

## Trabajo Fin de Grado

# ESTUDIO SOBRE FACTORES QUE CONDICIONAN LA EMPLEABILIDAD DE COLECTIVOS VULNERABLES

Autor/es

Paula Colado Rioboó  
Adrián Andrés Jubierre

Director

Francisco Galán Calvo

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo  
2015-2016

## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, queremos dar las gracias a nuestro director del Trabajo de Fin de Grado, Francisco Galán, por tutelarnos y guiarnos durante todo el proceso, en segundo lugar, al equipo de responsables de la empresa de inserción Integrardid, por facilitarnos el acceso a nuestra muestra de estudio para llevar a cabo la investigación, y, por último, al equipo de profesionales del departamento de Integración y Empleo de la Fundación Rey Ardid, por facilitarnos información, aconsejarnos y motivarnos durante el proceso de investigación.

## **RESUMEN**

En el presente estudio se pretende analizar cómo la exclusión social, siendo un proceso dinámico, afecta cada vez a más personas y familias en los ámbitos que los rodean (social, familiar, personal económico, cultural, entre otros). Estos ámbitos afectan a su empleabilidad dificultando consecuentemente su accesibilidad a un empleo normalizado.

## **PALABRAS CLAVE**

Exclusión social, empleabilidad, empresa de inserción, desempleo, integración, factores personales, factores psicosociales, factores estructurales, competencias, habilidades.

## **ABSTRACT**

The current study attempts to analyze how social exclusion, being a dynamic process, increasingly affects more people and families on different fields (social, familiar, personal, economic and cultural, among others). All these fields affect their employability, hindering the process of finding a stable employment.

## **KEY WORDS**

Social exclusion, employability, WISE (social enterprises), unemployment, integration, personal aspects, psychosocial aspects, structural aspects, competences, skills.

## INDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
MARCO TEÓRICO .....	2
CONCEPTO DE EXCLUSION SOCIAL.....	2
CONCEPTO DE EMPLEABILIDAD.....	7
FACTORES QUE CONDICIONAN LA EMPLEABILIDAD.....	11
FACTORES EXTERNOS A LA PERSONA / ESTRUCTURALES.....	11
FACTORES INTERNOS A LA PERSONA .....	11
MECANISMOS DE INTEGRACIÓN SOCIAL Y LABORAL.....	25
HIPÓTESIS .....	28
OBJETIVOS .....	28
OBJETIVO GENERAL:.....	28
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: .....	28
METODOLOGÍA.....	29
POBLACIÓN Y MUESTRA.....	29
PROCEDIMIENTO.....	29
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	30
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	33
CONCLUSIONES EN BASE A NUESTRA HIPÓTESIS PLANTEADA.....	45
BIBLIOGRAFÍA .....	48
ANEXOS .....	50
MODELO DE CUESTIONARIO – ESCALA LIKERT .....	50
DATOS RELEVANTES PREVIOS A LA ENTREVISTA .....	53
ENTREVISTA .....	54

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estudios realizados desde la Fundación Foessa. 2008 .....	4
--	---

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Grafico en relación al apoyo externo.....	33
Ilustración 2. Gráfico que muestra la relación existente entre miembros de la familia .	33
Ilustración 3. Gráfico que muestra el abandono tanto educativo como profesional debido a la situación familiar de cada usuario .....	34
Ilustración 5. Gráfico en relación con la influencia del nivel de estudios para acceder a otro empleo. ....	36
Ilustración 4. Gráfico en relación con la dificultad de acceder a otro empleo. ....	36
Ilustración 6. Gráfico que muestra la predisposición de los usuarios a seguir formándose educativa como profesionalmente .....	37
Ilustración 7. Gráfico que muestra el grado de influencia de los factores personales....	38
Ilustración 8 Gráfico que muestra la influencia de la edad para acceder a un empleo...	39
Ilustración 9. Gráfico que muestra la edad de los usuarios por rangos .....	39
Ilustración 10 Gráfico que muestra el grado de influencia de los factores económicos	40
Ilustración 12.. Gráfico en relación con los ingresos de la unidad familiar. ....	41
Ilustración 11. Gráfico que describe el estado de la situación económica. ....	41
Ilustración 13. Gráfico en relación con la búsqueda de otros empleos simultáneamente a su trabajo actual .....	42
Ilustración 14. Gráfico que muestra la preferencia de los usuarios a optar por un trabajo .....	42
Ilustración 15.. Gráfico que muestra el porcentaje de usuarios que padecen algún tipo de enfermedad que impida la realización de alguna tarea profesional .....	43
Ilustración 16. Gráfico en relación con la dificultad y el método de desplazamiento al puesto de trabajo .....	44

## INTRODUCCIÓN

El desempleo es un fenómeno que, hoy en día, tiene una fuerte repercusión en la vida de las personas, y ejerce una fuerte influencia en el proceso de integración social, ya que genera situaciones de exclusión, sobre todo en aquellas personas vulnerables a la dificultad de acceder a un empleo por diversos factores que desencadenan esta situación. Nuestro interés por realizar este estudio, viene de la necesidad de conocer la realidad por la que atraviesan estas personas, conocer las dificultades que han llevado a esta situación, y consecuentemente, de la necesidad de realizar un análisis exhaustivo de los factores que dificultan el acceso a un empleo normalizado y que condicionan la empleabilidad de este colectivo.

Nuestro objetivo principal, partiendo del conocimiento previo de la existencia de factores que dificultan el acceso al empleo, es analizar si condiciona más de uno de ellos y cuáles son los más condicionantes. El estudio lo hemos enfocado en un colectivo concreto que, a raíz de sufrir exclusión social, han sido incorporados en procesos de inserción social y laboral mediante una empresa de inserción social, para salir de esa situación, y mejorar su nivel de empleabilidad.

Para llevar a cabo nuestro estudio, lo dividimos en cinco partes, donde encontramos un marco teórico que explica los diferentes conceptos con los que vamos a trabajar y nos guiarán para centrar nuestro análisis, formulamos a continuación una hipótesis, la cual responderemos más adelante gracias a unos objetivos y una metodología planteada, analizamos los resultados referentes al estudio realizado y, por último, sacaremos unas conclusiones en base a nuestra hipótesis planteada.

## MARCO TEÓRICO

### CONCEPTO DE EXCLUSION SOCIAL

La progresiva utilización del término exclusión en sustitución del de pobreza por parte de la Comisión Europea, se produjo a partir de los años ochenta debido a la necesidad de superar una visión excesivamente economicista del concepto de pobreza. Este cambio de terminología en el ámbito de la política europea responde a un proceso de transformación de la propia sociedad.

De una concepción estática, que entendía la pobreza como situación de bajos ingresos en un momento determinado del tiempo, se pasa a una concepción que entiende la exclusión como un proceso. De una concepción dual que entendía la pobreza como una situación que afectaba a un colectivo diferenciado de la sociedad mayoritaria, se pasa a la diferenciación de una heterogeneidad de espacios situados entre los términos integración y exclusión.

La exclusión social se entiende pues como un proceso de alejamiento progresivo de una situación de integración social en el que pueden distinguirse diversos estadios en función de la intensidad: desde la precariedad o vulnerabilidad más leve hasta las situaciones de exclusión más graves. (Subirats, Alfama, & Obradors, Ciudadanía e inclusión social frente a las inseguridades contemporaneas, 2009)

La noción de exclusión social va más allá de la carencia de material, puesto que incorpora el análisis de la desigualdad en la distribución de los recursos socialmente valorados otros aspectos como la discriminación, la estigmatización, el rechazo social o la debilidad en las redes interpersonales que contribuyen, refuerzan o alimentan las dinámicas de expulsión u obstaculización del acceso a determinados espacios, derechos o relaciones sociales que son el único medio para alcanzar ciertos recursos en (Martinez Veiga, 1999) citado en (Subirats, Alfama, & Obradors, 2009). Así, el género, la edad, la procedencia y orígenes culturales o el estado de salud, pueden ser factores que determinen la situación de exclusión o inclusión social de una persona o colectivo, junto con la posición económica y en el mercado laboral, el nivel educativo, y el capital cultural acumulado, las características de la vivienda y del territorio en el que ésta se halle, entre otros muchos elementos.

Desde la Fundación Foessa se han realizado diferentes informes sobre la exclusión y el desarrollo social en España. Concretamente, el informe IV, habla de que el fenómeno de la exclusión es de carácter dinámico y de gran complejidad, pero a pesar de ello, hay un cierto consenso en torno a su naturaleza multidimensional que incluye dificultades o barreras en diversos aspectos: la participación económica (empleo, carencia de ingresos, privación de ciertos bienes y servicios básicos); la participación social (aislamiento, conflictividad familiar y social), la participación del bienestar público (no acceso o acceso muy limitado a una vivienda digna, a la sanidad o a la educación) y a la participación política. Estas limitaciones (o exclusiones) están condicionadas por déficits en las capacidades de funcionamiento (salud, formación, experiencia laboral, habilidades sociales y cognitivas) que son a su vez un producto de los procesos exclusógenos. (Foessa, 2008)

Además, la exclusión es un fenómeno que se presenta con distintas intensidades en función del alejamiento de los individuos respecto a la sociedad. La mayor parte de los planteamientos teóricos iniciales en torno a la exclusión, diferenciaban tres zonas: Robert Castel (1997) hablaba de integración, vulnerabilidad y exclusión; Serge Paugam (1993) identificaba tres espacios, integración, fragilidad y marginalidad. En España, García Serrano y Malo (2000) también definían tres zonas en su análisis sobre la exclusión: integración, vulnerabilidad y exclusión o marginación.

Comprobamos cómo en todas las propuestas se diferencia, además del espacio de integración, una situación de vulnerabilidad y fragilidad que puede ser continuada en el tiempo o bien puede derivar hacia situaciones de exclusión, en el caso de que se produzca alguna alteración en los mecanismos de integración ya debilitados: ingresos, empleo, familia. Además, todos los análisis identifican ese tercer espacio más alejado del centro de la sociedad, el de la marginación, o, en definitiva, el de la exclusión social.

En definitiva, lo que el informe de la Fundación quiere resaltar, es que el espacio social de la exclusión no es un espacio homogéneo, sino que, muy al contrario, está marcado por su heterogeneidad.

Partiendo de dicha heterogeneidad de situaciones y entendiendo la exclusión como un proceso gradual, es necesario, por tanto, construir un sistema de indicadores referidos a situaciones de dificultad, cuya acumulación y vivencia por parte de algunas personas nos lleve a considerarlas como «excluidas»



Este sistema de indicadores está basado en una concepción de la exclusión social multidimensional y procesual, sustentada en tres grandes ejes:

El primer eje, sería el eje económico. Dentro de él se identifican la participación en la producción (empleo) y la participación del producto social (ingresos y privación).

El segundo eje corresponde a lo político (la ciudadanía). En este eje tendrían lugar dos dimensiones: la referente a derechos políticos (participación política), y la dimensión de derechos sociales que se traduce en el acceso a la educación, vivienda, y salud.

Como tercer y último eje de exclusión social serían las relaciones sociales, identificando los casos de conflicto social (familiares, conductas antisociales, y conductas delictivas), y los aspectos relacionados con el aislamiento social (no presentar apoyo familiar, conflicto vecinal, institucionalizados, etc.)

<b>Ejes de Exclusión</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Aspectos</b>
<b>Económico</b>	Participación en la producción	Ocupación
	Participación del producto social	Ingresos
		Privación
<b>Político (Ciudadanía)</b>	Derechos políticos	Participación política
	Derechos sociales: acceso a los SPS	Educación
		Vivienda
		Salud
<b>Lazos sociales, relaciones sociales.</b>	Conflicto social, anomía	Conflictos familiares
		Conductos asociales
	Aislamiento social	Conductos delictivos
		Sin apoyo familiar
		Conflicto vecinal
		Institucionalizados

*Tabla 1. Estudios realizados desde la Fundación Foessa. 2008*

El concepto de exclusión social se aplica sobre una parte muy significativa de la población, que, a causa de las transformaciones estructurales que se han producido en el campo económico, en los patrones sociodemográficos y en las políticas de bienestar, se hallan en una situación de vulnerabilidad social o precariedad, ya sea por un proceso de expulsión o por la obstaculización del acceso a determinados recursos.

