en la población general, se presentan más agudizadas en el caso de la muestra evaluada. En definitiva, la empleabilidad medida mediante CSE en el caso de colectivos desfavorecidos parece esquematizar coherentemente un mercado de trabajo que actúa como un trasunto del mercado general, pero agostado en términos de posibilidades de ocupación y con tendencias más marcadas en el caso de limitaciones laborales globales.

## 2. VALIDEZ COMPROBADA TEÓRICA

La validez comprobada teórica responderá a la hipótesis de que el cuestionario, efectivamente, mide lo que pretende medir, esto es, la empleabilidad tal como ha sido definida.

A tal fin se ha realizado el Análisis de regresión lineal de las variables componentes del CSE. Se presentan a continuación los resultados obtenidos para los grandes factores (VI) independientemente considerados con respecto a la Empleabilidad (VD) y los resultados derivados del análisis intra-factor en cada uno de los casos. Finalmente se presentan los resultados del análisis del modelo global, entendiendo por tal la capacidad predictiva de los factores personales y el IME, habida cuenta de que la puntuación en IME se deriva automáticamente de las puntuaciones en Factores Socio-personales y Contextuales, recogiendo un resultado que agrupa ambos factores de forma coherente con el modelo teórico.

## 2.1. Factores Personales y Empleabilidad

### Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típ.	N
EMPLEAB	28,8108	12,79555	207
PERS	49,9153	13,64704	207

### Correlaciones

		EMPLEAB	PERS
Correlación de Pearson	EMPLEAB	1,000	,889
	PERS	,889	1,000
Sig. (unilateral)	EMPLEAB	.	,000
	PERS	,000	.
N	EMPLEAB	207	207
	PERS	207	207

### Resumen del modelo(b)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Sig. del cambio en F	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2
1	,889(a)	,791	,790	5,86139	,791	776,712	1	205	,000

a Variables predictoras: (Constante), PERS

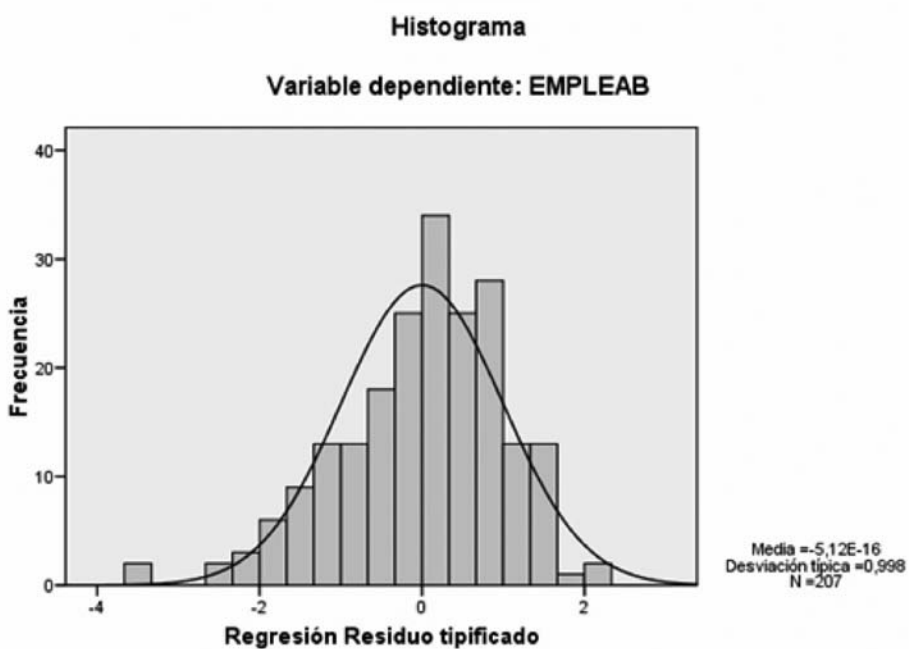
b Variable dependiente: EMPLEAB

### ANOVA(b)

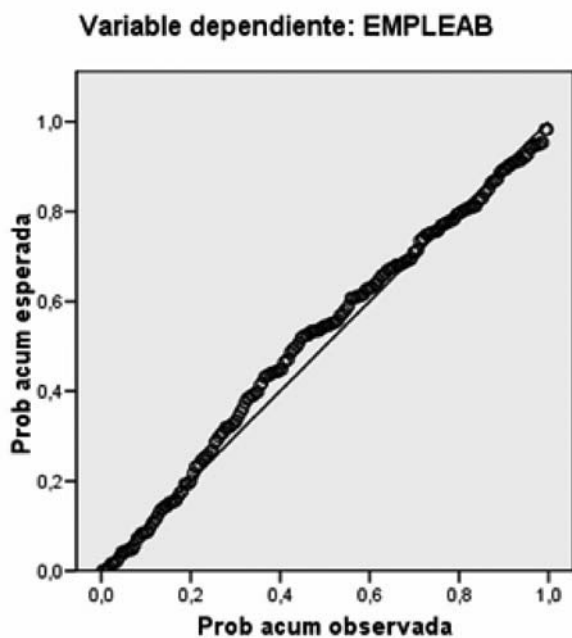
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	26684,614	1	26684,614	776,712	,000(a)
	Residual	7042,955	205	34,356		
	Total	33727,568	206			

a Variables predictoras: (Constante), PERS

b Variable dependiente: EMPLEAB



**Gráfico P-P normal de regresión Residuo tipificado**

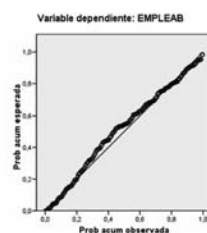


## 2.1.1. Factores Personales: Competencias Básicas, Genéricas y Específicas

### Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típ.	N
EMPLEAB	28,8108	12,79555	207
P.BAS	23,0200	6,79401	207
P.GEN	13,6041	4,33626	207
P.ESP	13,3153	4,18894	207

Gráfico P-P normal de regresión Residuo tipificado



### Correlaciones

		EMPLEAB	P.BAS	P.GEN	P.ESP
Correlación de Pearson	EMPLEAB	1,000	,814	,825	,719
	P.BAS	,814	1,000	,881	,561
	P.GEN	,825	,881	1,000	,537
	P.ESP	,719	,561	,537	1,000
Sig. (unilateral)	EMPLEAB	.	,000	,000	,000
	P.BAS	,000	.	,000	,000
	P.GEN	,000	,000	.	,000
	P.ESP	,000	,000	,000	.
N	EMPLEAB	207	207	207	207
	P.BAS	207	207	207	207
	P.GEN	207	207	207	207
	P.ESP	207	207	207	207

### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				Sig. del Cambio en F
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	
1	,895(a)	,801	,798	5,74971	,801	272,406	3	203	,000

a Variables predictoras: (Constante), P. ESP, P. GEN, P.BAS

b Variable dependiente: EMLEAB

## ANOVA(b)

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	27016,550	3	9005,517	272,406	,000(a)
Residual	6711,018	203	33,059		
Total	33727,568	206			

a Variables predictoras: (Constante), P. ESP, P, GEN, P.BAS

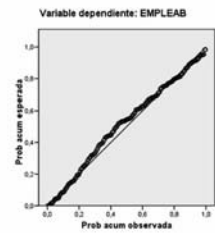
b Variable dependiente: EMPLEAB

### 2.1.1.1. Competencias Laborales Básicas (Aptitudes analíticas, Cualidades personales, Habilidades búsqueda de empleo, Motivación búsqueda de empleo)

#### Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típ.	N
EMPLEAB	28,8108	12,79555	207
apanal	8,0181	2,55129	207
cualpers	9,2280	2,71940	207
habbusemp	2,6029	1,24175	207
motbusemp	2,9661	1,22852	207

Gráfico P-P normal de regresión Residuo tipificado



## Correlaciones

Correlación	EMPLEAB	EMPLEAB 1,000	apanal ,751	cualpers ,643	habbusemp ,763	motbusemp ,677
de Pearson	apanal	,751	1,000	,722	,645	,656
	cualpers	,643	,722	1,000	,549	,503
	habbusemp	,763	,645	,549	1,000	,717
	motbusemp	,677	,656	,503	,717	1,000
Sig. (unilateral)	EMPLEAB	.	,000	,000	,000	,000
	apanal	,000	.	,000	,000	,000
	cualpers	,000	,000	.	,000	,000
	habbusemp	,000	,000	,000	.	,000
	motbusemp	,000	,000	,000	,000	.
N	EMPLEAB	207	207	207	207	207
	apanal	207	207	207	207	207
	cualpers	207	207	207	207	207
	habbusemp	207	207	207	207	207
	motbusemp	207	207	207	207	207

## Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del Cambio en F
1	,842(a)	,710	,704	6,964041	,710	123,361	4	202	,000

a Variables predictoras: (Constante), apanal cualpers habbusemp motbusemp

b Variable dependiente: EMLEAB

## ANOVA(b)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	23930,998	4	5982,749	123,361	,000(a)
	Residual	9796,571	202	48,498		
	Total	33727,568	206			

a Variables predictoras: (Constante), apanal cualpers habbusemp motbusemp

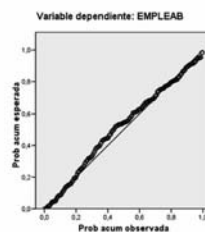
b Variable dependiente: EMLEAB

2.1.1.2. Competencias Laborales Genéricas (Gestión recursos, Relaciones interpersonales, Comprensión sistémica, Dominio técnico)

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típ.	N
EMPLEAB	28,8108	12,79555	207
gesrec	5,1976	1,47850	207
relint	3,9816	1,15340	207
compsis	2,9469	1,07382	207
domtec	1,4780	1,38742	207

Gráfico P-P normal de regresión Residuo tipificado



Correlaciones

		EMPLEAB	gesrec	relint	compsis	domtec
Correlación de Pearson	EMPLEAB	1,000	,751	,750	,732	,587
	gesrec	,751	1,000	,824	,752	,474
	relint	,750	,824	1,000	,753	,501
	compsis	,732	,752	,753	1,000	,537
	domtec	,587	,474	,501	,537	1,000
Sig. (unilateral)	EMPLEAB	.	,000	,000	,000	,000
	gesrec	,000	.	,000	,000	,000
	relint	,000	,000	.	,000	,000
	compsis	,000	,000	,000	.	,000
	domtec	,000	,000	,000	,000	.
N	EMPLEAB	207	207	207	207	207
	gesrec	207	207	207	207	207
	relint	207	207	207	207	207
	compsis	207	207	207	207	207
	domtec	207	207	207	207	207

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del Cambio en F
1	,826(a)	,682	,676	7,28158	,682	108,528	4	202	,000

a Variables predictoras: (Constante), gesrec, relint, compsis, domtec  
 b Variable dependiente: EMLEAB

## ANOVA(b)

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	23017,242	4	5754,311	108,528	,000(a)
Residual	10710,326	202	53,021		
Total	33727,568	206			

a Variables predictoras: (Constante), gesrec, relint, compsis, domtec

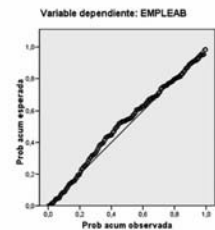
b Variable dependiente: EMPLEAB

### 2.1.1.3. Competencias Laborales Específicas (Experiencia laboral ajustada, Formación ajustada, Espíritu emprendedor)

#### Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típ.	N
EMPLEAB	28,8108	12,79555	207
explabajus	5,4879	2,08056	207
formajust	5,3382	1,98579	207
espempr	2,4940	,74471	207

