

La Evaluación de la Empleabilidad en las Empresas de Inserción

Escala de Factores de Empleabilidad (EFE) Gizatea Manual Profesional

Natxo Martínez-Rueda (UD), Javier Galarreta (UPV-EHU)
En colaboración con Gizatea



Asociación de Empresas
de Inserción del País Vasco
Gizarteratzeko eta Laneratzeko
Euskadiko Enpresen Elkarte

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES

La Evaluación de la Empleabilidad en las Empresas de Inserción
Escala de Factores de Empleabilidad (EFE) **Gizatea**
Manual Profesional

Enero 2021



Plaza Venezuela 1, 2º Izq.-Izq.

48001 Bilbao

Tel.: 94 401 09 59

gizatea@gizatea.net

www.gizatea.net

Twitter: @Gizatea

Diseño y Maquetación: Marra, S.L.

Impresión: Amayadigital, S.L.U.

Depósito Legal: BI-360-2021



Este documento está bajo una licencia de Creative Commons. Se permite copiar, distribuir y comunicar públicamente esta obra con libertad, siempre y cuando se reconozca la autoría y no se use para fines comerciales. No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra. Licencia completa: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Índice

Agradecimientos	5
1. Introducción	7
2. Ficha técnica	9
3. Marco teórico	11
3.1. Empleabilidad y Empresas de Inserción	11
3.2. Factores individuales de empleabilidad y obstáculos al empleo	13
3.3. Necesidades y apoyos: base del Plan Personal de Empleo	17
4. La Escala de Factores de Empleabilidad	19
4.1. Descripción de la Escala	19
4.2. Orientaciones para la evaluación	25
4.2.1. Fases de la evaluación	25
4.2.2. Devolución de resultados	28
5. Referencias	29
Anexos	32
Anexo 1. Escala de Factores de Empleabilidad Gizatea	33
Anexo 2. Proceso de elaboración de la escala y características métricas	52
A. Proceso de elaboración	52
B. Características del prototipo de la EFE	54
C. Propiedades métricas del prototipo	55
C.1. Fiabilidad y validez de la Escala	57
C.2. Estructura factorial de la Escala	60
C.3. Distribución de las puntuaciones directas y puntuaciones medias por dimensiones	65
D. Análisis de casos y orientaciones para la versión definitiva de la EFE	68





Agradecimientos

La Escala de Factores de Empleabilidad Gizatea es el resultado de un trabajo colaborativo en el que han participado numerosos agentes que merecen nuestro más sincero reconocimiento y gratitud.

Algunos de ellos, han dedicado una ingente cantidad de horas a su elaboración, definición, redacción, contraste y revisión. Son "el cerebro" de esta herramienta y para ellos va nuestro primer agradecimiento: Natxo Martínez-Rueda (Universidad de Deusto) y Javier Galarreta (UPV/EHU).

Nuestro segundo agradecimiento es para el personal técnico de acompañamiento a la inserción de las Empresas de Inserción socias de Gizatea, que durante 12 meses, entre noviembre de 2017 y octubre de 2018, dedicó una parte importante de su tiempo a revisar el "Manual de acompañamiento en las Empresas de Inserción: Proceso y Herramientas", publicado en 2007 y referencia en el sector durante una década, para responder a los cambios producidos en el contexto y para recoger la experiencia acumulada durante este tiempo. En ese proceso de reflexión colectiva se han desarrollado, explicitado y sistematizado algunas herramientas e instrumentos, con el objetivo de enriquecer el marco de referencia desde el que están operando las Empresas de Inserción en su vertiente de acompañamiento. Uno de estos instrumentos es la Escala de Factores de Empleabilidad que aquí presentamos. Gracias por su dedicación, aportaciones y compromiso a:

Susana Albaina (Berezi 99), Maitane Burgos (Zabaltegi), Jesús Gazapo (Ikatzbizi), María Larrinaga (Servicios de Hostelería Peñascal), Susana Porras (Cáritas Bizkaia), Haizea Roca (Sokaire Servicios de Limpieza), Pepe San José (Koopera Servicios Ambientales), Miriam Santorcuato (Suspertu), César Sardón (Urbegi Inserción) y Jon Sierra (Emaús Dendak).