De hecho, los obstáculos, precariedades y exclusiones tienden a acumularse en ciertos segmentos de población situados en las posiciones menos ventajosas de la estructura social: los más pobres, las mujeres, los jóvenes, los ancianos, los enfermos o minusválidos, los inmigrantes, las minorías étnicas, etc. (Subirats, 2004)

Uno de los principales factores de la exclusión social es, sin duda, la dificultad para acceder a un empleo, primer eje de los que nombrábamos anteriormente. Estos colectivos vulnerables se encuentran en posición de desventaja, debido a que estas personas se caracterizan por tener escasa cualificación, carecer de redes sociales y a las que les falta información y orientación sobre los procesos de búsqueda de empleo; más aún, si tenemos en cuenta que a algunas de estas personas se les suman diferentes problemáticas (drogodependencias, inmigración, víctimas de violencia de género, estancias en prisión, etc.) que además son percibidas negativamente por gran parte de la sociedad, debido a prejuicios y creencias basadas en estereotipos.

La clave para combatir la discriminación que se produce en el acceso al empleo de estos colectivos es conocer, en primer lugar, cuáles son los factores determinantes de estas situaciones de desigualdad y tratar después de incidir en ellos.

Podemos hablar de dos grandes grupos de factores que afectan negativamente a la integración sociolaboral de determinadas personas o grupos:

Aquellos relacionados con los obstáculos existentes en la sociedad (estereotipos, prejuicios, prácticas discriminatorias, minusvaloración social)

Aquellos que hacen referencia a las dificultades propias de las personas que se encuentran en esta situación de vulnerabilidad (falta de formación, de experiencia, de habilidades sociales; carencia de hábitos laborales, baja autoestima, desconocimiento del mercado de trabajo)

Estos factores inciden en mayor o menor medida en unos colectivos u otros, siendo la interrelación entre las peculiaridades de un entorno establecido y las características de una persona concreta, las que en cada caso particular van a determinar su nivel de vulnerabilidad y su trayectoria hacia el empleo. (Cruz Roja Española)

## CONCEPTO DE EMPLEABILIDAD

Nuestro trabajo va a consistir en el análisis y estudio de un grupo de personas para valorar su empleabilidad y los factores que pueden afectar en ella.

Para ello debemos tener muy clara cuál es la definición de empleabilidad y que entendemos con este concepto.

Cruz Roja entiende por empleabilidad al conjunto de características personales y profesionales que permiten a una persona satisfacer las demandas de ocupación del mercado de trabajo. (Cruz Roja Española)

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la empleabilidad se define como: “las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a los cambios tecnológicos, de empleo o de condiciones en el mercado de trabajo.” Dichas competencias básicas se adquieren en las etapas formativas prelaborales (sistema educativo, familia y entorno social) y los elementos que las integran son:

- Habilidades básicas: Lectura, redacción, aritmética, matemáticas, expresión y capacidad de escuchar.
- Aptitudes analíticas: Pensar y razonar, tomar decisiones, solucionar problemas, comprensión de situaciones, procesar información y saber aprender.
- Cualidades personales: responsabilidad, autoestima, sociabilidad, gestión personal, integridad y honestidad.

La Organización Internacional del Trabajo, señala también una serie de competencias transversales referidas a comportamientos laborales que determinarán el mantenimiento del puesto de trabajo, se refiere a:

- Gestión de Recursos: Tiempo, dinero, materiales y personal.
- Relaciones interpersonales: Trabajo en equipo, enseñar a otros, orientación al cliente, liderazgo, negociación y trabajar con diferentes personas.

- Gestión de información: Buscar y evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, usar computadoras.
- Comprensión sistémica: Comprender interrelaciones complejas, entender sistemas, diseñar sistemas de

En definitiva, el principal objetivo de cualquier proyecto de empleo es mejorar el nivel de empleabilidad de las personas con las que interviene, lo que significa hacerlas más “deseables” desde el punto de vista de las empresas que actúan como empleadoras. Para ello, además de dotarles de conocimientos y habilidades que se adecuen al mercado laboral, habrá que favorecer en muchos casos un cambio actitudinal, así como tratar de romper los obstáculos del entorno mediante la realización de acciones de sensibilización dirigidas al tejido empresarial y a la sociedad en su conjunto.

Los colectivos vulnerables a permanecer en situación de exclusión sociolaboral, comparten una serie de rasgos y dificultades comunes que les impiden dar el salto a un empleo normalizado. Todos ellos, suelen tener gran relación con factores de empleabilidad.

Tras leer determinadas investigaciones y estudios acerca de los factores que condicionan la empleabilidad, encontramos diferentes perspectivas de diferentes autores, entre ellos, la visión que ofrece Javier Rodríguez Cuba, en cuanto a que, la empleabilidad tiene una dimensión personal o individual y otra dimensión social. Es en el plano de las personas donde se puede constatar su mayor o menor desarrollo, pero no se deriva de ello la asignación de responsabilidad exclusiva a esas mismas personas. La educación y la formación, base de los procesos que permiten desarrollar la empleabilidad, constituyen derechos humanos fundamentales, entre otros motivos, porque son el requisito imprescindible para el ejercicio de otro derecho fundamental: el derecho a un trabajo decente.” (Rodríguez Cuba, 2009)

Dentro de este marco, la empleabilidad depende, por tanto, de las habilidades y competencias de quienes buscan trabajo y además de la demanda real del mercado “por un particular conjunto de habilidades” (Rodríguez Cuba, 2009)

En consecuencia, recogiendo las aportaciones mencionadas, el concepto de empleabilidad implica la atención a cuatro dimensiones:

- La dimensión relativa a las habilidad, conocimientos y competencias que hacen potencialmente empleable a una persona
- La dimensión de la motivación para buscar trabajo
- La dimensión de los condicionantes sociales, económicos y culturales
- La dimensión que recoge los efectos diversos (laborales, personales, económicos, de salud, etc.) del desempleo. (Rodriguez Cuba, 2009)

Otros autores distinguen entre conceptos de empleabilidad (enfocada a la persona y su aprendizaje) y ocupabilidad (enfocada al contexto y dinámicas económicas, políticas y demográficas). Los autores consideran aspectos tanto macroeconómicos como aspectos personales y específicos de los individuos que buscan insertarse en el mundo laboral. Asimismo, atienden aspectos relacionados a las competencias. (Romero Rosales, 2004)

Por otro lado, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) contempla un conjunto de factores que condicionan a la persona, entre ellos:

- Factores Estructurales, son factores externos a la persona, se refiere a la situación del mercado de laboral, es difícil intervenir sobre ello, pero es necesario tenerlos en cuenta para poder orientar.
- Factores Personales, hacen referencia a las características individuales de la persona (edad, sexo etnia, discapacidades).
- Factores Competenciales, son las características relacionadas con las capacidades profesionales de la persona (formación de base y complementaria, experiencia).
- Factores Psicosociales, son aquellos que están afectados o determinados por la realidad social y cultural que envuelve a la persona (atribución a las causas de desempleo, autoimagen personal y profesional, madurez ocupacional, apoyo sociofamiliar, disponibilidad para el empleo). (SEPE, 2011)

Tras leer diferentes investigaciones y estudios de diversos autores, hemos valorado y seleccionado por nosotros mismos aquellos factores que condicionan la empleabilidad de colectivos vulnerables. Distinguiremos, por un lado, aquellos factores ajenos a la persona, es decir, factores estructurales, y, por otro lado, aquellos factores internos, enfocados en la persona y su aprendizaje: factores personales, factores psicosociales y factores competenciales. Estos últimos, es decir, los factores internos, guiarán nuestra investigación.

## **FACTORES QUE CONDICIONAN LA EMPLEABILIDAD.**

### **FACTORES EXTERNOS A LA PERSONA / ESTRUCTURALES**

Son aquellos factores relacionados con la estructura, características y tendencias de mercado laboral. Influye la coyuntura económica, ofertas de empleo, demandas de empleo, índices económicos, cambios demográficos, la política laboral del momento, la reestructuración del mercado de trabajo, la creación, desaparición o modificación de puestos de trabajo, la aparición de nuevas profesiones, etc.

Es necesario conocer estos factores, para analizar la influencia de los mismos en la realidad concreta y realizar una intervención adaptada a las características del mercado laboral.

### **FACTORES INTERNOS A LA PERSONA**

#### **1. PERSONALES**

##### **Género**

Actualmente, podemos decir que existe una conciencia generalizada de la necesidad de trabajar para eliminar, o como mínimo reducir, las diferentes desigualdades por razón de género que perviven en nuestra sociedad.

Las tradicionales desigualdades entre los trabajos que hacen los hombres, y los que hacen las mujeres no han desaparecido totalmente, sino que han experimentado un proceso de transformación. La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, así como su escolarización, marca un punto de inflexión en la historia de las relaciones entre hombres y mujeres. A pesar de todo, esta transformación es un proceso con adelantos y retrocesos, los progresos se medien en términos de libertad y autonomía, pero también hay retrocesos y estancamiento que, en el contexto del ámbito laboral, se denominan sobrecualificación, subocupación, niveles desproporcionalmente elevados de paro y precariedad, segmentación...

La desigualdad por razón de género en el mercado laboral es todavía una realidad presente y con mucha fuerza en nuestra sociedad. Uno de los motivos es la desigual participación de los hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Hay más hombres activos y ocupados que mujeres, y más mujeres que hombres en paro (EPA 2008). Entre las mujeres que



están ocupadas económicamente hay una importante segregación tanto horizontal como vertical, es decir, las mujeres están concentradas en algunas ramas de actividad (lo cual ha supuesto la feminización de determinados ámbitos, como la enseñanza o la sanidad), y en los lugares de menor categoría profesional.

Otro motivo es que, además de desigualdad, también se puede hablar de discriminación en el mercado de trabajo en términos de desigualdad salarial, ya que, estando hombres y mujeres en la misma categoría profesional, reciben más salario los hombres que las mujeres. Esto provoca una desvalorización de las profesiones feminizadas y un estancamiento de las carreras profesionales de muchas mujeres.

En conclusión, el género es un factor con gran incidencia en la manera de estar en la vida y en el mercado de trabajo, y que sitúa a las mujeres en una posición de desventaja, como resultado de una socialización diferencial por razón de género.

Además, las mujeres organizan su vida con una doble carga de trabajo, la remunerada y la familiar, y muchas de ellas viven su dimensión profesional con un sentimiento de culpa y de sobreesfuerzo superior en comparación con los hombres. A pesar de que esta doble carga de trabajo no es un factor determinante del mayor o menos éxito profesional, sí que pesa sobre la disponibilidad y predisposición a participar en otros ámbitos. (Astelarra, 2009)

## Edad

La inserción laboral de las personas mayores de 45 años supone un problema creciente en cuanto a factor de alejamiento del mercado laboral: la crisis económica no solo está generando un impacto muy negativo en el empleo juvenil, sino que el desempleo de las personas de más de 45 años, fuertemente creciente, debe enfrentarse además a unos estereotipos que están muy presentes en la sociedad, incluyendo también a las entidades que trabajan en la inserción sociolaboral, y a una regulación normativa que va endureciendo el acceso a las pensiones, obligando en muchos casos a aumentar la vida laboral de forma inesperada. En particular, cuando la edad se sitúa en torno a los 60 años, o los supera, se suele tender a considerar “inútiles” los intentos de mejorar la empleabilidad a través de la formación.

## Etnia

La discriminación por origen y por etnia agrava los procesos de exclusión y por tanto condiciona la empleabilidad

La pertenencia a una u otra etnia, el ser originaria de un país u otro, condiciona absolutamente los derechos y oportunidades de las personas para vivir en sociedad de manera digna. No solo el hecho de la migración tal y como está regulada hoy en día –con las limitaciones que hemos visto en cuanto a la posibilidad de obtener los derechos básicos de ciudadanía- sino también la falta de reconocimiento de grupos étnicos minoritarios –aunque legalmente ciudadanos de pleno derecho- favorece que se desarrollen procesos de exclusión entre las personas.