Gráfico P-P normal de regresión Residuo tipificado



#### Correlaciones

		EMPLEAB	explabajus	formajust	espempr
Correlación de Pearson	EMPLEAB	1,000	,584	,615	,769
	explabajus	,584	1,000	,772	,370
	formajust	,615	,772	1,000	,381
	espempr	,769	,370	,381	1,000
Sig. (unilateral)	EMPLEAB	.	,000	,000	,000
	explabajus	,000	.	,000	,000
	formajust	,000	,000	.	,000
	espempr	,000	,000	,000	.
N	EMPLEAB	207	207	207	207
	explabajus	207	207	207	207
	formajust	207	207	207	207
	espempr	207	207	207	207

## Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del Cambio en F
1	,850(a)	,722	,718	6,79652	,722	175,717	3	203	,000

a Variables predictoras: (Constante), explabajus, formajust, espempr

b Variable dependiente: EMPLEAB

## ANOVA(b)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	24350,453	3	8116,818	175,717	,000(a)
	Residual	9377,115	203	46,193		
	Total	33727,568	206			

a Variables predictoras: (Constante), espempr, explabajus, formajust

b Variable dependiente: EMPLEAB

## 2.2. Factores Socio-personales y Empleabilidad

### Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típ.	N
EMPLEAB	28,8108	12,79555	207
SOCIOPER	28,4057	9,61515	207

### Correlaciones

		EMPLEAB	SOCIOPER
Correlación de Pearson	EMPLEAB	1,000	-,746
	SOCIOPER	-,746	1,000
Sig. (unilateral)	EMPLEAB	.	,000
	SOCIOPER	,000	.
N	EMPLEAB	207	207
	SOCIOPER	207	207

## Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del Cambio en F
1	,746(a)	,557	,554	8,54161	,557	257,280	1	205	,000

a Variables predictoras: (Constante), SOCIOPER

b Variable dependiente: EMPLEAB

## ANOVA(b)

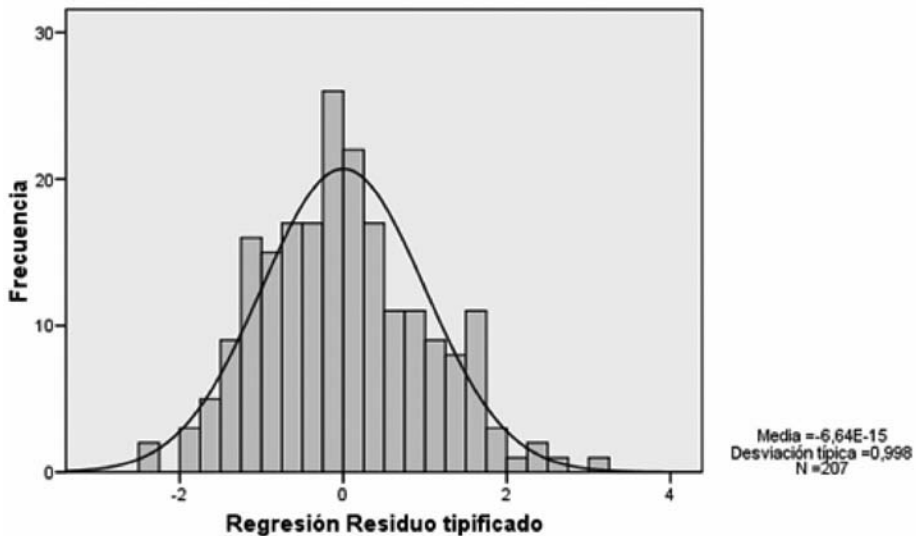
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	18770,938	1	18770,938	257,280	,000(a)
	Residual	14956,630	205	72,959		
	Total	33727,568	206			

a Variables predictoras: (Constante), SOCIOPER

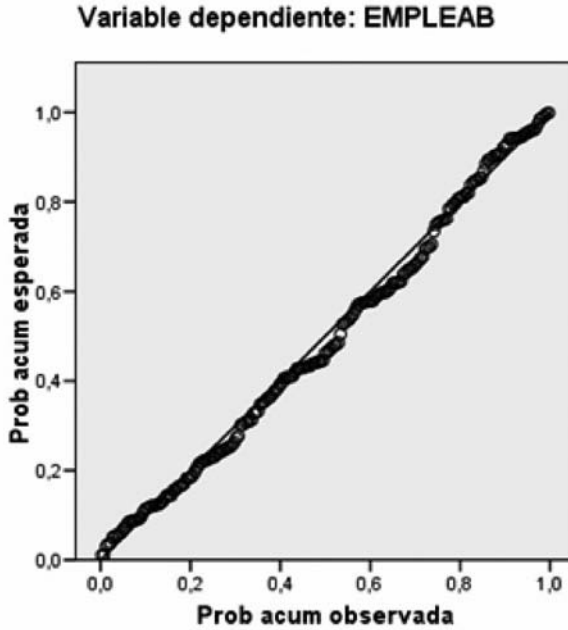
b Variable dependiente: EMPLEAB

## Histograma

### Variable dependiente: EMPLEAB



**Gráfico P-P normal de regresión Residuo tipificado**

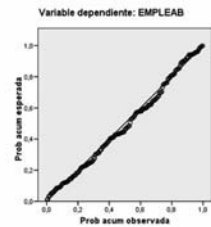


2.2.1. Factores Socio-Personales: Socio-familiares, Socio-sanitarios, Socio-laborales, Integración social

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típ.	N
EMPLEAB	28,8108	12,79555	207
SP.FAM	16,0483	4,19309	207
SP.SANIT	3,0193	3,92275	207
SP.LAB	6,2657	5,35460	207
SP.INTG	3,0676	4,70336	207

Gráfico P-P normal de regresión Residuo tipificado



## Correlaciones

		EMPLEAB	SPFAM	SP.SANIT	SPLAB	SP.INTG
Correlación de Pearson	EMPLEAB	1,000	-,512	-,249	-,560	-,223
	SPFAM	-,512	1,000	,059	,119	,073
	SP.SANIT	-,249	,059	1,000	,134	-,226
	SPLAB	-,560	,119	,134	1,000	,024
	SP.INTG	-,223	,073	-,226	,024	1,000
Sig. (unilateral)	EMPLEAB	.	,000	,000	,000	,001
	SPFAM	,000	.	,200	,044	,148
	SP.SANIT	,000	,200	.	,027	,001
	SPLAB	,000	,044	,027	.	,365
	SP.INTG	,001	,148	,001	,365	.
N	EMPLEAB	207	207	207	207	207
	SPFAM	207	207	207	207	207
	SP.SANIT	207	207	207	207	207
	SPLAB	207	207	207	207	207
	SP.INTG	207	207	207	207	207

## Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				Sig. del Cambio en F
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	
1	,767(a)	,588	,580	8,28987	,588	72,196	4	202	,000

a Variables predictoras: (Constante), SPFAM, SP.SANIT, SPLAB, SP.INTG

b Variable dependiente: EMLEAB

## ANOVA(b)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	19845,728	4	4961,432	72,196	,000(a)
	Residual	13881,840	202	68,722		
	Total	33727,568	206			

a Variables predictoras: (Constante), SPFAM, SP.SANIT, SPLAB, SP.INTG

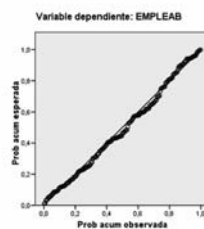
b Variable dependiente: EMLEAB

### 2.2.1.1. Socio-familiares (Disponibilidad laboral, Red de apoyo social, Situación socio-económica)

#### Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típ.	N
EMPLEAB	28,8108	12,79555	207
displab	4,5990	1,57590	207
redapoyo	5,3768	2,31773	207
siteconom	6,0725	1,94825	207

Gráfico P-P normal de regresión Residuo tipificado



#### Correlaciones

		EMPLEAB	displab	redapoyo	siteconom
Correlación de Pearson	EMPLEAB	1,000	-,509	-,316	-,315
	displab	-,509	1,000	,150	,284
	redapoyo	-,316	,150	1,000	,342
	siteconom	-,315	,284	,342	1,000
Sig. (unilateral)	EMPLEAB	.	,000	,000	,000
	displab	,000	.	,015	,000
	redapoyo	,000	,015	.	,000
	siteconom	,000	,000	,000	.
N	EMPLEAB	207	207	207	207
	displab	207	207	207	207
	redapoyo	207	207	207	207
	siteconom	207	207	207	207

#### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del Cambio en F
1	,574(a)	,329	,319	10,55699	,329	33,208	3	202	,000

a Variables predictoras: (Constante), displab, redapoyo, siteconom

b Variable dependiente: EMLEAB

## ANOVA(b)

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	11103,208	3	3701,069	33,208	,000(a)
Residual	22624,360	203	111,450		
Total	33727,568	206			

a Variables predictoras: (Constante), displab, redapoyo, siteconom

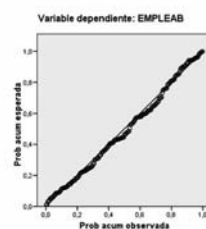
b Variable dependiente: EMPLEAB

### 2.2.1.2. Socio-sanitarios (Discapacidad, [ex]Toxicomanía)

#### Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típ.	N
EMPLEAB	28,8108	12,79555	207
discap	2,4686	3,57278	207
toxicom	,5507	1,56295	207

Gráfico P-P normal de regresión Residuo tipificado



#### Correlaciones

		EMPLEAB	discap	toxicom
Correlación de Pearson	EMPLEAB	1,000	-,210	-,147
	discap	-,210	1,000	,016
	toxicom	-,147	,016	1,000
Sig. (unilateral)	EMPLEAB	.	,001	,017
	discap	,001	.	,409
	toxicom	,017	,409	.
N	EMPLEAB	207	207	207
	discap	207	207	207
	toxicom	207	207	207

## Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del Cambio en F
1	,254(a)	,065	,055	12,43621	,065	7,038	2	204	,001

a Variables predictoras: (Constante), toxicom, discap

b Variable dependiente: EMPLEAB

## ANOVA(b)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2177,069	2	1088,534	7,038	,001(a)
	Residual	31550,500	204	154,659		
	Total	33727,568	206			

a Variables predictoras: (Constante), toxicom, discap

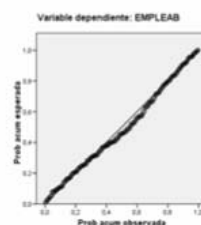
b Variable dependiente: EMPLEAB

## 2.2.1.3. Socio-laborales (Paro de larga duración, Búsqueda primer empleo)

### Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típ.	N
EMPLEAB	28,8108	12,79555	207
pld	4,7923	3,68813	207
busprimemp	1,4734	3,42719	207