En tercer lugar, queremos dar las gracias a numerosas entidades que facilitaron que sus profesionales realizaran un primer testeo de la Escala de Factores de Empleabilidad y realizaran valiosas aportaciones a la

misma. Algunas de estas entidades eran Empresas de Inserción socias de Gizatea:

Beraiki99, Bidebarri, Eskuz esku, Emaus Gipuzkoa, Euskal Postalred, Goilurra, Keima Animazioa.

Y otras, entidades promotoras de Empresas de Inserción:

Cáritas Bizkaia, Ede Fundazioa, Emaús Bilbao, Gaztaroa Sartu, Peñascal S. Coop.

También pilotaron la escala Empresas de Inserción y entidades de otros territorios y a ellas también, muchísimas gracias:

Miraver Integración (Salamanca), Solidança (Barcelona), Integratodos (Sierra del Segura, Albacete), Trampolín Solidario (Gran Canaria), El Llanero Solidario (Albacete).

Queremos agradecer de forma especial a los profesores de la UPV/EHU José Francisco Lukas y Juan Etxeberria por su ayuda en los análisis estadísticos.

Y también al equipo técnico de Gizatea, a Joana Revilla, por el tiempo dedicado a analizar los resultados de la escala y por sus siempre enriquecedoras y acertadas aportaciones, y de manera especial, a Leire Álvarez de Eulate, por su dedicación y compromiso con las Empresas de Inserción y el trabajo de gestión y coordinación sin el cual este Manual no habría sido posible.

Y para finalizar, gracias al Departamento de Empleo y Políticas Sociales de Gobierno Vasco, porque sin su apoyo, estos procesos colaborativos, participativos y creativos que posibilitan construir conocimiento compartido entre diferentes, no serían posibles.

Mila esker guztioi, bihotz bihotzez.

Marijose Rodrigo
Presidenta de Gizatea





1. Introducción

La Escala de Factores de Empleabilidad (EFE) ha sido diseñada para evaluar el nivel de empleabilidad de personas con especiales dificultades de participación en el mercado laboral. Su principal finalidad es, por tanto, servir de base para diseñar planes personales de empleo y evaluar sus resultados. Los datos acumulados también pueden contribuir a evaluar el impacto de los programas de inserción laboral.

Su diseño, pilotaje y validación se ha desarrollado en el marco de la revisión del modelo de acompañamiento en las Empresas de Inserción (Martínez-Rueda, Galarreta & Aróstegui, 2018; Martínez-Rueda & Galarreta, 2019). El grupo de trabajo, formado por personal de acompañamiento y por profesorado universitario, constata la necesidad de disponer de una herramienta rigurosa que permita orientar los itinerarios de inserción laboral pero también que pueda ofrecer una medida fiable de la eficacia de las Empresas de Inserción.

Su proceso de elaboración se ha desarrollado durante más de dos años con la participación de muchas personas y entidades. El trabajo se ha llevado a cabo en diferentes fases hasta poder presentar la versión actual de la EFE, que es producto de diversos pilotajes, de varias revisiones de expertos y de los análisis estadísticos de un primer prototipo aplicado a una muestra de 296 personas participantes en programas de inserción laboral, con mayoría de personas en Empresas de Inserción.

Todo este trabajo nos permite afirmar que la Escala de Factores de Empleabilidad es un instrumento adecuado para evaluar la empleabilidad en la medida que es una versión mejorada del prototipo. A pesar de que los indicadores de fiabilidad y validez de ese prototipo son más que aceptables, habrá que reafirmarlos en estudios posteriores que se pueden realizar a partir de los datos que se vayan recogiendo de su aplicación sistemática.