Algunos factores a destacar que generan estas desigualdades con la población inmigrante son: la falta de documentación laboral y la dificultad en cuanto a su tramitación, la dificultades de acceder y/o mantener una vivienda debido a la inestabilidad económica que presentan, la baja cualificación, la precariedad laboral y/o falta de empleo, además del desconocimiento del procedimiento de la búsqueda del mismo, las dificultades de comunicación afectando en las relaciones tanto sociales como en el ámbito laboral, la presencia de estereotipos y prejuicios hacia este colectivo, y por último, la pérdida de estatus social, que produce inseguridad y desconfianza en el proceso de búsqueda, acceso y mantenimiento del empleo (Marqués Gracia & Marqués Díez, 2014) citado en (Izquierdo Escribano, 2003)

## Discapacidad

Actualmente sigue siendo una realidad que las personas con discapacidad tienen más difícil su inserción laboral que otros colectivos, aunque se puede constatar que poco a poco, el mercado de trabajo está dejando de ser un espacio excluyente para convertirse en un lugar en el que los discapacitados pueden ejercer su derecho al trabajo como cualquier otra persona.

Los elementos que inciden en la inserción laboral de los discapacitados dependen de una serie de aspectos como las propias capacidades (o limitaciones) del individuo, es decir, del tipo y grado de discapacidad que padece. Por otro lado, también son muy importantes los aspectos contextuales, como la estructura social y familiar que posee, o la oferta laboral existente, que vendrá determinada por la demanda de trabajo que hoy existe para el colectivo, bien a través del empleo protegido, ordinario o público, es decir, de sus oportunidades laborales.

La discapacidad, es un elemento que incide en el aumento de la probabilidad de que una persona se encuentre en situación de inactividad. Además de este hecho general, hay que añadir que, si la discapacidad es de carácter psíquico, la probabilidad de encontrarse en situación de inactividad aumenta considerablemente.

En concreto, podría decirse que la discapacidad es un factor que:

- Dificulta la entrada en la actividad (regular o normalizada), si ésta es de nacimiento sobrevenida a edad temprana
- Facilita los procesos de expulsión de la actividad, si ésta se produce cuando se es activo. (Pereda, De Prada, & Actis, 2003)

En ambos casos, la inactividad puede ser debida a causas objetivas (cuando hay un grado muy elevado de minusvalía que casi impide en la práctica, la realización de cualquier tarea y que suele estar ligada al reconocimiento de la invalidez) o a causas subjetivas, como cuando los familiares adoptan una actitud sobreprotectora que tiende a apartar al discapacitado al mercado laboral.

La relación entre el empleo (y el desempleo) y las personas con discapacidad está ligado a las características que definen actualmente el mercado laboral: unas tasas de actividad

más elevadas entre los hombres, unas tasas de desempleo más altas entre las mujeres, predominio de contratos temporales y, en consecuencia, unas altas tasas de rotación en los empleos.

En relación con el desempleo, se ha llegado a la conclusión de que la circunstancia de discapacidad incide especialmente en la dirección de aumentar las posibilidades de mantenerse en la inestabilidad y en la precariedad laboral de las personas que la padecen. Una vez declarada la enfermedad discapacitante, la aventura laboral se convierte en un constante interés por encontrar empleo que, cuando se consigue, siempre está sometido al peligro de su finalización.

En general, las principales dificultades de aquellas personas discapacitadas que se encuentran en situación de desempleo son: la discapacidad que poseen, sobre todo el tipo y el grado, la edad, el bajo nivel de formación, la escasa experiencia laboral, la falta de autonomía, la aceptación de la discapacidad, la aceptación de utilizar y reconocer las herramientas que necesita para su desempeño diario, la sobreprotección de la familia, la influencia del lugar donde viva y los recursos que disponga y el desconocimiento de herramientas como programas ofimáticos. (Minguijón Pablo, Penacho Gómez, & Pac Salas, 2005)

## Factores económicos

Un factor que creemos importante a la hora de acceder a un empleo es el nivel económico con el que cuenta la persona.

Tener una estabilidad económica, permite a la persona acceder a cualquier tipo de empleo y formación, en cambio, si una persona se encuentra en una situación de pobreza, sus puertas se cierran bruscamente.

La pobreza tiene un significado bastante amplio como concepto, se puede definir como privación, falta, escasez, ausencia de algo. También se puede describir como una serie de circunstancias que han llevado al difícil acceso y carencia de recursos necesarios, para satisfacer las necesidades básicas de la vida diaria, es decir, escasez de recursos para vivir mínimamente con aspectos necesarios para el desarrollo humano (Boira Sarto, 2006).

Esta situación tan compleja va dificultar a las personas al acceso a un empleo ya que no cuentan con las mismas oportunidades que el resto.

Siguiendo el método Eurostat como recoge el libro “Pobreza, precariedad laboral y exclusión social en la ciudad de Zaragoza”, los hogares de Zaragoza se dividen en tres tipos: hogares con situación de bienestar, hogares con bajos ingresos y hogares en situación de pobreza.

Los datos que nos ofrece este informe, siguiendo el método Eurostat, son los siguientes. La situación de hogares con bajos ingresos es de un 21,8% y las situaciones de pobreza es de un 2%, esto se traduce a que existen 47.107 hogares que viven en situación de bajos ingresos y todavía más grave que existen 4.530 hogares que se encuentran en situación de pobreza grave.

Estas personas tienen complicado su acceso a un empleo, desde el momento de entregar su currículum a una empresa, probablemente no cuentan con los recursos suficientes como para poder realizar una buena búsqueda de empleo, ya que esta situación les condiciona a cosas tan simples como coger un transporte para repartir su curriculum o ir a trabajar todos los días, tener medios tecnológicos con los que buscar información, etc.

La estabilidad familiar va a ser compleja, al igual que el mantenimiento de una vivienda si sus ingresos son mínimos, todos estos condicionantes que vienen dados por una falta de recursos económicos van a repercutir a la hora de acceder a un empleo normalizado.

Un ejemplo que observamos, es la necesidad de estos hogares en conseguir recursos económicos y para ello en muchos casos, renuncian a seguir estudiando un miembro del hogar para ponerse a trabajar. Esto provoca que esta persona solo pueda acceder normalmente a trabajos precarios y de poca cualificación de forma que no solucionan su problema, sino que lo prolongan en el tiempo.

No contar con recursos económicos provoca una gran desigualdad de oportunidades a la hora de acceder al empleo.

## Factores territoriales

La residencia es un aspecto esencial en la vida de las personas y familias, y la exclusión de la misma es, muchas veces, reflejo o consecuencia de dificultades sufridas en otros ámbitos, especialmente en el económico y el laboral. Además, al margen de la vivienda en sí misma, no se pueden olvidar los aspectos más vinculados al territorio. Es decir, el entorno o el medio donde ésta se ubica: barrios degradados, áreas rurales deshabitadas...

La exclusión social relacionada con la vivienda y el espacio urbano tiene su origen en un factor generador clave: el carácter socialmente selectivo y espacialmente segregador de los mercados de suelo y vivienda. Por otro lado, se añade la persistencia y constante emergencia de barrios degradados, viviendas inadecuadas y habitabilidad sin condiciones. (Subirats, 2005)

En términos de exclusión social, normalmente esta degradación se concentra en determinados pueblos o zonas de la ciudad y va acompañada de la degradación del espacio público.

Si el ambiente que nos rodea es percibido como una agresión, difícilmente se podrán dar actitudes cívicas hacia éste y menos aun cuando la persona no ve mecanismos cercanos que influyan en su mejora. El desarraigo y la alienación del habitante respecto de su entorno físico son causa y consecuencia tanto de la degradación física como social del medio. En el hábitat urbano, los barrios desfavorecidos suelen ser barrios de autoconstrucción, bloques o conjuntos de viviendas baratas de iniciativa privada o polígonos de vivienda de protección oficial de iniciativa pública de realojo de población que vivía en áreas de infravivienda, así como áreas de vivienda antigua de escasa habitabilidad. (Subirats, 2005)

En cuanto al espacio público, entendido como espacio mantenido por las administraciones públicas que garantizan su libre accesibilidad en beneficio de los intereses colectivos, es un espacio generador de identidad colectiva y cohesión social, pero su deterioro físico tiene también efectos negativos en la vida colectiva. Un espacio público deteriorado puede ser percibido como un medio agresivo para los individuos provocando sensaciones de inseguridad, extrañamiento, o desapropiación. En concreto el tráfico rodado, las barreras arquitectónicas, la inexistencia de pequeño comercio, los

lugares mal iluminados, los espacios subterráneos, la escasez de zonas verdes o su mala situación y la deficiente calidad ambiental, inciden en la segregación espacial y son motivos de malestar, de riesgo y privación del uso del espacio público. (Subirats, 2005)

En cuanto a la movilidad espacial, existen diferentes barreras visibles (físicas) e invisibles (simbólicas), que restringen el acceso a los servicios, limitan la movilidad y conllevan una segregación social entre comunidades e individuos. Pueden existir restricciones en la movilidad espacial de las personas por la presencia de algún elemento interno o periférico que sea agresivo o segmentador, como por ejemplo una vía de ferrocarril o una autopista. Estos elementos pueden llevar consigo insalubridad ambiental, peligrosidad, o su aislamiento. Para facilitar esta movilidad dentro y entre territorios es necesario tener buenas comunicaciones y medios de transporte adecuados. El transporte público es el único que asegura la movilidad a las personas que no pueden disponer de vehículo propio. (Subirats, 2005)



## **2. FACTORES PSICOSOCIALES**

### ***Apoyo psicosocial y relaciones sociales***

Aunque parezca algo completamente distante con la empleabilidad, las relaciones personales y contar con una estabilidad familiar y emocional ayuda muchísimo a la hora de buscar un empleo.

No contar con un apoyo de red familiar o ser inestable dificulta muchísimo la inserción laboral. Normalmente las personas con estas carencias abandonaron los estudios y su formación antes de lo debido, ya que su entorno se lo exigía y cerrándole así muchísimas puertas de empleo.

La carencia de un apoyo se agrava más en algunos colectivos muy vulnerables en este factor como son los reclusos o personas sin hogar.

Otro de los perfiles con mayores problemas en este ámbito, son las familias monoparentales donde los hijos son todavía menores. La atención que debe recibir un menor por parte de su madre o padre es muy grande y sobre él recaen todas las tareas, haciendo que su disponibilidad para trabajar sea muy escasa.

Sin duda, no contar con redes sociales va afectar en la autoestima de la persona y la motivación para la empleabilidad. Se crean miedos al fracaso de no encontrar un empleo, unos miedos muy difíciles de superar si te encuentras aislado/a.

Además, diferentes investigaciones, afirman que encontrarse en desempleo durante un periodo largo, provoca un aislamiento de la persona con la comunidad, normalmente por vergüenza a su situación y como decíamos antes a la creación de unos miedos al fracaso.

Sin duda el empleo es un ejemplo claro de inserción social y comunitaria que ayuda a las personas más vulnerables a aumentar su autoestima y posibilitar la creación de nuevas redes de apoyo.

### **3. FACTORES COMPETENCIALES**

Cuando hablamos del concepto de competencia tiene definiciones muy diversas, desde diferentes enfoques teóricos. Debido a esta variedad de significados y enfoques que se le ha atribuido al término, a continuación, encontramos distintas definiciones:

La competencia es: “Una construcción, a partir de una combinación de recursos propios (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes) y recursos de ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño.» (Le Boterf, 1998) citado en (Celis, Jara, & Tagle, 2010)

«Una habilidad o atributo personal de la conducta de un individuo que puede definirse como característica de su comportamiento y bajo la cual el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable (Ansorena, 1996)” citado en (Celis, Jara, & Tagle, 2010)

Otra definición muy interesante, resulta de la definición que da Mertens, desde una perspectiva básicamente empresarial. En ella, diferencia por un lado el enfoque estructural y por otro el enfoque dinámico, estando los dos relacionados.

“La formación de la competencia laboral en el enfoque estructural requiere de la aplicación de los atributos personales, (conocimientos habilidades, actitudes, aptitudes) para lograr un desempeño efectivo, de esta forma la competencia se constituye en una capacidad real cuando las condiciones del proceso formativo exigen al sujeto lograr un resultado destacado en función de las necesidades de la empresa.”

“Por otra parte el enfoque dinámico permite contextualizar el proceso de formación de las competencias laborales, teniendo en cuenta la evolución del mercado que tiende a ser cada vez más abierto, complejo, dinámico, exigente y diferenciado.” (Mertens, 2000)

Finalmente, nos guiaremos por la definición que escribe Rué: “La competencia es la capacidad de responder con éxito a las exigencias personales y sociales que nos plantea una actividad o una tarea cualquiera en el contexto del ejercicio profesional.