Gráfico P-P normal de regresión Residuo tipificado



### Correlaciones

		EMPLEAB	pld	busprimemp
Correlación de Pearson	EMPLEAB	1,000	-,397	-,448
	pld	-,397	1,000	,131
	busprimemp	-,448	,131	1,000
Sig. (unilateral)	EMPLEAB	.	,000	,000
	pld	,000	.	,029
	busprimemp	,000	,029	.
N	EMPLEAB	207	207	207
	pld	207	207	207
	busprimemp	207	207	207

## Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del Cambio en F
1	,563(a)	,317	,310	10,62762	,317	47,308	2	204	,000

a Variables predictoras: (Constante), busprimemp, pld

b Variable dependiente: EMPLEAB

### ANOVA(b)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	10686,538	2	5343,269	47,308	,000(a)
	Residual	23041,030	204	112,946		
	Total	33727,568	206			

a Variables predictoras: (Constante), busprimemp, pld

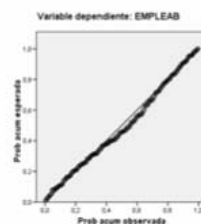
b Variable dependiente: EMPLEAB

## 2.2.1.4. Integración socio-laborales (Minoría étnica, Grupo cultural, [ex]penitenciario/a)

### Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típ.	N
EMPLEAB	28,8108	12,79555	207
minoría	,9034	2,08330	207
grpcult	1,7343	3,75357	207
peniten	,4300	1,54029	207

Gráfico P-P normal de regresión Residuo tipificado



## Correlaciones

		EMPLEAB	minoría	grpcult	peniten
Correlación de Pearson	EMPLEAB	1,000	,049	-,236	-,170
	minoría	,049	1,000	,140	-,031
	grpcult	-,236	,140	1,000	-,058
	peniten	-,170	-,031	-,058	1,000
Sig. (unilateral)	EMPLEAB	.	,241	,000	,007
	minoría	,241	.	,022	,329
	grpcult	,000	,022	.	,202
	peniten	,007	,329	,202	.
N	EMPLEAB	207	207	207	207
	minoría	207	207	207	207
	grpcult	207	207	207	207
	peniten	207	207	207	207

## Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del Cambio en F
1	,310(a)	,096	,083	12,25489	,096	7,192	3	203	,000

a Variables predictoras: (Constante), minoría, grpcult, peniten

b Variable dependiente: EMPLEAB

## ANOVA(b)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3240,555	3	1080,185	7,192	
	Residual	30487,013	203	150,182		
	Total	33727,568	206			

a Variables predictoras: (Constante), minoría, grpcult, peniten

b Variable dependiente: EMPLEAB

### 2.3. Factores Contextuales y Empleabilidad

#### Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típ.	N
EMPLEAB	28,8108	12,79555	207
CONTEXT	84,0780	8,96677	207

#### Correlaciones

		EMPLEAB	CONTEXT
Correlación de Pearson	EMPLEAB	1,000	,539
	CONTEXT	,539	1,000
Sig. (unilateral)	EMPLEAB	.	,000
	CONTEXT	,000	.
N	EMPLEAB	207	207
	CONTEXT	207	207

#### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del Cambio en F
1	,539(a)	,291	,288	10,80061	,291	84,127	1	205	,000

a Variables predictoras: (Constante), CONTEXT

b Variable dependiente: EMPLEAB

#### ANOVA(b)

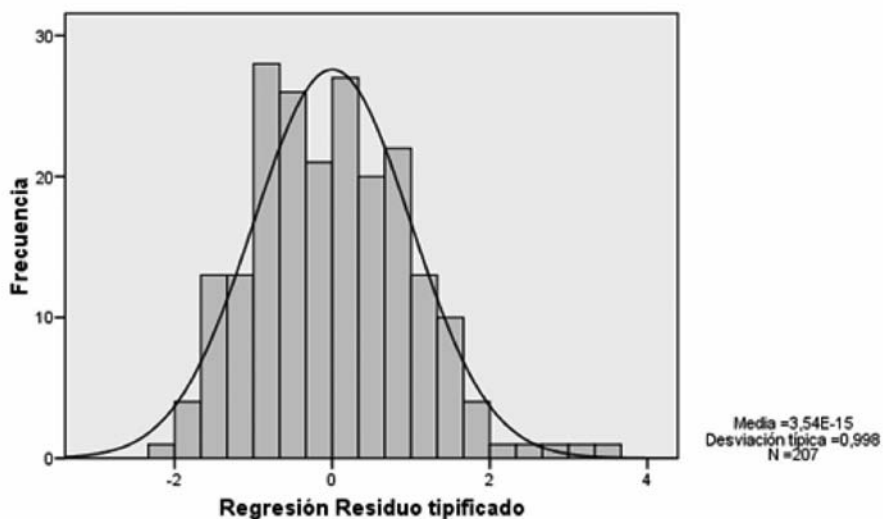
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	9813,645	1	9813,645	84,127	,000(a)
Residual	23913,923	205	116,653		
Total	33727,568	206			

a Variables predictoras: (Constante), CONTEXT

b Variable dependiente: EMPLEAB

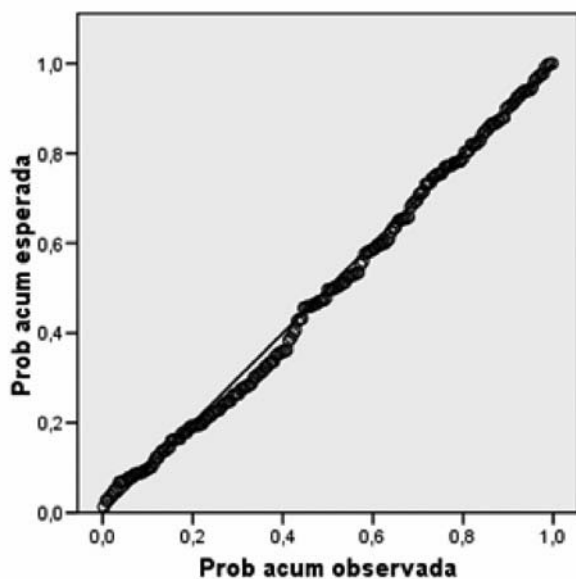
## Histograma

Variable dependiente: EMPLEAB



## Gráfico P-P normal de regresión Residuo tipificado

Variable dependiente: EMPLEAB



## 2.4. Índice Máximo de Empleabilidad (IME) y Empleabilidad

### Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típ.	N
EMPLEAB	28,8108	12,79555	207
IME	55,6709	14,40828	207

### Correlaciones

		EMPLEAB	IME
Correlación de Pearson	EMPLEAB	1,000	,833
	IME	,833	1,000
Sig. (unilateral)	EMPLEAB	.	,000
	IME	,000	.
N	EMPLEAB	207	207
	IME	207	207

### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del Cambio en F
1	,833(a)	,695	,693	7,08844	,695	466,249	1	205	,000

a Variables predictoras: (Constante), IME

b Variable dependiente: EMPLEAB

### ANOVA(b)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	23427,140	1	23427,140	466,249	,000(a)
	Residual	10300,428	205	50,246		
	Total	33727,568	206			

a Variables predictoras: (Constante), IME

b Variable dependiente: EMPLEAB

## Histograma

Variable dependiente: EMPLEAB

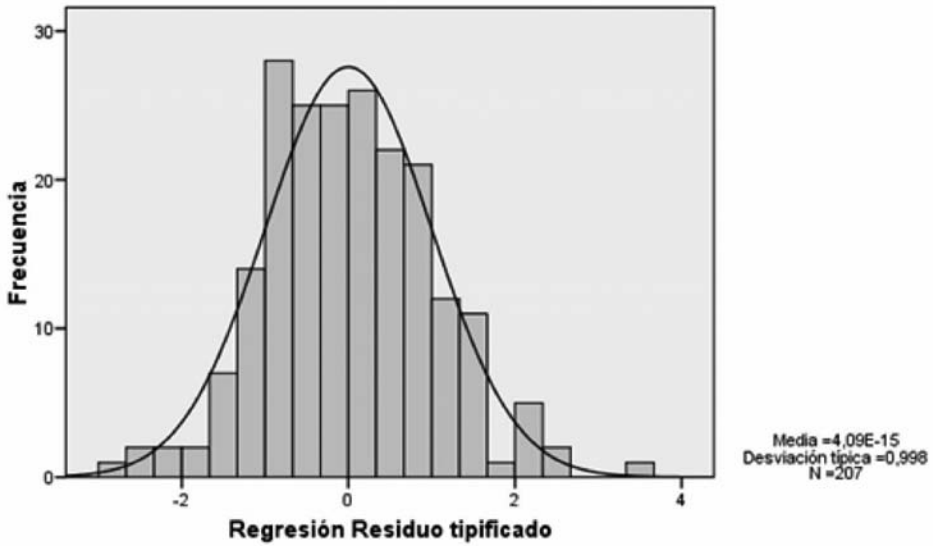
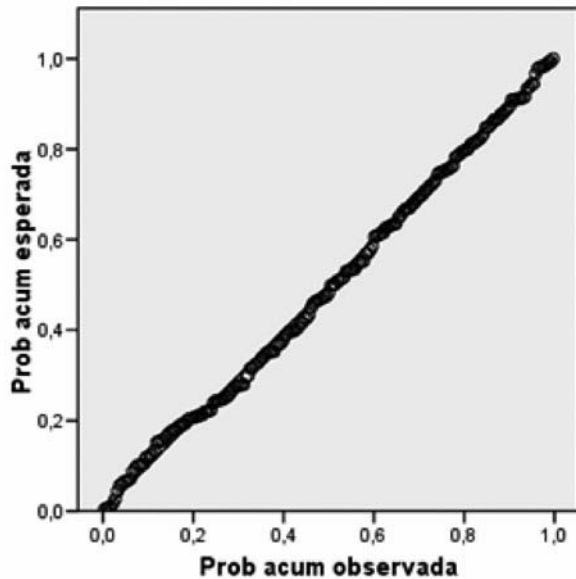


Gráfico P-P normal de regresión Residuo tipificado

Variable dependiente: EMPLEAB



## 2.5. MODELO: FACTORES PERSONALES, IME Y EMPLEABILIDAD

### Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típ.	N
EMPLEAB	28,8108	12,79555	207
PERS	49,9153	13,64704	207
IME	55,6709	14,40828	207

### Correlaciones

		EMPLEAB	PERS	IME
Correlación de Pearson	EMPLEAB	1,000	,889	,833
	PERS	,889	1,000	,523
	IME	,833	,523	1,000
Sig. (unilateral)	EMPLEAB	.	,000	,000
	PERS	,000	.	,000
	IME	,000	,000	.
N	EMPLEAB	207	207	207
	PERS	207	207	207
	IME	207	207	207

### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del Cambio en F
1	,989(a)	,978	,978	1,90342	,978	4552,630	2	204	,000

a Variables predictoras: (Constante), PERS, IME

b Variable dependiente: EMPLEAB

### ANOVA(b)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	32988,474	2	16494,237	4552,630	,000(a)
	Residual	739,095	204	3,623		
	Total	33727,568	206			

a Variables predictoras: (Constante), PERS, IME

b Variable dependiente: EMPLEAB

## Histograma

Variable dependiente: EMPLEAB

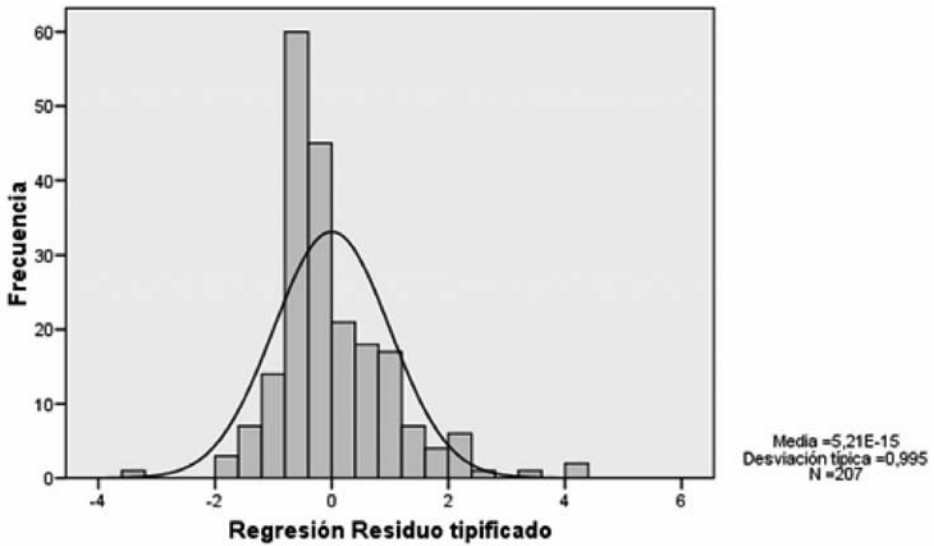
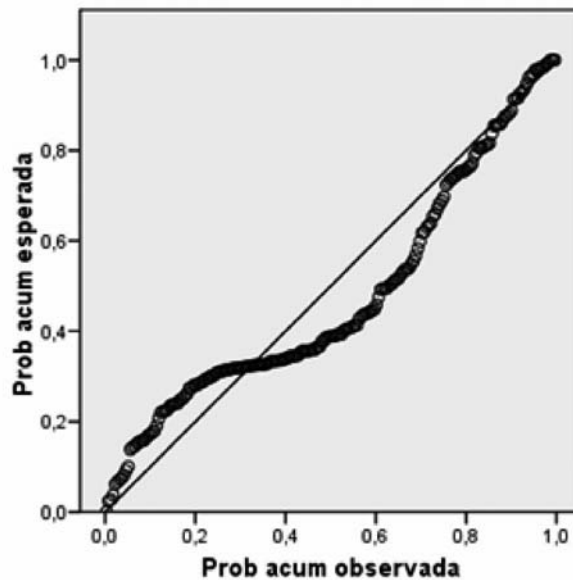


Gráfico P-P normal de regresión Residuo tipificado

Variable dependiente: EMPLEAB



Del análisis de validez comprobada teórica se puede concluir que, en efecto, el CSE mide lo que pretende medir. Los factores columbrados como predictores del constructo de la empleabilidad establecen relaciones causales significativas con la variable dependiente, aisladamente y en el conjunto del modelo de predicción de las puntuaciones en empleabilidad.

Los coeficientes de correlación de Pearson entre las variables estudiadas arrojan ya un saldo significativo de concurrencia entre los factores y la empleabilidad, con un índice del 0.889 en el caso de los personales, del 0.539 en el caso de los contextuales y del 0.833 en el caso de la relación con la medida del índice máximo de empleabilidad. Por su parte, como es de esperar, el coeficiente de correlación arroja un resultado significativo pero inverso en el caso de los factores socio-personales de -0.746.

La causalidad de las relaciones medida mediante análisis de varianza arroja resultados de la F de Snedecor muy elevados y significativos por debajo de niveles de significación del 0.001. En concreto, los factores personales alcanzan un valor de 776,712; los socio-personales 257,280; los contextuales 84,127; y el IME 466,249.

El análisis intra-factorial arroja resultados significativos en las relaciones entre sus componentes y la empleabilidad medida con CSE, tanto en el caso de utilizar como modelo los componentes de los factores, como en el caso de las variables de esos componentes.

Finalmente la F de Snedecor que vincula la interrelación entre el IME y los factores personales -el modelo de predicción de la empleabilidad, en definitiva- alcanza un valor de 4552,630 avalando la validez de constructo prospectiva del CSE y reafirmando un modelo de comprensión teórico que asume la empleabilidad como un constructo psico-sociológico multidimensional, donde las capacidades personales deben ser medidas en un contexto relativamente limitado en cuanto a posibilidades reales de empleo. Todos los indicadores, en definitiva, determinan relaciones significativas con niveles de confianza del 99 por ciento. Se puede afirmar que los componentes del modelo establecido, en sus diferentes niveles de agrupamiento, son eficaces significativamente en la predicción de la Empleabilidad, dando cuenta de la validez prospectiva del modelo teórico y matemático que subyace al CSE.

El siguiente cuadro resume los resultados más significativos a nivel de validez comprobada teórica:

		Empleabilidad			
		r	F	Sig.	
FACTORES PERSONALES	Competencias laborales básicas	TOTAL		272,406	< ,00
		TOTAL	,814	123,361	< ,00
		Aptitudes analíticas	,751		
		Cualidades Personales	,643		
		Habs. Búsqueda de empleo	,763		
		Motivación búsqueda de empleo	,677		
	Competencias laborales genéricas	TOTAL	,825	108,528	< ,00
		Gestión de recursos personales	,751		
		Relaciones interpersonales	,750		
		Comprensión sistémica	,732		
		Dominio técnico	,587		
	Competencias laborales específicas	TOTAL	,719	175,717	< ,00
		Experiencia laboral ajustada	,584		
Formación ajustada		,615			
Espíritu emprendedor		,769			
FACTORES SOCIO-PERSONALES		TOTAL		72,196	< ,00
	TOTAL	TOTAL	-,512	33,208	< ,00
		Disponibilidad laboral coyuntural	-,509		
		Red de apoyo social	-,316		
		Situación socio-económica	-,315		
	Socio- sanitarios	TOTAL	-,249	7,038	,01
		Discapacidad	-,210		
		(ex)Toxicomanía	-,147		
	Socio-laborales	TOTAL	-,560	47,308	< ,00
		PLD	-,397		
		Búsqueda primer empleo	-,448		
	Integración socio-laboral	TOTAL	-,223	7,192	< ,00
		Minoría étnica	,049		
		Grupo cultural minoritario	-,236		
		(ex)Penitenciario/a	-,170		
FACTORES PERSONALES		,889	776,712	< ,00	
FACTORES SOCIO-PERSONALES		-,746	257,280	< ,00	
FACTORES CONTEXTUALES		,539	84,127	< ,00	
IME		,833	466,249	< ,00	
MODELO: IME - FAC. PERSONALES			4.552,630	< ,00	

Veamos a continuación los resultados del análisis de validez comprobada empírica, mediante el concurso de una variable de determinación centrada en la comprobación de la inserción efectiva de las personas posterior a la evaluación con el CSE.

### 3. VALIDEZ COMPROBADA EMPÍRICA

Con respecto al análisis de la validez empírica, nos hemos centrado en el análisis de la relación existente en la Empleabilidad evaluada mediante el CSE y la Inserción efectiva o no de las personas evaluadas en el mercado de trabajo. Como hemos comentado, 180 personas fueron evaluadas inicialmente por técnicos del programa Àgora Nord, en el contexto de itinerarios individualizados de inserción socio-laboral, a principios de 2006. A principios de julio de 2007 se estudiaron los expedientes de las personas evaluadas para determinar si en ese lapso temporal se había producido efectivamente su inserción en el mercado de trabajo.

Para el análisis, quedó definida la inserción en el mercado de trabajo como la consecución por parte de la persona evaluada de al menos un contrato laboral regularizado. Así, la correlación con la medida de la empleabilidad se ha realizado con una variable dicotómica, Inserción Sí e Inserción No, en función de si se había producido o no al menos una inserción con posterioridad a la evaluación y observada la variable a los 18 meses de la misma.

Para este análisis se han revisado los datos, dividiendo a las personas evaluadas en dos muestras separadas, las que consiguieron al menos una inserción y las que no la consiguieron. En total, de la muestra de 180 personas inicialmente evaluadas, 123 (el 68 por ciento) consiguieron insertarse en el mercado de trabajo en al menos una ocasión. El resto, 57 personas (el 32 por ciento) no accedió a ningún empleo a los 18 meses de realizada la evaluación con el CSE. Los promedios según factores de ambas muestras se presentan en la siguiente tabla:

	Fac. Personales	Fac. Socio-personales	Contextuales	Fac. IME	Empleabilidad
Personas Insertadas	52,35	27,32	83,60	56,28	30,44
Personas NO Insertadas	41,98	33,98	84,62	50,64	21,89

Como se puede observar, las diferencias entre ambas muestras son notorias, próximas a 10 puntos porcentuales en el promedio de las puntuaciones en empleabilidad, justificadas por disparidades importantes en los factores personales y socio-personales.

Es necesario destacar que todas las personas participantes en el programa de empleo concurrían al mismo, precisamente, por graves dificultades de inserción socio-laboral, de forma que todas ellas, en general, deberían de partir de puntuaciones bajas en empleabilidad, como ya se ha comentado. Sabemos, por lo ya explicado, que el CSE reflejaba perfectamente tal suposición de partida. Es dable pensar, a continuación, que dado que la muestra total tenía una cierta homogeneidad en la dificultad o vulnerabilidad social y laboral, el CSE tendrá que ser ciertamente sensible a la apreciación diferenciada de la empleabilidad medida bajo su metodología como predictora efectiva de la inserción de las personas, mucho más si cabe que si se solicitara esa capacidad discriminadora en muestras de personas más heterogéneas, donde, supuestamente, la discriminación entre

bajas y altas puntuaciones sería más asequible y también más accesible la predicción sobre la inserción. Aún así, como veremos, el CSE emite puntuaciones en empleabilidad que predicen eficazmente la inserción de las personas evaluadas.