Comporta dimensiones tanto de tipo cognitivo como no cognitivo. Una competencia es un tipo de conocimiento complejo que siempre se ejerce en un contexto de una manera eficiente. Las tres grandes dimensiones que configuran una competencia cualquiera son:

saber (conocimientos), saber hacer (habilidades) y ser (actitudes) (conocimientos), y, por último, saber hacer (habilidades) y ser (actitudes)”. (Rué, 2005) citado en (Gairín Sallán, 2009)

Por lo tanto, podemos diferenciar tres tipos de competencias claves que ha de dominar cualquier persona para tener un índice de empleabilidad mayor:

- Competencias básicas: Son aquellas que se desarrollan principalmente en la educación inicial y que comprenden aquellos conocimientos y habilidades que permiten progresar en el ciclo educativo e integrarse a la sociedad. Tradicionalmente se incluyen entre las competencias básicas las habilidades en las áreas de lenguaje y comunicación, aplicación numérica, solución de problemas, interacción con otros y manejo creciente de tecnologías de información.
- Competencias conductuales: Son aquellas habilidades y conductas que explican desempeños superiores o destacados en el mundo del trabajo y que generalmente se verbalizan en términos de atributos o rasgos personales, como es el caso de la orientación al logro, la proactividad, la rigurosidad, la flexibilidad, la innovación, etc.
- Competencias funcionales: Denominadas frecuentemente competencias técnicas, son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral, según los estándares y la calidad establecidos por la empresa y por el sector productivo correspondiente.

El conocimiento o formación es clave para poder tener una buena empleabilidad de cara al mercado laboral.

La formación ha sido, es y será un pilar imprescindible para poder llegar a ser un buen profesional. Un trabajador es necesario que tenga adquiridas competencias laborales generales como las competencias específicas que requiera su puesto de trabajo.

No contar con una formación o cualificación específica profesional, el mercado laboral solo te abre las puertas a empleos precarios y temporales. Estos puestos de trabajo no garantizan una estabilidad profesional y conlleva que las personas menos cualificadas vayan de un lado a otro, sin tener un objetivo claro a largo plazo profesionalmente.

En la mayoría de los casos que finalizaron sus estudios antes de lo debido, existe un lamento de la oportunidad que perdieron y volverían a reincorporarse a la formación si pudieran hacerlo.

Las personas con muy baja cualificación entran en un círculo de precariedad muy peligroso, ya que sus aspiraciones a un empleo estable son muy pocas y necesitan coger los empleos precarios y temporales para sobrevivir, quitándoles disponibilidad para una formación más específica en una profesión.

Además, estas personas suelen estar desinformadas sobre la situación del mercado laboral y que requiere en cada momento, esta falta de información hace más compleja la inserción laboral.

Pero no solo es clave la formación, para poder tener una buena empleabilidad, es muy importante una experiencia laboral que permita tener la habilidad y destreza de desarrollar la función requerida en el puesto de trabajo.

Para los jóvenes este aspecto es muy complejo, ya que muchos de ellos acaban su formación, pero no tienen a penas experiencia en el mercado laboral lo que provoca un rechazo de ellos para puestos estables y aspirando solo a puestos temporales y precarios, convirtiéndolos en un colectivo vulnerable en el mercado laboral.

Además de los jóvenes, nos encontramos con más colectivos con este mismo problema y que han caído como he dicho anteriormente en el círculo de la precariedad.

Los trabajos precarios y temporales provocan en muchas personas inestabilidad e irregularidad entre empleo y desempleo, algo que el mercado laboral penaliza mucho.

Las empresas quieren a personas activas, debes de estar formándote a nivel educativo o a través de experiencias laborales. Si entras en una fase de desempleo de larga duración la inserción laboral posterior será muy compleja.

Tras haber hablado sobre la formación y la habilidad en un puesto de trabajo, no nos tenemos que olvidar de las actitudes que tiene la persona de cara a estar en un puesto de trabajo, estas actitudes serán también básicas en la empleabilidad de una persona.

Si seguimos este modelo de competencias, una persona que tenga un conocimiento básico de su profesión, tenga habilidad o destreza para desarrollar las funciones de su profesión

y tiene una actitud correcta para acceder al mercado laboral no debería impedirle ningún factor externo su nivel de empleabilidad.

## **MECANISMOS DE INTEGRACIÓN SOCIAL Y LABORAL.**

Como ya hemos comentado, el proceso de exclusión es algo vivo, en un continuo provocado por muchos factores (internos y externos a la persona) y que afecta a muchas áreas (laboral, familiar, salud, educacional...).

Además, el momento socioeconómico que vive España desde 2008 está incidiendo en segmentos de población que, hasta ahora, no pertenecían a ningún “grupo” ni presentaban ninguna de las necesidades típicas que conducían a un proceso de exclusión. Es decir, parte de población que hasta ahora no presentaba ningún factor de riesgo real ni estereotipado, se encuentra en la actualidad en una precariedad económica tal que supone un factor de exclusión.

Para que se pueda producir una integración social de colectivos vulnerables no solo se consigue a través de leyes o políticas sociales, es necesario también el compromiso y una implicación de varios agentes, en especial de las empresas.

Estas empresas se rigen bajo la economía social, definida como un sector de la economía que estaría a medio camino entre sector privado y negocios, por un lado, y sector público y gobierno, por otro lado.

Como referencia normativa la Economía Social tiene la Ley 5/2011, de 29 de marzo., esta Ley define el concepto en su Art 4, de la siguiente manera: “el conjunto de actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los siguientes principios, persiguen el interés general económico o social, o ambos.”

Los principios que persigue giran en torno a: la primacía de las personas y del fin social sobre el capital, la aplicación de los resultados obtenidos en función del trabajo y, en caso, al fin social objeto de la entidad, y la promoción de la solidaridad interna y con la sociedad. Todo ello se concreta en una gestión autónoma y transparente, democrática y participativa.

El artículo 5 de la Ley establece quién forma parte de la economía social, es decir, qué tipo de entidades la conforman, y entre ellas se encuentra las Empresas de Inserción (EE.II), que son otra forma de hacer economía, y cuyo denominador común es la primacía de las personas sobre el capital. Las EE.II. componen estructuras productivas comprometidas con un fin social, con el desarrollo local, la cohesión y la sostenibilidad

Esta entidad va a ser la vía que va a facilitarnos el desarrollo de nuestra investigación, por ello, será necesario conocer previamente su concepción y aspectos relevantes de las mismas. Es muy importante el papel que desempeñan estas empresas en los procesos de inserción laboral de las personas en situación o riesgo de exclusión, al tratarse de un instrumento altamente especializado que cuenta con un desarrollo importante en todo el territorio español.

Las EE.II son estructuras de aprendizaje, en forma mercantil, cuya finalidad es posibilitar el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos, mediante el desarrollo de una actividad productiva, para lo cual, se diseñan itinerarios de inserción personalizados, estableciéndose durante el proceso de inserción una relación laboral convencional entre la persona trabajadora y la empresa.

Este itinerario consiste en un acompañamiento personalizado para que la persona recupere unos hábitos laborales, sociales, de relación, etc., que ha perdido de forma involuntaria. Según López-Aranguren (2000), un proceso de autoconocimiento y de definición de metas personales que pone en marcha el cambio hacia una situación de mejora de la empleabilidad y de integración social deseada.

El marco legislativo estatal de referencia del sector es:

- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de Empresas de Inserción.
- Ley 27/2009, de 30 de diciembre, sobre Fomento del Empleo (Disposición Adicional Duodécima de la regulación de las Empresas de Inserción).
- Real Decreto 49/2010, de 22 de enero, por el que se crea el Registro Administrativo de Empresas de Inserción.

Según el Decreto 128/2009, de 21 de julio, del Gobierno de Aragón, en la Comunidad Autónoma de Aragón podrán ser trabajadores de la empresa de inserción y con riesgo de exclusión las personas que estén inscritas en los Servicios Públicos de Empleo y que se encuentren dentro de alguno de estos colectivos:

- Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción (IAI) y los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
- Personas que no pueden acceder a la renta mínima de inserción, pero que se hallen, a juicio de los servicios sociales, en situación de riesgo de exclusión.
- Jóvenes > 16 años y < 30 años procedentes de Instituciones de Protección de Menores
- Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se hallen en proceso de rehabilitación y reinserción social
- Internos de centros penitenciarios cuya situación les permite acceder a un empleo, personas en libertad condicional y personas ex reclusas (incluidos menores de edad)
- Parados de larga duración > 45 años
- Personas procedentes de servicios de alojamiento permanente o temporal autorizados por las Administraciones Públicas competentes.

En el estudio que se va a realizar nos centraremos en una empresa de inserción concreta (INTEGRARDID S.L), una estructura con la que cuenta la Fundación Rey Ardid y que explicaremos a continuación en la metodología de nuestra investigación.



## **HIPÓTESIS**

¿Influyen varios factores que condicionan la empleabilidad en colectivos vulnerables de acceder a un empleo normalizado?

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL:**

Conocer si influye más de un factor de empleabilidad en cuanto a la dificultad de acceder a un empleo normalizado de trabajadores de la empresa de inserción INTEGRARDID S.L

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Conocer la perspectiva de diferentes autores en cuanto a estudios referentes a la exclusión social, empleabilidad, y factores que inciden en ella.
- Conocer e identificar los factores externos e internos a la persona que inciden en los niveles de empleabilidad de colectivos vulnerables.
- Analizar si los factores personales, psicosociales y competenciales dificultan el acceso a un empleo normalizado.
- Analizar la relación existente entre diferentes factores para obtener los resultados de nuestra investigación.

## METODOLOGÍA

El estudio de investigación tiene como objetivo conocer los factores que condicionan la empleabilidad y dificultan el acceso a un empleo normalizado a trabajadores de la empresa de inserción INTEGRARDID. Es una estructura con la que cuenta la Fundación Rey Ardid, para mejorar la empleabilidad y continuar la proyección en el empleo, a través de contrataciones de trabajo, a personas que se encuentran en situación de exclusión social.

## POBLACIÓN Y MUESTRA

Esta empresa cuenta con 60 trabajadores que serán la población de nuestro estudio. Para llevar a cabo nuestra investigación, vamos a utilizar una muestra de 12 usuarios. La elección de los mismos, no se ha realizado de manera aleatoria, sino que han sido seleccionados debido a pertenecer simultáneamente al *Programa de Apoyo Integral a Familias Vulnerables* financiado por el Fondo Social Europeo y que lleva a cabo la Fundación Rey Ardid.

Estos usuarios tienen una serie de rasgos comunes, son miembros de una unidad familiar que se encontraban en desempleo, con los cuales se ha realizado un itinerario de inserción personalizado, llevando a cabo acciones formativas y seguimiento del mismo, así como la incorporación de estas personas en dicha empresa protegida.

## PROCEDIMIENTO

Para la elaboración del marco teórico, hemos realizado una búsqueda bibliográfica previa para conocer los diferentes conceptos que enmarcan nuestro trabajo (exclusión social, empleabilidad y factores que condicionan a la hora de acceder a un empleo normalizado), así como las diferentes perspectivas de autores con respecto a los mismos.

En cuanto a las fuentes utilizadas, hemos hecho uso de fuentes secundarias a través de libros, informes, fuentes estadísticas y páginas web.

Para la elaboración de nuestra investigación nos hemos basado en una tipología de investigación descriptiva, con una metodología mixta, entendiendo que ésta “no es

reemplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales” (Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010).

## **TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

Dado que hemos realizado el Prácticum de intervención en la Fundación Rey Ardid, tenemos acceso a la información y contacto directo con nuestra muestra sin dificultades.

Una de las técnicas cuantitativas que vamos a utilizar es la recogida de datos personales, sociofamiliares, económicos y laborales de nuestra muestra de estudio, desde la Fundación Rey Ardid. Para la recogida de esta información, los profesionales de la Fundación nos facilitarán el acceso a su base de datos, con información personal y seguimiento realizado con cada usuario.

La técnica o instrumento de recolección de información que utilizaremos para este primer paso metodológico será el Excel.

En cuanto a las técnicas cualitativas utilizadas en nuestra investigación, nos basamos en la entrevista, incluyendo tanto preguntas abiertas como semiabiertas de cada factor que queremos analizar. La entrevista constará de 21 preguntas las cuales clasificaremos en función de los diferentes factores.

Para el factor psicosocial formularemos cuatro preguntas:

- ¿Cómo es la relación con las personas con las que comparte vivienda?
- ¿Tiene algún apoyo externo para cuidar a sus hijos mientras usted trabaja?
- ¿Ha rechazado anteriormente alguna oferta de empleo por tener que cuidar de sus hijos o personas a su cargo?
- ¿Alguna vez ha tenido que faltar a su puesto de trabajo actual, o pedir cambio de turno por tener que hacerse cargo de temas familiares o personales?

Para obtener información sobre su experiencia laboral formularemos siete preguntas:

- ¿Cuál es su experiencia laboral, anterior al trabajo actual?
- Antes de empezar a trabajar en Integrardid ¿Cuánto tiempo estuvo parado/a?

- ¿Por qué cree que no fue contratado en otra empresa, antes de entrar en Integrardid?
- ¿Se ha sentido discriminado/a alguna vez por esto?
- ¿Busca otros empleos?
- ¿Ha realizado alguna entrevista laboral desde que trabaja en Integrardid?
- ¿Cuál fue su última entrevista?

En cuanto a la situación económica formularemos cinco preguntas:

- ¿Cómo describiría su situación económica?
- ¿Cuenta con ingresos económicos suficientes como para cubrir las necesidades básicas?
- ¿La familia recibe un ingreso más a parte del suyo?
- Si su situación económica fuera mayor, ¿invertiría tiempo en formación educativa y profesional?
- ¿Ha rechazado alguna oferta de empleo porque económicamente no le salía rentable?

En cuanto a la situación sanitaria, formularemos dos preguntas, relacionada una con otra posterior, si la respuesta fuera afirmativa:

- ¿Tiene alguna enfermedad que le dificulte el acceso a diferentes puestos de trabajo? ¿Cuál?
- ¿Cree que esta barrera influye en el desarrollo de su trabajo actual o trabajos futuros?

Y por último y para finalizar la entrevista realizaremos tres preguntas referentes al factor territorial. Las preguntas serán las siguientes:

- ¿Tiene dificultad para acudir/desplazarse a su puesto de trabajo?
- ¿Estaría dispuesto a trabajar fuera de su población de residencia?
- ¿Su trabajo está situado convenientemente de forma que te permite la conciliación con otras actividades personales y/o conciliación familiar?

Tras realizar las entrevistas, las analizaremos de tal forma que, para cada pregunta cualitativa, sacaremos aspectos comunes de las respuestas a las mismas, de manera que podremos analizarlos de forma cuantitativa.

Para la realización de las entrevistas nos pondremos en contacto telefónicamente con cada usuario y los citaremos en el propio departamento de Integración y Empleo de la Fundación Rey Ardid o si no fuera posible, en el puesto de trabajo de cada uno de ellos.

También utilizaremos la Escala Likert como instrumento cuantitativo para conocer y posteriormente analizar, información relacionada con factores personales, psicosociales, sanitarios, económicos, competenciales, educativos y territoriales. Consistirá en una batería de afirmaciones evaluadas del 1 al 5, las cuales deberán rellenar los usuarios según el grado de acuerdo/desacuerdo con respecto a su situación actual. Para analizar los datos obtenidos elaboraremos gráficas estadísticas con la herramienta SPSS Statistics 22.

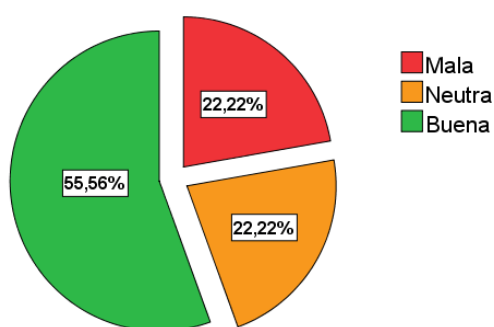
El método de investigación que utilizaremos durante este proceso será el método deductivo, es decir, partiendo de lo general a lo particular.

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

Como ya hemos comentado en la metodología, para analizar tanto las técnicas cualitativas (entrevista abierta y semiabierta), como las técnicas cuantitativas (cuestionario basado en la Escala Likert), hemos utilizado la herramienta análisis SPSS Estatistics 22. Con esta herramienta hemos podido analizar los resultados obtenidos mediante una serie de gráficos. A continuación, analizaremos aquellos más relevantes que nos han facilitado unos resultados concretos:

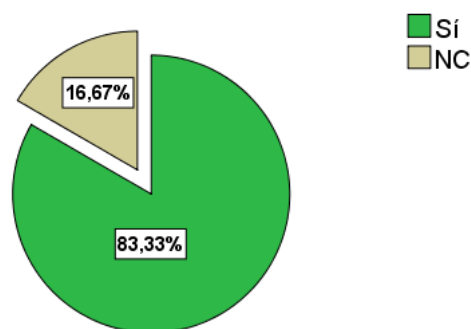
### FACTORES PSICOSOCIALES

**¿Cómo es su relación con las personas con las que comparte vivienda?**



*Ilustración 2. Gráfico que muestra la relación existente entre miembros de la familia*

**¿Tiene algún apoyo externo para cuidar a sus hijos mientras usted trabaja?**



*Ilustración 1. Gráfico en relación al apoyo externo*

*Fuente: Elaboración Propia a partir de datos analizados en la entrevista*

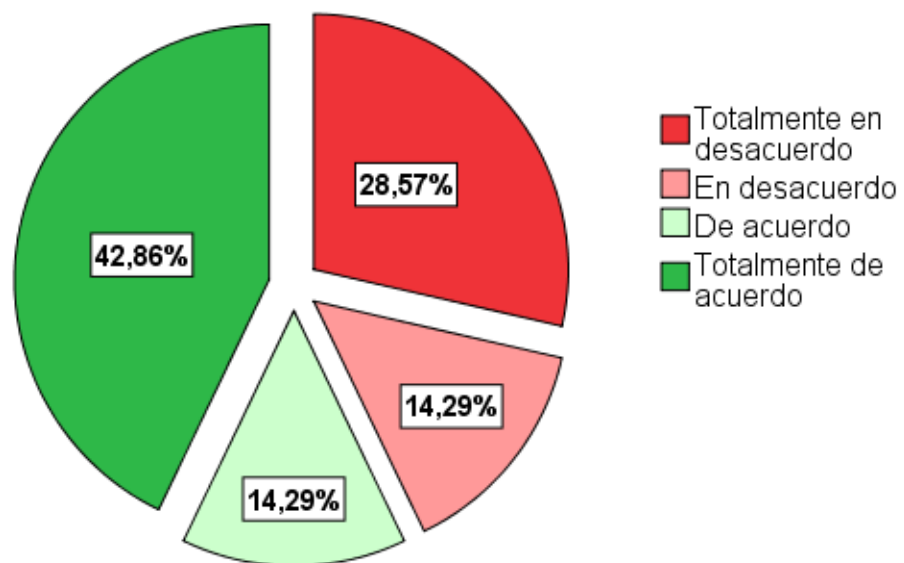
Mostramos con estos gráficos que, el factor psicosocial en los usuarios analizados no es un factor determinante a la hora de acceder a un empleo. según la Ilustración 2, un porcentaje mayoritario de usuarios afirma que la relación con las personas con las que comparte vivienda es buena (55'56%), excepto casos excepcionales que afirman que es neutra, debido a que las personas con las que comparte vivienda no son familiares sanguíneos, sino que se trata de compañeros de piso con los que apenas tiene relación (22,22%), y casos concretos también, de usuarios que tienen problemas en el entorno familiar con hijos conflictivos que dificultan la buena relación en el entorno familiar.

Además, analizando el gráfico de la Ilustración 1, en el cual hemos pretendido analizar solo a aquellos usuarios que presentan en la unidad familiar hijos a cargo o personas

mayores a cargo, se observa que el 83,33% de éstos confirman que tienen apoyo de familiares o amigos que se encarguen de sus hijos mientras ellos trabajan, frente a un 16,67 % restante que no tiene apoyo externo porque no lo necesita. Se trata de un usuario en concreto que no necesita apoyo externo porque la edad de sus hijos les capacita para valerse por sí mismos.

Por otro lado, lo que sí creemos que ha sido condicionante en un pasado, y que repercute de manera significativa en el presente, en cuanto a la dificultad de encontrar un empleo y satisfacer los intereses del demandante de empleo, es el abandono educativo y profesional por parte de los usuarios en el momento en que tomaron la decisión de formar una familia y tener que ocuparse de los hijos y el gasto económico que ello supone. Se demuestra con el gráfico siguiente:

**“Tener que mantener a mi familia económicamente ha impedido formarme tanto educativa como profesionalmente como hubiera querido”**



*Ilustración 3. Gráfico que muestra el abandono tanto educativo como profesional debido a la situación familiar de cada usuario*

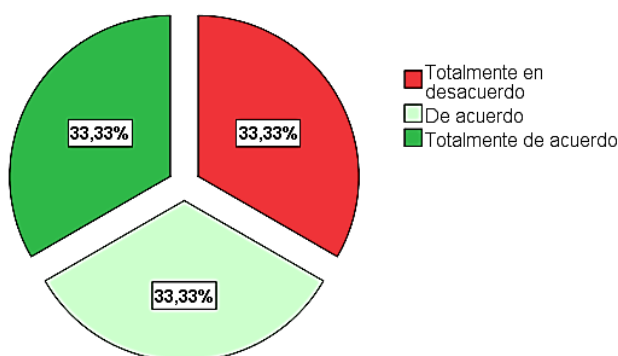
*Fuente: Elaboración propia a partir de datos analizados en el cuestionario.*

Se muestra en el gráfico de la Ilustración 3 que el 57% de usuarios, resultado de la suma entre los que están totalmente de acuerdo y los que están de acuerdo (que básicamente coinciden con aquellos nombrados anteriormente que tenían hijos a cargo) reconocen que les ha influido de manera notable tener hijos, a la hora de tener que abandonar sus estudios y comenzar a trabajar, para poder mantener a la familia económicamente, en ciertos trabajos en los que no se exigía un nivel alto de estudios, por ejemplo, el sector de la limpieza, tareas domésticas, cuidado de ancianos, cajero/a en supermercados...



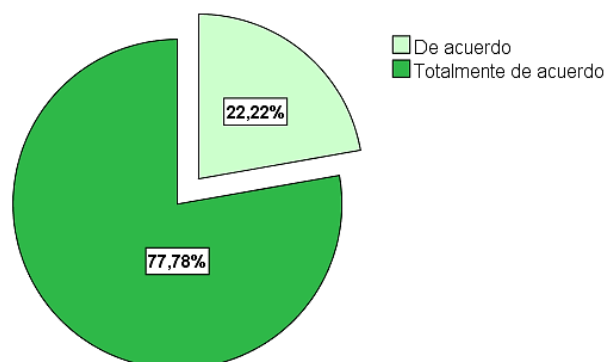
## FACTORES COMPETENCIALES

**“Tengo dificultad para acceder a otro empleo debido a mi poca experiencia y formación profesional”**



*Ilustración 5. Gráfico en relación con la dificultad de acceder a otro empleo.*

**“No poseer estudios superiores me influye a la hora de encontrar otros empleos”**



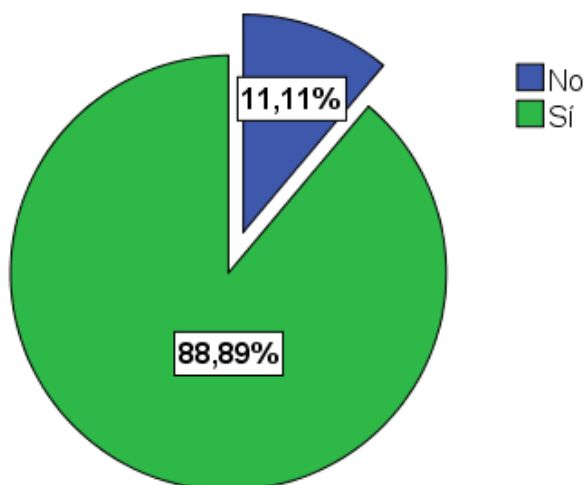
*Ilustración 4. Gráfico en relación con la influencia del nivel de estudios para acceder a otro empleo.*

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos analizados en el cuestionario*

Tras analizar las preguntas realizadas en el cuestionario, en relación con las competencias profesionales y educacionales, hemos podido comprobar que sí que son consideradas un factor condicionante para acceder a un empleo para este tipo de colectivos. Para este análisis, relacionamos diferentes gráficos:

En el gráfico de la izquierda se muestra que, el 77% de los usuarios está totalmente de acuerdo o de acuerdo en que tienen dificultades para acceder a otros empleos debido a su poca experiencia y formación profesional, frente al 33% que no está de acuerdo en ello. Además, en el gráfico de la derecha, en relación con la formación académica, todos los usuarios están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que, no poseer estudios superiores les influye a la hora de encontrar empleo. Se muestra una estrecha relación en cuanto a nivel educativo y formación profesional, en relación a la dificultad de acceder a un empleo.