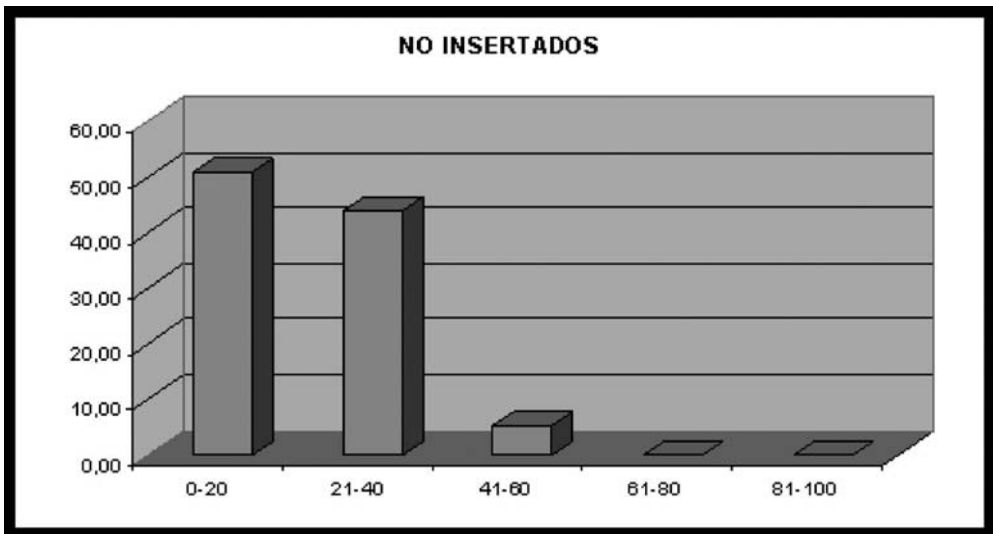
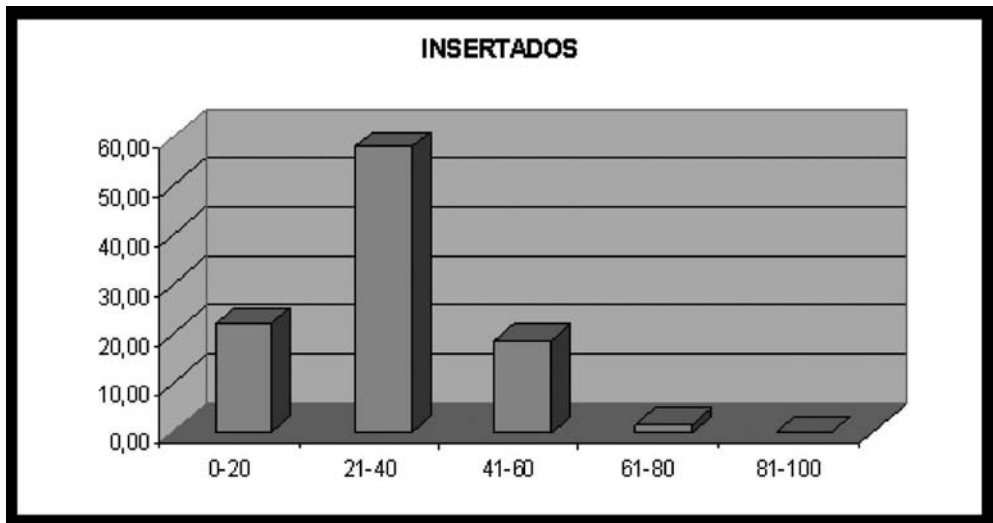
Evidentemente, la volatilidad del mercado de trabajo, especialmente entre los colectivos de personas vulnerables, permite que personas con muy baja empleabilidad consigan insertarse, del mismo modo que personas con altas puntuaciones no lo consigan nunca. El primer caso puede deberle mucho al axioma baumaniano de que la inserción en el mercado de trabajo de debe generalmente más a la oportunidad que a la planificación. El segundo es también obvio: una persona puede tener una elevada capacidad de empleo, pero puede no insertarse porque una sola de las variables traídas a colación (e.g. disponibilidad por conciliación) puede desestimar por sí sola la posibilidad de acceder a un empleo, sin contar, evidentemente, con la negativa de la persona a trabajar, como decisión libremente elegida.

Trataremos, en definitiva, de estimar la capacidad predictora del CSE teniendo en cuenta tales consideraciones, y demostraremos que, efectivamente, manifiesta tendencias de predicción relevantes y significativas.

La tabla que se presenta a continuación describe los resultados de ambas muestras según rango de empleabilidad alcanzado por las personas componentes de las mismas, determinando el volumen de personas por rango, el porcentaje que representa sobre el total y el valor promedio de la puntuación en empleabilidad en cada categoría:

	0-20			21-40			41-60			61-80			81-100		
	n	%	Prom.	n	%	Prom.	n	%	Prom.	n	%	Prom.	n	%	Prom.
Pers. Insertadas	27	21.95	14.61	71	57.72	30.41	23	18.70	46.90	2	1.63	67.49	0	0	0
Pers. NO Insertadas	29	50.88	13.89	25	43.86	28.18	3	5.26	45.49	0	0	0	0	0	0

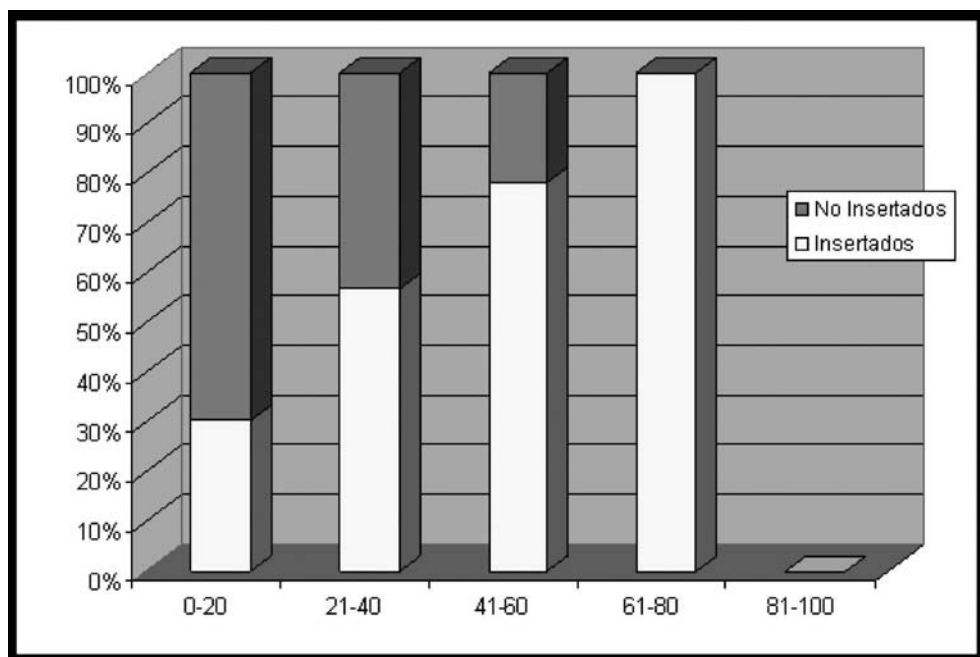
Los siguientes gráficos presentan los resultados según rangos de empleabilidad y muestra de insertados y no insertados (porcentajes de personas con puntuaciones determinadas en los rangos sobre total intragrupo):



Como se puede observar, en ambas muestras, los rangos inferiores de empleabilidad ocupan la práctica totalidad de las puntuaciones, aspecto, como se ha comentado, congruente con la caracterización general de la muestra. Sin embargo, en la muestra de Insertados el porcentaje mayor (57.72 %) se ubica en el rango de puntuaciones entre 21 y 40 (empleabilidad baja) y presenta porcentajes similares (en torno al 20 %) en los rangos inmediatamente anterior (empleabilidad muy baja) y posterior (empleabilidad media). Por su parte, en el caso de la muestra de personas NO insertadas, el porcentaje mayor (más del 50 por ciento) se ubica en puntuaciones del rango más bajo (0 a 20 puntos, empleabilidad muy baja) y cerca del 44 % se ubica en el rango de empleabilidad baja. Sólo de forma testimonial tenemos en esta muestra puntuaciones en el rango de empleabilidad media (41 a 60 puntos) y nadie supera esa puntuación.

Además de la presencia diferencial de personas en rangos de puntuaciones de empleabilidad, las medias de puntuación para todas las categorías son inferiores en el caso de la muestra de personas No insertadas que en la de insertadas.

La representación gráfica apilada de los porcentajes de Insertados y No insertados componentes de cada uno de los rangos manifiesta con suficiente contundencia el incremento directamente proporcional de las personas finalmente insertadas a medida que se incrementa el rango de puntuación evaluada previamente con el CSE, siendo cierto lo contrario en el caso de la muestra de personas No insertadas.



Por su parte, la correlación entre la variable Empleabilidad y la variable dicotómica Inserción, estudiada mediante el coeficiente de correlación de Pearson arroja un resultado de ,319 correlación significativa al nivel 0.01 bilateral.

Por otro lado, se han llevado a cabo análisis de regresión en ambas muestras, consideradas independientemente y se comprueba que en ambos casos el modelo determina relaciones significativas en la exploración de la Empleabilidad como variable dependiente predicha por los factores componentes del CSE. Veamos:

Muestra de personas INSERTADAS. Principales resultados:  
Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típ.	N
EMPLEAB	30,4377	12,97290	122
PERS	52,3507	13,61044	122
IME	56,2827	14,55715	122

Correlaciones

		EMPLEAB	PERS	IME
Correlación de Pearson	EMPLEAB	1,000	,879	,829
	PERS	,879	1,000	,495
	IME	,829	,495	1,000
Sig. (unilateral)	EMPLEAB	.	,000	,000
	PERS	,000	.	,000
	IME	,000	,000	.
N	EMPLEAB	122	122	122
	PERS	122	122	122
	IME	122	122	122

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del Cambio en F
1	,989(a)	,978	,977	1,95467	,978	2605,401	2	119	,000

a Variables predictoras: (Constante), PERS, IME

b Variable dependiente: EMPLEAB

ANOVA(b)

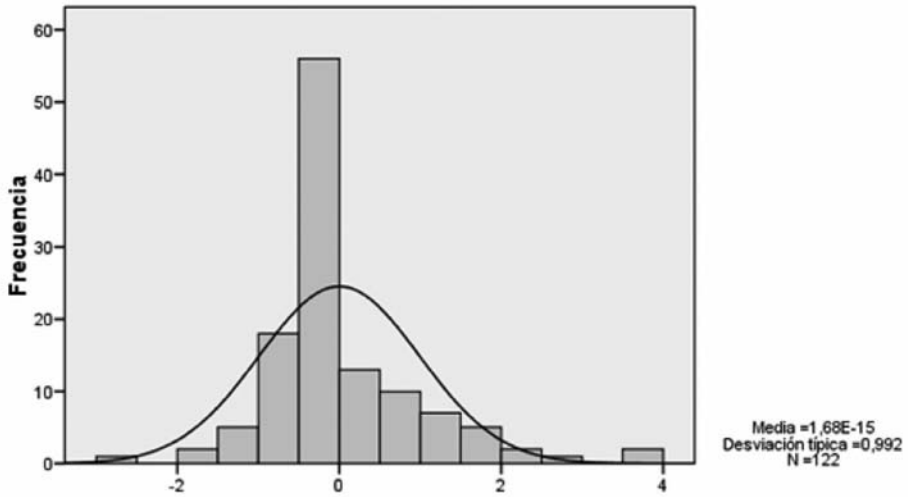
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	19909,168	2	9954,584	2605,401	,000(a)
	Residual	454,669	119	3,821		
	Total	20363,837	121			

a Variables predictoras: (Constante), PERS, IME

b Variable dependiente: EMPLEAB

## Histograma

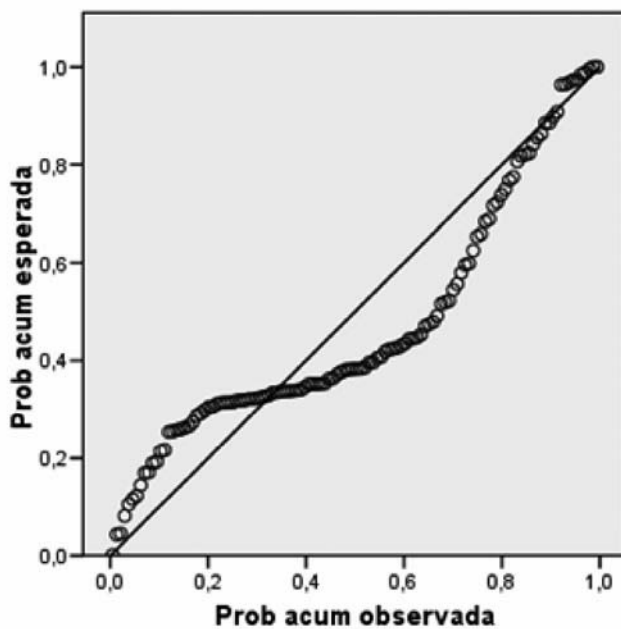
Variable dependiente: EMPLEAB



Regresión residuo tipificado

Gráfico P-P normal de regresión Residuo tipificado

Variable dependiente: EMPLEAB



Muestra de personas NO INSERTADAS. Principales resultados:  
Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típ.	N
EMPLEAB	21,8879	9,95505	58
PERS	41,9790	11,68141	58
IME	50,6359	14,01177	58