### ¿Invertiría tiempo en formación educativa y profesional?



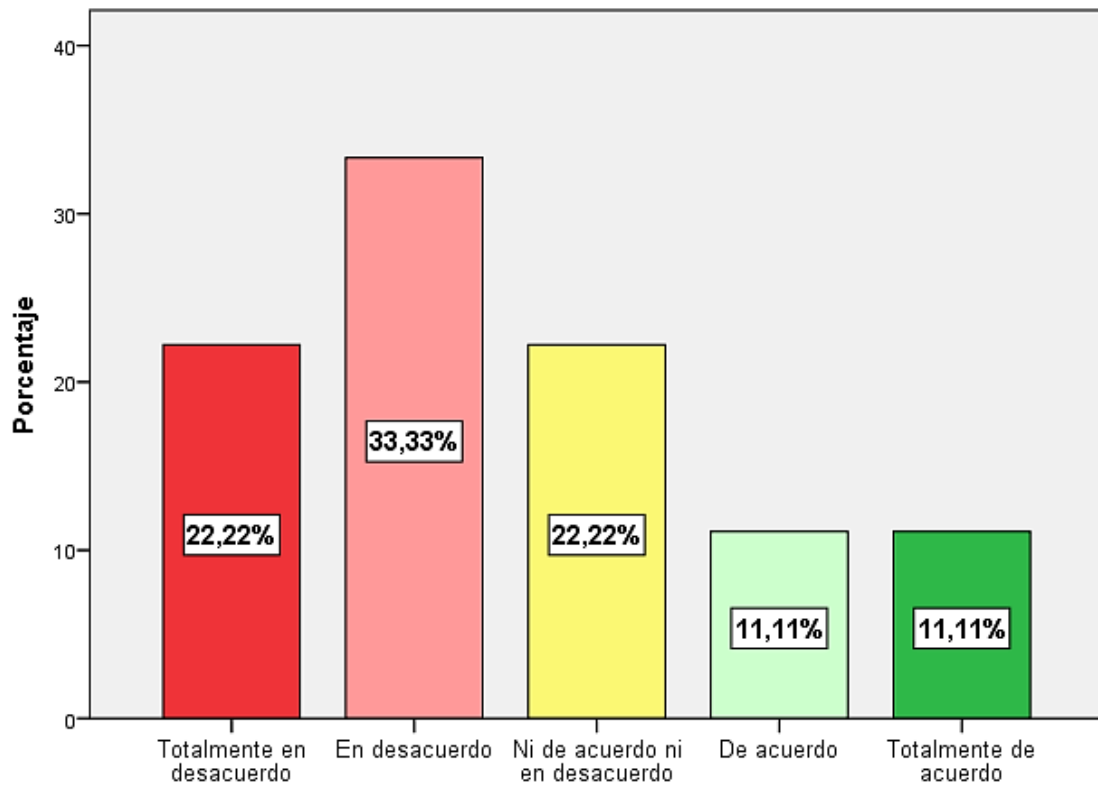
*Ilustración 6. Gráfico que muestra la predisposición de los usuarios a seguir formándose educativa como profesionalmente*

*Fuente: elaboración propia a partir de datos analizados en la entrevista*

Por otro lado, este gráfico extraído de las respuestas contestadas en las entrevistas personales, muestra como casi el 90% de los entrevistados ve la necesidad de seguir formándose tanto educativa como profesionalmente para conseguir un futuro trabajo, y estarían dispuestos a invertir tiempo en ello.

## FACTORES PERSONALES

### ¿Afectan lo factores personales para acceder a un empleo?



*Ilustración 7. Gráfico que muestra el grado de influencia de los factores personales*

*Fuente: elaboración propia a partir de datos analizados en el cuestionario*

Tras analizar ambas herramientas, comprobamos desde el punto de vista del usuario, los factores personales como son la edad, etnia, sexo y aspecto físico, no condicionan a la hora de ser contratados por una empresa de trabajo. Pero analizando individualmente cada uno de ellos, hemos llegado a la conclusión de que el factor edad sí que es un claro condicionante de empleabilidad.

Se demuestra con la gráfica siguiente:

### Edad

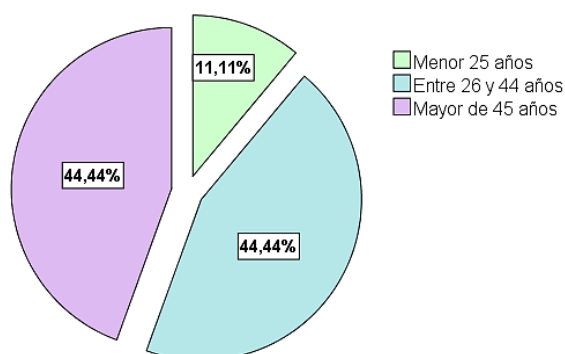


Ilustración 9. Gráfico que muestra la edad de los usuarios por rangos

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fundación Rey Ardid

### “Mi edad influye a la hora de encontrar empleo”

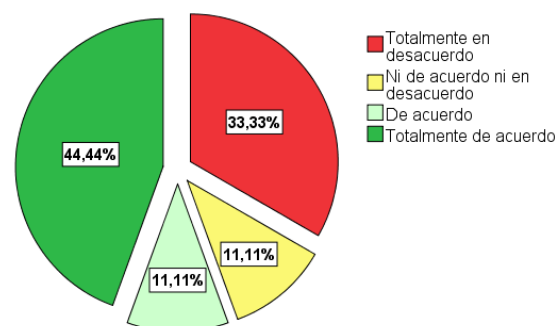


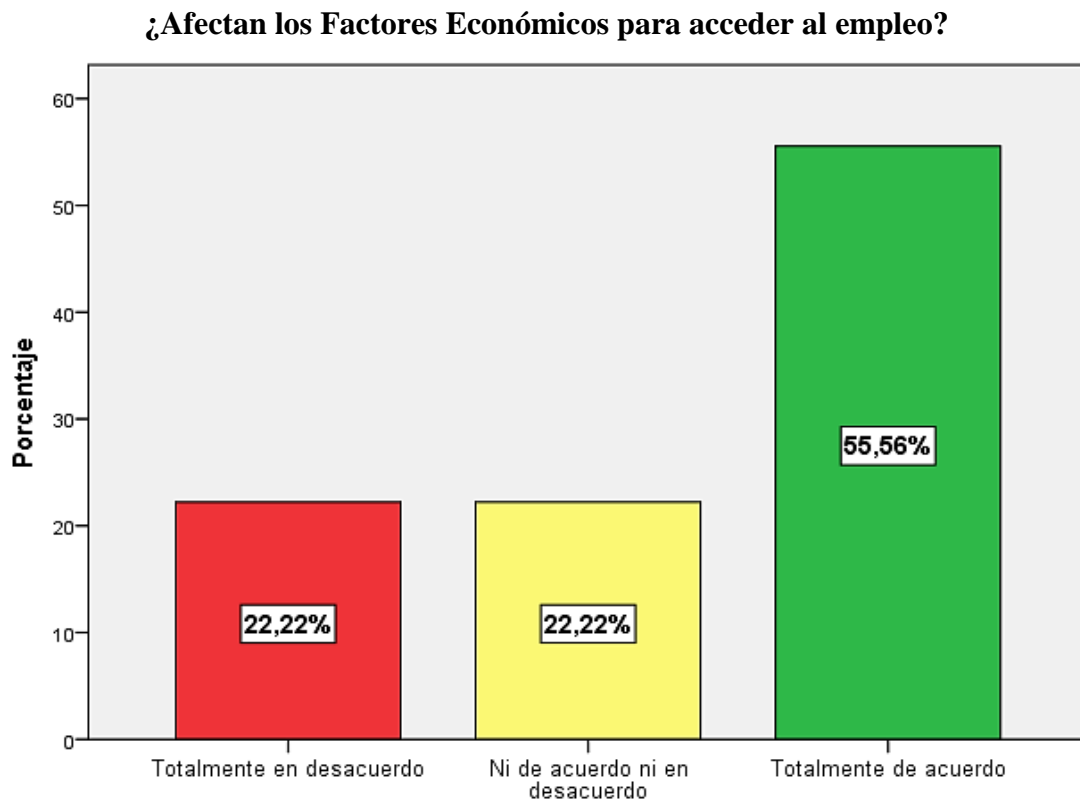
Ilustración 8 Gráfico que muestra la influencia de la edad para acceder a un empleo

Fuente: Elaboración propia a partir de datos analizados en el cuestionario

A la hora de estudiar si la edad era un factor personal influyente a la hora de ser contratado por una empresa normalizada, hemos visto que tampoco se muestran datos significativos que lo demuestren, ya que solo un 44,44% está totalmente de acuerdo en ello, esto se muestra en la Ilustración 8. Por ello decidimos profundizar más a fondo acerca del estudio de la edad, dividiendo a los usuarios por rangos de edad, como se muestra en la Ilustración 9, en la cual un 11,11% de los usuarios es menor de 25 años, un 44,44% se encuentra entre los 25 y los 44 años, el 44,44% restante es mayor de 45 años. Analizando dato por dato, comprobamos que aquellos que su edad es igual o mayor de 45 años, sí que está de acuerdo en que este factor personal le condiciona a la hora de encontrar empleo, incluso algún usuario que se encuentra entre el rango de 25 a 45 años también lo percibe de la misma manera. Explican en las entrevistas que “si no hubiera crisis económica, esto no sucedería”. Por lo que, podríamos relacionar este factor, con otros ajenos a la persona, como puede ser la crisis económica actual en España.

## FACTORES ECONÓMICOS

Los factores económicos son un gran condicionante para acceder al empleo según sus respuestas en el cuestionario.



*Ilustración 10 Gráfico que muestra el grado de influencia de los factores económicos*

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos analizados en el cuestionario*

Como vemos en la gráfica, el 55,56 % están totalmente de acuerdo con que estos factores económicos influyen en la empleabilidad, frente a un 22,2 % que no está de acuerdo ni en desacuerdo, y otro 22,2 % que está totalmente en desacuerdo. A continuación, explicaremos en qué tipo de preguntas de factor económico nos hemos basado para llegar a este resultado. Mostramos aquellas que nos han parecido más relevantes para nuestro estudio, aunque esta gráfica relaciona todas aquellas preguntas de aspecto económico, para llegar a una conclusión global de la misma.

### ¿Cómo describiría su situación económica actual?

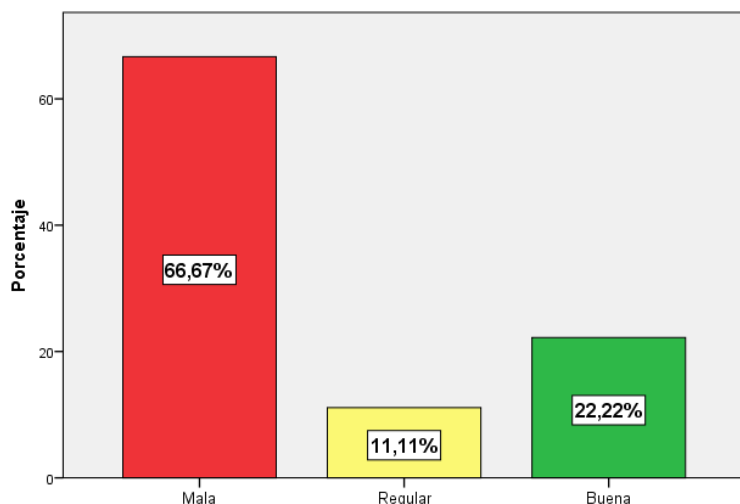


Ilustración 12. Gráfico que describe el estado de la situación económica.