Correlaciones

		EMPLEAB	PERS	IME
Correlación de Pearson	EMPLEAB	1,000	,850	,796
	PERS	,850	1,000	,393
	IME	,796	,393	1,000
Sig. (unilateral)	EMPLEAB	.	,000	,000
	PERS	,000	.	,001
	IME	,000	,001	.
N	EMPLEAB	58	58	58
	PERS	58	58	58
	IME	58	58	58

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del Cambio en F
1	,987(a)	,974	,973	1,62083	,974	1047,620	2	55	,000

a Variables predictoras: (Constante), PERS, IME

b Variable dependiente: EMPLEAB

ANOVA(b)

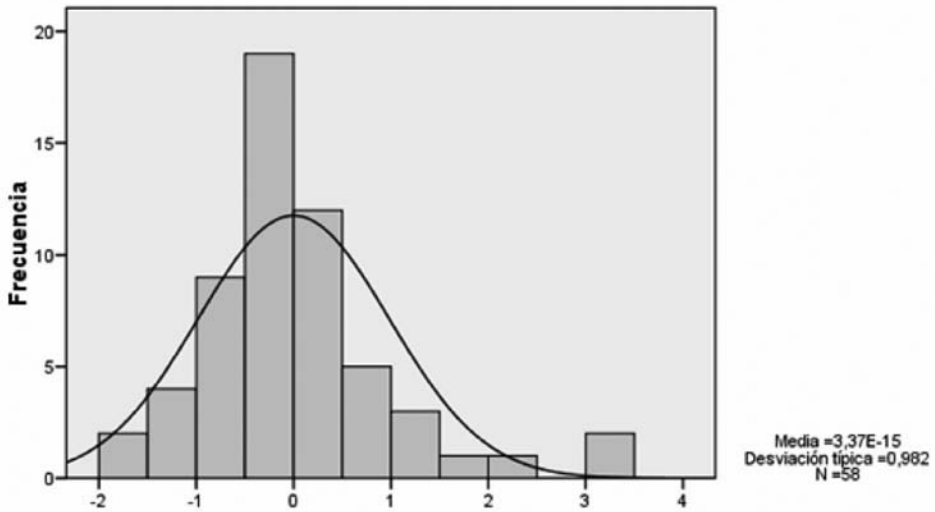
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	5504,379	2	2752,189	1047,620	,000(a)
	Residual	144,490	55	2,627		
	Total	5648,869	57			

a Variables predictoras: (Constante), PERS, IME

b Variable dependiente: EMPLEAB

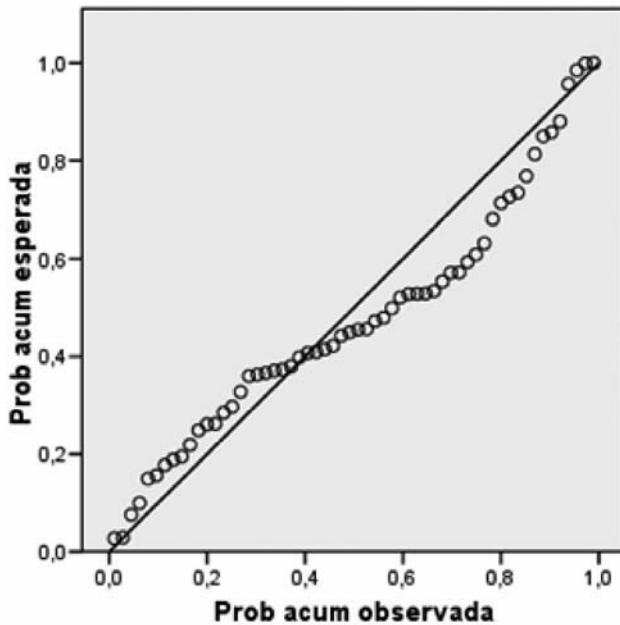
## Histograma

Variable dependiente: EMPLEAB



Regresión residuo tipificado  
Gráfico P-P normal de regresión Residuo tipificado

Variable dependiente: EMPLEAB



Se ha estudiado la relación existente entre las dos muestras (Insertados y No insertados) con la finalidad de establecer la existencia de diferencias significativas entre ambas, dado que si el CSE constituye una herramienta eficaz para la medición de la empleabilidad, sería interesante comprobar que efectivamente sus resultados discriminan bien en términos de predicción de la inserción.

Pues bien, los resultados de la Prueba T de Student demuestran diferencias significativas entre ambas muestras. Los datos se presentan a continuación:

#### Estadísticos de grupo

INSERC		N	Media	Desviación tip.	Error tip. de la media
EMPLEAB	No Insertados	57	21,8216	10,03059	1,32858
	Insertados	123	30,5564	12,98654	1,17096

#### Pruebas de muestras independientes

	Prueba de Levene para igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error tip. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
								Inferior	Superior
EMPLEAB Se han asumido varianzas iguales	3.859	,051	-4,493	178	,000	-8,73484	1,94432	12,57172	-4,89797
No se han asumido varianzas iguales			-4,932	138,446	,000	-8,73484	1,77095	12,23646	-5,23323

En definitiva, los resultados de los resultados entre las muestras de personas que consiguieron la inserción laboral y las que no la consiguieron, observada a los 18 meses de la evaluación de su empleabilidad mediante CSE, avalan la idoneidad y la validez comprobada empírica predictiva o prospectiva del CSE para la medición del constructo Empleabilidad. Los análisis de varianza demuestran la capacidad predictiva de los factores para la dependiente empleabilidad en ambos conjuntos de datos y la prueba T avala las diferencias significativas entre las medias de las dos muestras. Como se ha visto, sin duda, las puntuaciones en empleabilidad siguen un patrón de relación directa significativa con la capacidad de inserción de las personas evaluadas, incrementándose la probabilidad de inserción a medida que crecen las puntuaciones en empleabilidad medida con CSE.

### C) PRECISIONES SOBRE LA FORMA DE MEDICIÓN

El formato de medición de la Empleabilidad en el caso del CSE es, desde el punto de vista metodológico, una estrategia de triangulación en el sentido de convergencia o complementariedad de aproximaciones cuantitativas y cualitativas al fenómeno estudiado (Morse, J.M., 1991). Dada la complejidad del fenómeno de estudio, nos pareció necesario columbrar un proceso de medición que permitiera una retroalimentación constante de metodologías de análisis de la empleabilidad cuantitativas y cualitativas. Evidentemente, la medición objetiva de la empleabilidad como finalidad del CSE nos conducía hacia la cuantificación del fenómeno humano en un aspecto de importancia cardinal desde el punto de vista social y personal, pero no queríamos perder el sentido de totalidad, de unidad y de vinculación contextual que suponía la reducción del constructo a una serie de ítems o indicios, a su algebrización o a su delimitación excesiva por efecto de la descomposición de sus elementos, reducidos o diseccionados por el efecto de una medición exclusivamente psicométrica del objeto de estudio.

Por eso, como se ha observado, la medición de la empleabilidad cuantifica delimitadamente muchos de los ítems fácilmente reducibles a un guarismo objetivable (e.g. ingresos económicos) en los factores socio-personales, y desde luego cuantifica de forma meramente objetiva la determinación contextual mediante el recurso a tabulaciones estadísticas descriptivas de la realidad laboral territorial. Sin embargo, los factores personales son determinados por el juicio personal de técnicos cualificados que emiten una visión escalar de la realidad de una persona, pero evidentemente desde su propia perspectiva, a modo de determinación en formato de entrevista estructurada y, por lo tanto, con un marcado carácter cualitativo en la aprehensión de la realidad socio-laboral de la persona evaluada. Así, las competencias personales son evaluadas cualitativamente sin restringir la percepción completa del fenómeno a un conjunto de ítems, sino mediante una mecánica de indicadores que orientan al técnico sobre la definición de aquello sobre lo que debe reflexionar. Por su parte, incluso los factores socio-personales, que admitirían una mejor medida cuantitativa, se ha preferido establecerlos con criterios menos laxos en la reflexión del técnico, pero siempre el resultado escalar vendrá determinado por el juicio del evaluador: no se mide, por ejemplo, el grado de discapacidad, sino el grado de afectación que tal circunstancia le ocasiona a la persona en relación con su empleabilidad. Es decir, el resultado de la evaluación de la discapacidad será una puntuación emitida por el evaluador al considerar la dificultad específica que el tipo y el grado de discapacidad le ocasiona a la persona evaluada con respecto a sus posibilidades de empleo. Un grado del 33 por ciento de discapacidad nos informa de una limitación personal que podría ser objeto, o lo es de facto, de acreditación oficial. Pero no nos dice nada con respecto a la limitación relativa que tal variable supone para la persona en su capacidad laboral. Un certificado de minusvalía del 33 por ciento de discapacidad por hipoacusia, pongamos por caso, puede ser realmente limitante si la persona busca trabajo en relacionado con tareas de atención al público, pero su limitación puede ser meramente testimonial en el caso de que esa búsqueda se centra en trabajos fabriles sin requerimientos auditivos.

El proceso de retroalimentación constante que caracteriza la metodología de la

recogida y análisis de datos del CSE es beneficioso, creemos, en el cumplimiento de una triple función (Borras, V. et al., 1999), a saber:

- ⁿ La vinculación de los diferentes planos del objeto de estudio: el que proviene de las características de las personas (o grupo social, por extensión) derivados de los márgenes cuantificados del mercado de trabajo, y el contenido discursivo de esas personas o grupos que proviene de la reflexión y decisión del técnico evaluador.
- ⁿ El enriquecimiento sucesivo y mutuo, así como la acumulación informativa y validada, tanto de los componentes objetivables como subjetivos presentes en todo fenómeno social.
- ⁿ La mutua y recíproca validación interna y externa de los resultados obtenidos entre y para cada uno de los procedimientos en el contexto de la propia triangulación metodológica.