### ¿La familia recibe algún ingreso más aparte del suyo?

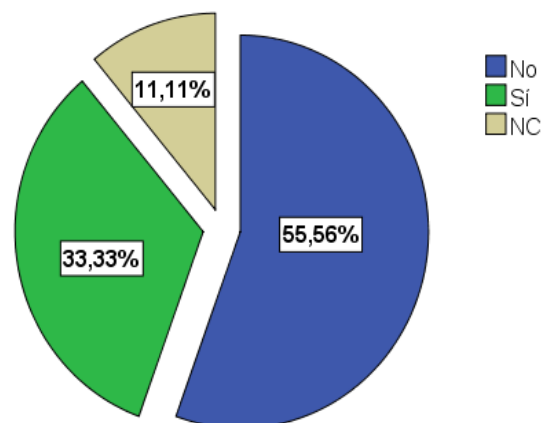


Ilustración 11.. Gráfico en relación con los ingresos de la unidad familiar.

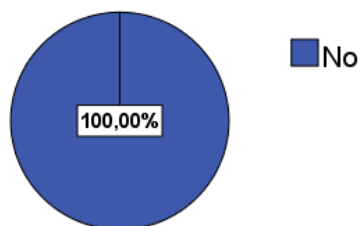
*Fuente: Elaboración propia a partir de datos analizados en la entrevista*

El gráfico de la Ilustración 11, muestra la percepción de los usuarios en cuanto a su situación económica actual. Si analizamos cada caso en concreto como en la entrevista, nos damos cuenta que son familias que definen su situación económica como “mala”, y que les cuesta muchísimo llegar a final de mes y satisfacer sus necesidades básicas de la vida diaria. En el grafico posterior, podemos encontrarnos con el 66,6 % que definen su situación económica como “mala”.

Además, nos encontramos con personas que en muchos casos solo cuentan con sus ingresos para mantener a la familia y salir hacia adelante, como se muestra en la gráfica de la Ilustración 12. Un 56,5 % de casos solo reciben un único ingreso en la unidad familiar, y si lo comparamos con el gráfico anterior, coinciden casi todos los casos que tienen una situación “mala” económicamente, con los casos que solo recibe la familia un único ingreso.

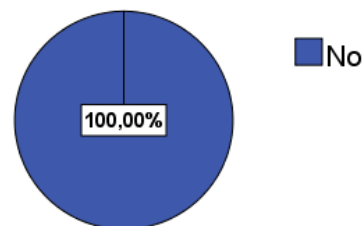
Vivir en una situación tan precaria impide a este colectivo a acceder al empleo con las mismas posibilidades que el resto, así lo sienten ellos, no cuentan con los mismos medios como puede ser tener acceso a internet a diario, poder fotocopiar curriculums, poder pagarse unos estudios superiores...

**¿Ha rechazado alguna oferta de empleo porque económicamente no le salía rentable?**



*Ilustración 14. Gráfico que muestra la preferencia de los usuarios a optar por un trabajo*

**¿Busca otros empleos?**



*Ilustración 13. Gráfico en relación con la búsqueda de otros empleos simultáneamente a su trabajo actual*

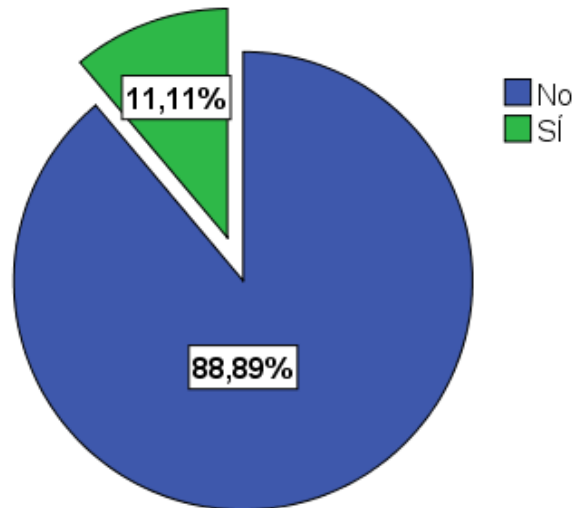
*Fuente: Elaboración propia a partir de datos analizados en la entrevista*

Tras analizar las entrevistas, nos llama la atención analizando la gráfica de la ilustración 14, que el 100% de los usuarios entrevistados nunca ha rechazado ningún puesto de trabajo porque económicamente no le salía rentable. Con esta pregunta nos referimos a tomar la decisión de rechazar un puesto de trabajo por estar cobrando una prestación económica como puede ser el Ingreso Aragonés de Inserción (IAI), prestación por desempleo, Renta Activa de Inserción (RAI) o alguna otra. Muchos de ellos, nos cuentan en las entrevistas que antes de ser contratados en la empresa de inserción Integrardid, cobraban una prestación económica y que decidieron renunciar a ella siendo conscientes de que, trabajando, esa prestación se extingue.

Con este análisis demostramos la actitud y la predisposición que tienen los usuarios para trabajar y sentirse realizados, pero nos llama la atención también que, observando el gráfico de la Ilustración 13, todos ellos, al estar posicionados en un puesto de trabajo, ya no buscan otros trabajos, sin ser conscientes de que se encuentran en una empresa de inserción, donde deben de coger habilidades y competencias profesionales para dar el salto a una empresa normalizada una vez hayan incrementado su nivel de empleabilidad. Además, el periodo de duración de contrato de las empresas de inserción es de tres años, y deberían estar en un proceso continuo de búsqueda de empleo.

## FACTORES SANITARIOS

**¿Tiene alguna enfermedad que le dificulte el acceso a diferentes puestos de trabajo?**



*Ilustración 15.. Gráfico que muestra el porcentaje de usuarios que padecen algún tipo de enfermedad que impida la realización de alguna tarea profesional*

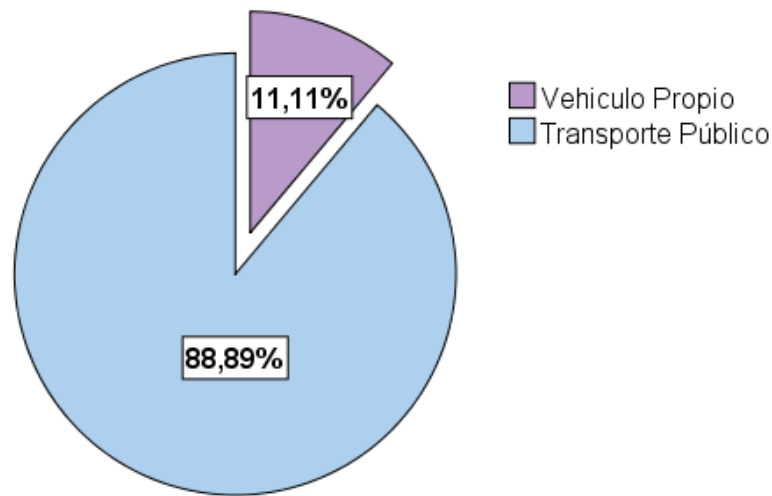
*Fuente: Elaboración propia a partir de datos analizados en la entrevista*

En relación con los factores sanitarios, comprobamos que no es un factor que condicione el acceso a un empleo, por lo menos en nuestra muestra de estudio, ya que, sólo un usuario padece una enfermedad mental, concretamente depresión, pero lleva 11 años en tratamiento y no le impide realizar las tareas que le exigen en su puesto de trabajo actual, ni en cualquier otro puesto de trabajo futuro. El 88,89% restante no padece ningún tipo de enfermedad que le dificulte acceder a un puesto de trabajo concreto.



## FACTORES TERRITORIALES

### ¿Tiene dificultad para acudir a su puesto de trabajo?



*Ilustración 16. Gráfico en relación con la dificultad y el método de desplazamiento al puesto de trabajo*

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos analizados en la entrevista*

En cuanto a los factores territoriales, no tenemos análisis con fundamento para conocer si influye dicho factor a la hora de acceder a un empleo. Lo que si podemos analizar, es que la mayoría de ellos, creen que su situación geográfica no influye a la hora de acceder a un empleo y que, en una ciudad más grande como Madrid o Barcelona, encontrarían el mismo trabajo.

En cambio, si analizamos cómo se desplazan a su empleo actual, en la Ilustración 16, la mayoría acuden al mismo en transporte público, y salvo algún caso concreto como se muestra en la gráfica, se desplazan con vehículo propio. Casi todas personas que van a su trabajo con transporte público, no tienen vehículo propio ni cuentan con carnet de conducir, algo que comentan que les impide tener más posibilidades de trabajar en los alrededores de Zaragoza y que por ello, solo optan por trabajos donde no haya dificultad para desplazarse con transporte público.

## CONCLUSIONES EN BASE A NUESTRA HIPÓTESIS PLANTEADA

Los resultados obtenidos tras analizar las preguntas de la entrevista y el cuestionario, a través de las herramientas que hemos utilizado, nos han permitido sacar unas conclusiones comunes acerca de la investigación, y responder a nuestra hipótesis planteada *¿influyen varios factores que condicionan la empleabilidad en colectivos vulnerables de acceder a un empleo normalizado?* La respuesta a esta pregunta sería afirmativa, debido a que, a los usuarios con los que hemos trabajado durante la investigación sí que les condiciona más de un factor en el nivel de empleabilidad y la dificultad que ello conlleva a acceder a un empleo normalizado.

Según nuestro estudio, los factores que más condicionan la empleabilidad de personas vulnerables son los siguientes: Factores psicosociales, factores económicos, factores personales y, sobre todo, los factores competenciales.

Respecto a los factores psicosociales, aunque actualmente no se considere un aspecto presente, sí ha condicionado, según su propia opinión, en algún momento de la vida laboral. Todos ellos cuentan con apoyo externo para cuidar a sus hijos o familiares a su cargo, de manera que son capaces de organizarse para conciliar la vida laboral y familiar. Lo que sí que condiciona, en cuanto a actitud, eficacia y eficiencia de los trabajadores en su puesto de trabajo, es el tipo de relación que mantienen con los miembros de su familia, ya que, una vez realizadas las entrevistas, observamos que las familias que mayores problemas tenían en la convivencia en su hogar, coinciden con los usuarios que más se despistan en su puesto de trabajo ya que no son capaces de dejar a un lado los problemas del hogar y centrarse en sus funciones.

Haciendo referencia al pasado de estas personas, también nos damos cuenta de que les ha condicionado de manera significativa su entorno sociofamiliar debido a que, tuvieron que optar por trabajar para mantener a su familia económicamente, provocando así la imposibilidad de formarse educativa y profesionalmente como les hubiera gustado. Esto ha provocado que, a día de hoy, no posean un nivel de empleabilidad adecuado a las demandas del mercado laboral.

Otro de los factores que creemos que influye a la hora de acceder a un empleo, son los factores personales, en concreto la edad. Como hemos indicado en los análisis realizados anteriormente, cuanto mayor es la edad de los usuarios, mayor es la percepción que tienen

ante el rechazo por parte de los contratantes en los procesos de selección. Aquellos que se sitúan en el rango de edad mayores de 45 años son los que más discriminación perciben por este factor.

Por otro lado, también creemos en base al estudio realizado, que la etnia es un factor que condiciona, no a toda la muestra, pero sí que nos ha llamado la atención un caso concreto de una persona musulmana, que, al ser preguntada si se sentía discriminada en las entrevistas de trabajo, no dudó en decir que sí. Mostró una gran indignación contra el mercado laboral, contando que éste excluye a personas por pertenecer a una cultura o religión sin conocer verdaderamente a la persona y sin saber si está capacitada para realizar el trabajo que se solicita. Como ella misma relataba, el mundo está lleno de prejuicios y generalizaciones.

Los factores económicos también pensamos que son otro condicionante de empleabilidad ya que este colectivo cuenta con recursos muy escasos para satisfacer las necesidades básicas de la vida diaria, conllevando así a que no puedan permitirse económicamente formarse tanto educativa como profesionalmente. Esta situación les conduce a optar solamente por “trabajos precarios” donde la remuneración económica es mínima.

En estrecha relación con este factor analizado, observamos que los factores competenciales también están ligados a este bajo nivel de empleabilidad y, en consecuencia, a la dificultad de acceder a un empleo normalizado y de condiciones adecuadas. Tras analizar este ámbito, comprobamos que este colectivo muestra un bajo nivel educativo. La mayoría de ellos está cursando actualmente los estudios básicos (E.S.O en la escuela de adultos o competencias N2) porque en su momento no llegaron a obtenerlos, y la totalidad de ellos no cuenta con estudios superiores o al menos homologados en España, debido al coste económico que supone realizar este trámite. Este bajo nivel de estudios conlleva a que el nivel de empleabilidad se vea debilitado. Estas personas son conscientes de ello y tras analizar los datos recogidos observamos que éstas tienen predisposición de continuar su formación académica y realizar cursos formativos que les permitan optar por aquellos trabajos que satisfagan sus intereses.

Por otro lado, la experiencia laboral de estas personas es reducida y en muchos casos no demostrable, debido a que la gran mayoría han estado trabajando sin contrato laboral y permaneciendo en paro durante un largo periodo de tiempo (cinco años o más), lo que condiciona de manera notable el acceso a un empleo.

Tras comentar los factores que, en base a nuestra investigación, condicionan la empleabilidad, comentaremos también aquellos que no influyen, al menos en nuestra población de estudio. Entre ellos se encuentran los factores sanitarios y los territoriales. Los primeros, porque no contamos con personas que padezcan ningún tipo de enfermedad condicionante (una persona sí nos manifestó su enfermedad, aunque ella misma señalaba la no merma por esta razón de capacidad) que dificulte el trabajo, y los segundos porque tras el análisis realizado, la muestra no considera un obstáculo que el puesto de trabajo se encuentre alejado de su vivienda mientras hubiera transporte público para desplazarse al mismo. Por otro lado, estas personas creen que vivir en una ciudad cosmopolita que cuenta con más actividad en el mercado laboral, no favorece el acceso a un empleo porque tienen la percepción de que la competencia es mayor.

Por último y para finalizar el estudio de nuestra investigación, comentar que hemos llegado a los resultados esperados en relación con los objetivos iniciales. Hemos conocido y analizado con éxito los factores personales, psicosociales y competenciales de una muestra concreta de población, concretamente personas que han estado o se encuentran actualmente en situación de exclusión social y que presentan diversas problemáticas comunes que dificultan su empleabilidad.

También hemos de comentar, que hemos tenido dificultades a la hora de llevar a cabo la investigación ya que, nuestra muestra inicial era de 12 usuarios, teniendo que reducirla a 9 debido a causas ajenas a nosotros, como la imposibilidad de contactar con uno de ellos por permanecer de vacaciones en su país de origen, o la ausencia de los usuarios repetidas veces en las citas programadas con los mismos, para realizar la entrevista y el cuestionario.

Para finalizar, queremos destacar que, la labor de un trabajador social es imprescindible para provocar un cambio en la situación de vulnerabilidad de estas personas. Además, las empresas de inserción actúan como vía de acceso a un proceso de integración social y laboral y un itinerario de inserción personalizado a los usuarios por parte de estos profesionales

## BIBLIOGRAFÍA

- Astelarra, J. (2009). *Género y empleo*. Madrid: Fundación Carolina CeALCI.
- Boira Sarto, S. (2006). *Pobreza, precariedad laboral y exclusión social en la ciudad de Zaragoza*. Madrid: Cáritas Española.
- Celis, G. I., Jara, E., & Tagle, T. (2010). *Perfil del mentor basado en competencias*. Obtenido de <http://mingaonline.uach.cl/pdf/estped/v36n1/art06.pdf>
- Corbetta, P. (2003). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw-Hill.
- Cruz Roja Española. (s.f.). *Guía para la orientación de colectivos vulnerables*. Obtenido de <http://www.cruzrojamadrid.org/contenidos/img/File/Empleo/materiales/Participantes/Guia%20orientacion%20colectivos%20vulnerables.pdf>
- Foessa, F. (2008). *VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Obtenido de La exclusión social en España: un espacio diverso y disperso en intensa transformación: [file:///C:/Users/Josema/Downloads/publicacion\\_Cap%C3%ADtulo%203%20-%20La%20exclusi%C3%B3n%20social%20en%20Espa%C3%B1a.pdf](file:///C:/Users/Josema/Downloads/publicacion_Cap%C3%ADtulo%203%20-%20La%20exclusi%C3%B3n%20social%20en%20Espa%C3%B1a.pdf)
- Gairín Sallán, J. (Junio de 2009). *Guía para la evaluación de competencias en el área de ciencias sociales*. Obtenido de [http://www.aqu.cat/doc/doc\\_14646947\\_1.pdf](http://www.aqu.cat/doc/doc_14646947_1.pdf)
- Izquierdo Escribano, A. (2003). *Inmigración: Mercado de Trabajo y Protección Social en España*. Madrid: Colección Estudios.
- Marqués Gracia, S., & Marqués Díez, B. (Abril de 2014). *La vulnerabilidad social en las personas inmigrantes y la responsabilidad del tercer sector*. Obtenido de <http://www.aragonsociologia.org/resources/Comunicaci%C3%B3n+FSEM+abril2014.pdf>
- Martinez Veiga, U. (1999). *Pobreza, exclusión social y segregación espacial*. Madrid.
- Mertens, L. (2000). *La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional*. Madrid: OEI.
- Minguijón Pablo, J., Penacho Gómez, A., & Pac Salas, D. (2005). *Discapacidad y Empleo*. Zaragoza: Instituto Aragonés de Empleo.
- Pereda, C., De Prada, M., & Actis, W. (2003). *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Barcelona: Fundación La Caixa.

- Rodriguez Cuba, J. (2009). *Indice de empleabilidad de los jóvenes*. Fundación Carolina CeAlci.
- Romero Rosales, V. (2004). *Inserción ocupacional*. Barcelona: Altamar.
- Sampieri, R. H., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la Investigación*. Madrid: McGraw-Hill.
- SEPE. (2011). *Servicio Público de Empleo Estatal. Sede electronica*. Obtenido de Glosario: <https://sede.sepe.gob.es/glosario/descripcion.do?id=553>
- Subirats, J. (2004). *Pobreza y exclusión social*. Obtenido de Un análisis de la realidad española y europea: [https://obrasocial.lacaixa.es/deployedfiles/obrasocial/Estaticos/pdf/Estudios\\_sociales/vol16\\_es.pdf](https://obrasocial.lacaixa.es/deployedfiles/obrasocial/Estaticos/pdf/Estudios_sociales/vol16_es.pdf)
- Subirats, J. (2005). *Análisis de los factores de exclusión social*. Obtenido de [http://www.fbbva.es/TLFU/dat/DT\\_2005\\_04.pdf](http://www.fbbva.es/TLFU/dat/DT_2005_04.pdf)
- Subirats, J., Alfama, E., & Obradors, A. (2009). *Ciudadanía e inclusión social frente a las inseguridades contemporaneas*. Obtenido de La significación del empleo: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3049450.pdf>

## ANEXOS

### MODELO DE CUESTIONARIO – ESCALA LIKERT

FACTORES PSICOSOCIALES	1	2	3	4	5
Tener que hacerme cargo de mis hijos o personas a cargo me influye a la hora de encontrar un empleo que satisfaga mis necesidades económicas					
Tengo que faltar ocasionalmente a mi puesto de trabajo por no contar con apoyo que se haga cargo de mis hijos					
Tener que mantener a mi familia económicamente ha impedido formarme tanto educativa como profesionalmente como hubiera querido					
FACTORES COMPETENCIALES					
Mi experiencia profesional y las habilidades que he ido adquiriendo en diferentes puestos de trabajo me facilitan a la hora de encontrar otro puesto de trabajo					
Si realizara cursos formativos encontraría un puesto de trabajo más fácilmente					
Tengo dificultad para acceder a otro empleo debido a mi poca experiencia y formación profesional					
FACTORES PERSONALES					
Mi edad influye a la hora de encontrar empleo					
Ser (hombre/mujer) ha influido a la hora de encontrar unos puestos de trabajo u otros					
No dominar adecuadamente el idioma me influye a la hora de encontrar empleo					

<b>Mi aspecto físico condiciona a los empresarios a la hora de contratarme</b>					
<b>FACTORES SANITARIOS</b>					
<b>No puedo acceder a diferentes puestos de trabajo debido a la enfermedad que padezco</b>					
<b>Tengo problemas de movilidad o dificultades a la hora de levantar peso que dificultan mi búsqueda de empleo</b>					
<b>FACTORES ECONOMICOS</b>					
<b>Por falta de recursos económicos no puedo inscribirme en ofertas de empleo</b>					
<b>La crisis económica ha influido a la hora de decidir de dejar los estudios y buscar empleo.</b>					
<b>Si cobrara una prestación económica que se adecuara a mis necesidades no buscaría empleo</b>					
<b>FACTORES EDUCATIVOS</b>					
<b>No poseer estudios superiores me influye a la hora de encontrar otros empleos</b>					
<b>los estudios básicos solo me dan la opción de acceder a empleos precarios</b>					
<b>Me han rechazado en algunos puestos de trabajo por no poseer los estudios mínimos que el empresario exigía</b>					
<b>Cuando voy a entrevistas de trabajo se fijan más en los estudios que poseo que en mi experiencia profesional</b>					



## FACTORES TERRITORIALES

**No busco ofertas de trabajo a las afueras de la ciudad porque no tengo transporte para llegar hasta allí**

**Si viviera en una ciudad más grande como Madrid o Barcelona encontraría trabajo con más facilidad.**

## DATOS RELEVANTES PREVIOS A LA ENTREVISTA

### DATOS PERSONALES

- Nombre
- Sexo
- Fecha de nacimiento
- Teléfono de contacto
- Nacionalidad
- Estado Civil
- Unidad Familiar (genograma)
- Formación académica
- Situación de vivienda

## ENTREVISTA

### FACTORES PSICOSOCIALES

1. ¿Cómo es la relación que tiene con las personas con las que comparte vivienda?
2. ¿Tiene algún apoyo externo para cuidar a sus hijos mientras usted trabaja?
3. ¿Ha rechazado anteriormente alguna oferta de empleo por tener que cuidar de sus hijos o personas a su cargo?
4. ¿Alguna vez ha tenido que faltar a su puesto de trabajo actual, o pedir cambio de turno por tener que hacerse cargo de temas familiares o personales?

### EXPERIENCIA LABORAL

5. ¿Cuál es su experiencia laboral, anterior al trabajo actual?
6. Antes de empezar a trabajar en Integrardid, ¿Cuánto tiempo estuvo parado/a?
7. ¿Por qué cree que no fue contratado en otra empresa, antes de entrar en Integrardid (su trabajo actual)?
8. ¿Se ha sentido discriminado/a alguna vez por esto?
9. ¿Busca otros empleos?
10. ¿Ha realizado alguna entrevista laboral desde que trabaja en Integrardid?
11. ¿Cuál fue su última entrevista?

### FACTORES ECONÓMICOS

12. ¿Cómo describiría su situación económica?
13. ¿Cuenta con ingresos económicos suficientes como para cubrir las necesidades básicas?
14. ¿La familia recibe un ingreso más a parte del suyo?
15. Si su situación económica fuera mejor, ¿invertiría tiempo en formación educativa y profesional?

16. ¿Ha rechazado alguna oferta de empleo porque económicamente no le salía rentable?

#### FACTORES SANITARIOS

17. ¿Tiene alguna enfermedad que le dificulte el acceso a diferentes puestos de trabajo? ¿Cuál?
18. ¿Cree que esta barrera influye en el desarrollo de su trabajo actual o trabajos futuros?

#### FACTORES TERRITORIALES

19. ¿Tiene dificultad para acudir/desplazarse a su puesto de trabajo?
20. ¿Estaría dispuesto a trabajar fuera de su población de residencia?
21. ¿Le influye negativamente que un puesto de trabajo se encuentre demasiado alejado de su vivienda/domicilio?