En realidad, es ya tradicional la apuesta por la utilización de técnicas cualitativas en la prospección del fenómeno a estudiar y, ya en menor medida, en la recogida de información, para después estructurar una segunda fase de análisis de datos mediante el concurso de técnicas cuantitativas. La retroalimentación interactiva de lo cuantitativo y lo cualitativo, esencialidad de la triangulación, es ya común en ámbitos microsociológicos (e.g. teoría de la elección racional de Coleman, cadenas rituales interaccionales de Collins...) y macrosociológicos (e.g. Enfoque multidimensional de Alexander, Entropía social sistémica de Bailey, Teoría de Integración relacional de la acción de Burt...). En nuestro caso, comúnmente con la tradición aludida, se utilizó también Concept Mapping con técnicos especialistas para la definición del objeto de estudio y de los componentes determinantes de tal constructo, pero la peculiaridad relativa estriba en que la recogida de datos sobre una persona es derivada a un tercero (el técnico evaluador), a modo de entrevista estructurada autoaplicada. Esta metodología tiene el inconveniente de limitar la aplicación directa sobre las propias personas evaluadas, pero en contextos de programas de atención al desempleo o asistencia a la inserción de personas, especialmente cuando se trabaja con colectivos vulnerables, tiene el beneficio doble de permitir una evaluación exhaustiva de la empleabilidad de la persona atendida y de requerir del técnico una profunda reflexión sobre la caracterización general de la situación de la persona a la que intenta ayudar en su búsqueda de empleo. El proceso de triangulación metodológica en nuestro caso consiste, en esencia, en la aplicación de criterios de puntuación fundamentalmente cualitativos en el caso de la observación de los factores personales, que interactúan constantemente con criterios sólo relativamente cualitativos en el caso de los socio-personales y con los cuantitativos que definen los factores contextuales. La medición final, evidentemente, es cuantitativa y permite, claro está, la evaluación asimismo cuantitativa del cuestionario y de sus implicaciones y usos.

#### **D ) FIABILIDAD**

Relacionado con lo anterior, y desde el punto de vista de la idoneidad psicométrica del CSE, cabe destacar en este punto que el cuestionario, y esta puede ser una de sus principales utilidades a efectos de la evaluación de programas o acciones,

permite la utilización del test-retest para observar evoluciones estadísticas de las personas y/o los programas donde se incardina la evaluación. Pero la bondad de la medición en el caso del test-retest radicará en la observación por evaluadores independientes en las dos fases del proceso. En caso contrario, dado el carácter cualitativo de la medición, el propio técnico, de ser él mismo en los dos momentos de aplicación, podría incurrir en una deseabilidad social que desampararía a la información emitida del rigor necesario. Hemos de tener en cuenta que, en el caso de programas de empleo, por ejemplo, la evaluación previa de la persona supone un diagnóstico aséptico de su realidad socio-laboral. Pero la medición posterior supone no sólo la revisión de la evolución de la persona: además, en cierto sentido, también supone la evaluación de la calidad del trabajo del técnico con esa persona.

En cualquier caso, a efectos de validación del CSE, entendíamos que era necesario evaluar la medida en que el efecto del registro cualitativo de la información arrojaba resultados fidedignos y la validez de la prueba en la evaluación del constructo se mantenía independientemente del sujeto evaluador. Para ello, nos pareció de interés realizar estudios dirigidos a determinar la significación de la diferencia de puntuaciones entre las medidas tomadas por los diferentes técnicos.

Más arriba hemos descrito que el proyecto intervino en tres zonas geográficas diferentes de la comarca de l'Horta Nord, cada una de las cuales contaba con técnicos para la atención a las personas, responsables, en el caso que nos ocupa, de la evaluación de las mismas mediante el CSE. En concreto, en la zona A trabajaron cuatro técnicos, dos en la zona B y dos en la C. A efectos de la comprobación, nos pareció oportuno determinar la significación de diferencias entre las mediciones medias obtenidas en las tres zonas de actuación. Para ello, se utilizó como estadístico de contraste la T de Student, comparando los resultados de la submuestra de la zona A con la B, la B con la C, y la A con la C, siempre con niveles de significación iguales o inferiores al 0.01. Los resultados se presentan a continuación:

#### Estadísticos de muestras relacionadas

		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1	zonaA	35,1425	14,47181	1,80898
	zonaB	29,7225	11,22585	1,40323
Par 2	zonaA	34,7644	14,37550	2,54125
	zonaC	29,5016	13,03569	2,30441
Par 3	zonaB	32,3063	10,06340	1,77897
	zonaC	29,5016	13,03569	2,30441

## Correlaciones de muestras relacionadas

	Correlación	Sig.
Par 1 zona A y zona B	-,178	,160
Par 2 zona A y zona C	-,167	,361
Par 3 zona B y zona C	,065	,726

## Prueba T

### Prueba de muestras relacionadas

	Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación típ.	Error típ de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 zona A y zona B	5,42000	19,82841	2,47855	,46701	10,37299	2,187	63	,032
Par 2 zona A y zona C	5,26281	20,95693	3,70470	-2,29297	12,81859	1,421	31	,165
Par 3 zona B y zona C	2,80469	15,94597	2,81888	-2,94445	8,55382	,995	31	,327

Como se puede observar, al nivel de significación del 0.01 (utilizado para todo el análisis de datos), no se encuentran diferencias significativas entre las medias observadas de las puntuaciones evaluadas en las tres zonas de intervención del proyecto, de forma tal que es dable pensar que el CSE resultó poco sensible a las diferencias entre los técnicos evaluadores, o lo que es lo mismo, la medida de la empleabilidad obtenida mantiene su precisión de forma más o menos independiente del evaluador al que fue aplicada la prueba.

### Coefficiente de fiabilidad

Por fiabilidad entendemos, como es sabido, la precisión con la que el cuestionario mide el constructo que pretende. Un cuestionario fiable debe medir con precisión, debe ser estable (poco error muestral) y ser coherente consigo mismo (consistencia interna). En definitiva debe ser capaz de demostrar que la gran mayoría de su varianza es efectivamente varianza verdadera. Para el análisis de la fiabilidad nos referiremos al coeficiente alfa de Cronbach, la medida más potente de la fiabilidad de un test, que supone la medida de la precisión del cuestionario en función de su unidad o consistencia interna y una medida de la representatividad y generalizabilidad del test, como expresión de la cuantía en que la muestra de ítems que lo constituye es representativa de la población de ítems posibles del mismo

tipo y contenido psico-sociológico. Es así mismo, una medida de la homogeneidad del test, representando la interrelación o covarianza entre sus ítems, es decir, la medida en que todos ellos tienden a medir la misma cosa. Como sabemos, además, es equivalente a la comprobación mediante formas paralelas o mitades paralelas del test.

Presentamos a continuación los resultados del análisis de fiabilidad del CSE:

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	207	100,0
	Excluidos (a)	0	,0
	Total	207	100,0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,644	,759	33

#### ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-personas	16652,381	206	80,837		
Intra-personas					
Inter-elementos	2272906,094	32	71028,315	2467,222	,000
Residual	189775,611	6592	28,789		
Total	2462681,705	6624	371,782		
Total	2479334,086	6830	363,006		

Como se puede observar, el coeficiente alfa de Cronbach arroja un resultado significativo del 0.759, resultado que da cuenta de una elevada fiabilidad de cuestionario en términos de consistencia interna, representatividad, generizabilidad y homogeneidad de sus componentes. El CSE, en consecuencia, mide la empleabilidad con precisión y consistencia.



## 5. CONCLUSIONES

En definitiva, el Cuestionario Sociométrico de Empleabilidad, a nuestro juicio, supone una forma novedosa y eficaz de evaluación de la empleabilidad en colectivos desfavorecidos: el análisis experimental refleja la coherencia de sus puntuaciones con los acontecimientos estadísticos generales del empleo en el caso de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral (validez aparente); el modelo se ajusta a los criterios sociométricos más exigentes en términos de validez comprobada teórica y empírica, con relaciones perfectamente establecidas en la capacidad predictiva de los factores componentes sobre la empleabilidad y en la capacidad prospectiva de la medida de la empleabilidad con respecto a la inserción. El sistema de medición resulta fiable en términos de consistencia interna, representatividad, generalizabilidad y homogeneidad de sus componentes y el análisis del formato triangulado de aplicación demuestra la independencia de las medidas del sujeto evaluador. El proceso constante de triangulación metodológica ha redundado en efectos positivos dentro del marco experimental: metodologías cualitativas en la prospección del fenómeno a estudiar (Concept Mapping inicial), cuantitativas en la determinación de los factores contextuales y en el análisis de datos, y una hibridación de ambas en el caso de los personales y socio-personales a efectos de recogida de información. Metodología compleja y cuestionario poliédrico, evidentemente, porque la aproximación a un fenómeno complejo y multidimensional como la empleabilidad no puede ser, como hemos tratado de demostrar, observado, explicado y/o medido sino con argumentos necesariamente complejos y multifactoriales.

Hemos destacado la multiplicidad de aplicaciones del cuestionario en contextos de empleo para la evaluación de las personas, de los territorios, de colectivos humanos, de los propios programas destinados a la inserción profesional y la integración social.

Con respecto a las posibilidades de extrapolación a la población general como diana del cuestionario, nos parece evidente la potencialidad del cuestionario, aunque obviamente tal consideración deberá esperar ulteriores experimentaciones y confirmaciones. En efecto, la potencialidad viene determinada por la propia población objeto de análisis. El marchamo de desfavorecido, o vulnerable, o frágil, con que se daba acceso a la población de la que se extrajo la muestra, devenía de una multiplicidad de circunstancias, pero uno consigue tal denominación con el mero hecho de estar desempleado. Hemos explicado como el colectivo de

personas desfavorecidas, inicialmente objeto de la investigación, es cada vez más numeroso porque cada vez se identifican más procesos denostables de discriminación. Recordemos, en tal sentido, como Castel, a modo de descripción, alerta de la forma en que a la periferia precaria se le suma cada vez más la desestabilización de los estables, constituyendo una extensa población supernumeraria de desfavorecidos. Y hemos reconocido a Bauman cuando afirma que el agrupamiento no responde necesariamente con una estricta descripción sociológica sino a determinadas conveniencias políticas que han perdido el horizonte de la redistribución y el modelo de justicia social.

Por eso, tenemos el convencimiento de que esta medida de la empleabilidad podría ser útil en su aplicación a la población general, puesto que el núcleo poblacional en el que se ha investigado y sobre el que ha redundado en excelentes resultados es, a su vez, extremadamente heterogéneo. No obstante, lo hemos dicho, tal convencimiento está demediado por la necesaria cautela a falta de nuevos resultados experimentales en esa línea.

Es necesario hacer notar, aunque tal vez resulte una obviedad, que el CSE pretende medir un constructo como la empleabilidad que hemos definido como adaptación perfecta a un mercado de trabajo perfectamente inestable, medimos un concepto que se refiere a la consecución y mantenimiento de un empleo, que es, en este momento, un fenómeno volátil, líquido, más producto de la oportunidad que de la planificación. Y es por esto que su puntuación nunca supone una mecánica correlación con el empleo (incurriríamos en tal caso en una inaceptable y prosopopéyica pedantería), sino la manifestación de una tendencia, con sentido si cabe más pleno en el ámbito colectivo que en el individual. Castel plantea en su hipótesis general de exclusión social la complementariedad y conexión entre un eje de integración por el trabajo con la densidad de la inscripción relacional en redes sociales y familiares, pero advierte que no se trata de correlaciones mecánicas, puesto que una valencia fuerte en un eje puede apuntalar la debilidad de otro. Del mismo modo, un sólo elemento en el CSE, eg. Conciliación de la vida laboral y familiar, puede adquirir una fortaleza en su valencia respecto de la búsqueda o la consecución de un empleo que los resultados de todo el cuestionario pueden ser vulnerados por ese sólo efecto. Así, evidentemente, una persona con una puntuación elevada de empleabilidad, puede no ser susceptible de inserción por la valencia otorgada a un elemento que compromete a todo el resto. En el ejemplo, es obvio decirlo, una mujer en una estructura familiar mono-marental puede tener una puntuación elevada en empleabilidad y, sin embargo, observar la imposibilidad de trabajar por el obstáculo indefectible que le supone conciliar su vida familiar con el trabajo, o simplemente porque decide "libremente" no trabajar mientras tenga esas cargas familiares.

La empleabilidad, siguiendo la filosofía que ha enmarcado constantemente el estudio, es precisamente la medida de la vinculación entre los dos ejes fundamentales de la teoría de Castel, el laboral y el socio-familiar, y su puntuación no puede ser otra cosa que el reflejo de una realidad determinada por un vínculo, en el caso de las personas desfavorecidas, ingrato, agraz, pero esencialmente dudoso, inestable, muchas veces o casi siempre impredecible.

Hemos sido beligerantes en la ruptura con modelos individualistas o biográficos

de observar o interpretar la exclusión social y la vulnerabilidad del acceso al empleo. Ciertamente. Pero es que la empleabilidad, especialmente cuando es considerada en el caso de los colectivos que nos ocupan, aherrrojada en un concepto de capacidad personal, exclusivamente personal, tiende a incorporarse a una dialéctica servil de conveniencia política, que traducida al marco económico o empresarial, acaba convirtiendo a la empleabilidad en un pariente próximo de la flexibilidad, una de sus formas incluso. Que la exclusión acaba generando deterioro psicológico, afectivo, relacional, es evidente, como lo es que revertir el proceso hacia nuevas oportunidades requiere intervenciones individualizadas ante problemas de raigambre psicológica o psico-social. Pero esto es una cosa y otra distinta es encontrar el origen de la exclusión en tales deficiencias y convertir, inopinadamente, el problema de la empleabilidad de los excluidos en un problema individual, sobre todo, como es usual, en un problema exclusivamente individual. Recordaremos en este punto nuestro convencimiento de que el no-trabajo, a efectos personales, es mucho más que el desempleo y que tiene consecuencias de impacto personal de primer orden, y precisamente nuestro convencimiento viene determinado por la seguridad que hemos narrado de la importancia central del empleo para la integración social de los desfavorecidos. Pero estamos igualmente convencidos de que no asistimos a un problemática que se fundamente en una pluralidad de dificultades individuales, sino que estamos ante un problema sistémico en un nuevo paradigma de trabajo, que hinca sus raíces en la propia estructura social, en el retraimiento de los Estados de bienestar y en la propia sustantividad de la democracia y la ciudadanía, esa democracia de Castoriadis y esa ciudadanía marshaliana, comprometidas por las emergencias globalizadas de un neoliberalismo tardocapitalista al que indudablemente conviene una comprensión biográfica de un fenómeno que, bajo tal consideración, le permite abandonar la justicia social como fin y las medidas políticas de integración generalistas, en favor de muy focalizadas políticas de inserción de base fundamentalmente asistencial. No podemos dejar de registrar la brecha entre una economía de mercado convertida en propietaria exclusiva del mundo y los habitantes de ese mundo, prisioneros de su geografía. Pensamos, en este sentido, que promover, en el contexto de los programas de empleo, intervenciones de carácter meramente individualista, supone una acción necesariamente anémica en la lucha contra la vulnerabilidad social y laboral, pero creer que estamos afectando al origen del problema es sencillamente descabellado, diletante o tendencioso.

Dejaremos que sea un fragmento del epílogo de Bauman en su ensayo Comunidad (2003) el que concluya nuestro propio epílogo: "La inseguridad nos afecta a todos, inmersos como estamos en un mundo fluido e impredecible de desregulación, flexibilidad, competitividad e incertidumbre endémicas, pero cada uno de nosotros sufre ansiedad por sí solo, como un problema privado, como resultado de fracasos personales y como un desafío a su *savoir-fer* y agilidad privadas. Se nos pide, como ha observado ácidamente Ulrich Beck, que busquemos soluciones biográficas a contradicciones sistémicas; buscamos la salvación individual de problemas compartidos. Es improbable que esta estrategia logre los resultados que buscamos, puesto que deja intactas las raíces de la inseguridad; además, es precisamente este recurso a nuestro ingenio y recursos individuales lo que introduce en el mundo la inseguridad de la que queremos escapar".



## 6. BIBLIOGRAFÍA

- ABRAHAMSON, P.: "Exclusión social en Europa. ¿vino viejo en odres nuevos?", en Moreno L. (comp.): *Unión Europea y Estado del Bienestar*. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Madrid. 1997
- AGULLÓ E.; OVEJERO, A.: *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicosociales sobre el futuro del trabajo*. Editorial Pirámide. Madrid. 2001.
- ALONSO L. E.: *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salaria*. Editorial Trotta. Madrid. 1999.
- ALONSO, L.E.; LASIERRA, J.M.: *¿El fin del trabajo o el trabajo sin fin? Una revisión crítica de la tesis de Jeremy Rifkin*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. 1998
- ARRIBA, A.: *El concepto de exclusión en política social. Unidad de Políticas Comparadas*. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. 2002.
- AZNAR, G.: *Trabajar menos para trabajar todos*. HOAC. Madrid. 1994.
- BAUMAN Z.: *Modernidad líquida. Fondo de Cultura Económica (Argentina)*. Méjico. 2002
- BAUMAN Z.: *Comunidad*. Ed. Siglo XXI. Madrid. 2003.
- BAUMAN Z.: *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Editorial Gedisa. Barcelona. 2000.
- BECK U.: *La sociedad del riesgo global*. Editorial Siglo XXI. Madrid. 2002.
- BECK, U.: *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Ediciones Paidós Ibérica. Barcelona. 2000.
- BLANCH J. M.: *Del Viejo al Nuevo Paro. Un Análisis Psicológico y Social*. Barcelona. 1990.
- BORRÀS, V., LÓPEZ, P. Y LOZARES, C.: *La articulación entre lo cuantitativo y lo cualitativo: de las grandes encuestas a la recogida de datos intensiva*. Qüestió, 1999; vol. 23, 3, p. 525-541.
- CASTEL R.: *Las metamorfosis de la cuestión social*. Edit. Paidós. Barcelona 1997.

- CASTEL, R: *Les situations-limite du processus de marginalisation: de la vulnérabilité à la désaffiliation*. Ponencia presentada en la EC Conference on poverty, marginalisation and social exclusion in the Europe of the 90's en Sassari, Alghero, Italia, 23-25 de abril. 1990
- CASTELLS M.: *La era de la información, Economía, Sociedad y Cultura*. Volumen 3, Fin de milenio, Alianza Editorial. Madrid. 1998. También, Vol. 1 "La sociedad red" y Vol. 2 "El poder de la identidad".
- COMISIÓN EUROPEA. *Libro blanco. Crecimiento, Competitividad y Empleo* 1993.
- COMISIÓN EUROPEA. *Libro blanco. La Política Social Europea. Un paso adelante*. 1994.
- COMISIÓN EUROPEA. *Libro verde. Política Social Europea. Opciones para la Unión*. 1993.
- COOK T. D., Y REICHARDT C. S.: *Métodos cualitativos en investigación evaluativa*. Editorial Morata. Madrid. 1986.
- CORTINA A.: *Ciudadanos del Mundo*. Alianza Editorial. Madrid 1997.
- DIVISIÓN TÉCNICA INTECAP: *Competencias Básicas y Genéricas*. Organización Internacional del Trabajo Guatemala. 2001.
- FORRESTER, V.: *El horror económico. Fondo de Cultura Económica*. México, D.F. 1997.
- GALLEGO REYES, M; DEMARCO ARAMBURU, F.: *Empleo y empleabilidad en colectivos socialmente desfavorecidos: metodología y recursos aplicados a exdrogodependientes en fase de inserción social*. Sevilla: Scriptorium, 1999.
- GIDDENS A.: *La tercera vía. La Renovación de la Socialdemocracia*. Taurus Ediciones, SA, Grupo Santillana. Madrid. 2002
- GORZ A.: *La Metamorfosis del Trabajo*. Ediciones Fundación Sistema. Madrid, 2004
- GORZ, A: *Adiós al Proletariado*. Ed. El Viejo Topo. Barcelona. 1982.
- HABERMAS, J: *La constelación postnacional. Ensayos políticos*. Ed. Paidós Ibérica. Barcelona. 2000.
- HABERMAS, J: *La inclusión del otro. Estudios de teoría política*. Ed. Paidós Ibérica. Barcelona. 1999.
- MARSHALL, T. H.: *Ciudadanía y clase social*. Alianza Editorial. Madrid. 1998.
- MÉDA, D.: *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Ed. Gedisa. Barcelona. 1998.
- MERTENS, L.: *Competencia laboral: sistema, surgimiento y modelos*. Interfor. OIT. Montevideo. 1996.
- MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C.: *Las relaciones de empleo en España*. Siglo XXI. Madrid. 1999.

- MORSE, J.M.: *Approaches to qualitative - quantitative metodological triangulation. Metodology Corner. Rev. Nursing Research*; 1991;40(1).
  - OFFE, C.: *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Alianza Universidad. Madrid. 1992.
  - OFFE, C.: *Contradicciones del Estado de Bienestar*. Alianza Universidad. Madrid. 1988.
  - RIFKIN, J.: *El fin del trabajo*. Ed. Paidós. Barcelona. 1996
  - RUESGA S.: *Sociología del Trabajo*. Tirant lo Blanch. Valencia. 1995
  - TEZANOS J. F.: *Tendencias en Desigualdad y Exclusión Social*. Colección de Ciencias Sociales. 2ª Edición. Edit. Sistema. Madrid 2004.
  - TEZANOS J. F.: *Tendencias en Exclusión Social en las Sociedades Tecnológicas*. Edit. Sistema. Madrid.1999.
  - TOHARIA, L.; PRUDENCIO, C.A. Y PÉREZ INFANTE, J.I.: *La ocupabilidad de los parados registrados*. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. INEM. Madrid. 2006.
  - VIDAL-BENEYTO J.: *Por una Europa política, Social y Ecológica: 20 años y 100 artículos*. Foca. 2005.
- ZIPCIOGLU P. A., *La Fragilidad de la Cuestión Social. Precariedad Laboral y Vulnerabilidad Social. Laboratorio. Estudios sobre Cambio Estructural y Desigualdad Social*, N° 14, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, (Buenos Aires), Otoño- invierno de 2004.





## Agrupación de desarrollo Pactem Nord:

## Financian:



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo



Ajuntament d'Alfara del Patriarca



Ajuntament de Bonrepòs i Mirambell



Ajuntament de Burjassot



Ajuntament d'El Puig



Ajuntament de Moncada



Ajuntament de Museros



Ajuntament d'Emperador



Ajuntament de Foios



Ajuntament de Meliana



Ajuntament de Puçol



Ajuntament de La Pobla de Farnals



Ajuntament de Vinalesa



Ajuntament de Paterna