En este Manual presentamos, además de las características de la EFE y de las orientaciones e instrucciones para su aplicación, el marco teórico en el que se apoya. Para facilitar la lectura y manejo del manual, el proceso de construcción y los análisis estadísticos del prototipo se han incluido como anexo al final.

Es muy importante señalar que esta herramienta no persigue evaluar todos los factores (de diferente tipo e influencia) de empleabilidad, sino aquellos factores que se relacionan directamente con las prestaciones y apoyos que una persona puede recibir en el contexto de un programa de empleo. En este sentido, hay que precisar que su objetivo no es 'predecir' la probabilidad de que una persona pueda encontrar y mantener un empleo, sino mejorar la situación de la persona ante el empleo para que, según su situación, valores y circunstancias, pueda estar en mejores condiciones para acceder a un empleo. Entendemos que hay otros factores, tanto de la situación del mercado de trabajo, como de circunstancias de la persona que van a influir en su empleabilidad. Por tanto, no es una medida global de la empleabilidad, sino una medida de la empleabilidad individual en el marco de los programas de empleo.

No queremos finalizar esta introducción sin agradecer a las numerosas personas que han participado en su diseño y validación y, en especial, a Leire Alvarez de Eulate, gerente de **Gizatea**, por su impulso constante a este trabajo y por su capacidad de crear redes de confianza, colaboración y amistad.

2. Ficha técnica

Nombre	Escala de Factores de Empleabilidad Gizatea (EFE)
Finalidad	<p>Identificar los obstáculos y perfiles de empleabilidad de una persona con relación a los factores individuales de empleabilidad de forma que sirvan de base para el diseño de Planes Personales de Empleo.</p> <p>Disponer de una medida fiable de evaluación de resultados e impacto de la Empresa de Inserción o de otros programas de empleo.</p>
Enfoque	<p>Se utiliza un enfoque multidimensional y ecológico de empleabilidad. Aunque se evalúan factores individuales de empleabilidad se hace de forma relativa e interactiva con relación a las oportunidades del entorno en un esfuerzo permanente por contextualizar la empleabilidad.</p> <p>También es un enfoque funcional y orientado a los resultados porque evalúa factores que se centran en la situación y funcionamiento actual de la persona, que pueden mejorarse con el uso sistemático de apoyos y prestaciones.</p>
Ámbito de uso	<p>Aunque puede ser utilizada con cualquier persona en edad laboral y en cualquier programa de inserción laboral, por los factores que explora está específicamente dirigida a personas con especiales dificultades de participar en el mercado laboral. Por el enfoque y metodología de diseño está recomendada para Empresas de Inserción y otros programas de Empleo-Formación.</p>
Aplicación	<p>Es una herramienta que la completa el o la profesional que emite un juicio técnico en base a la información que dispone de la persona. Esa información ha sido obtenida a través de entrevistas con la persona, revisión de la documentación disponible y la observación de su desempeño laboral.</p> <p>La aplicación incluye puntuar cada uno de los ítems, identificar las necesidades de apoyo de la persona y hacer una devolución y contraste de los resultados con la persona a través de un perfil de empleabilidad.</p>

Nombre	Escala de Factores de Empleabilidad Gizatea (EFE)
Estructura	<p>Consta de 4 secciones que agrupan 9 dimensiones de empleabilidad, con un total de 44 ítems.</p> <p>Cada ítem describe el grado en que un elemento de empleabilidad se encuentra presente en la situación de la persona, que se puntúa en una escala de 1 a 4.</p> <p>Para guiar el juicio profesional y la adecuada valoración de los ítems, cada una de las 4 opciones dispone de indicadores que describen cada uno de los niveles.</p> <p>Cada una de las dimensiones incorpora una parte cualitativa para identificar las necesidades de apoyo de la persona, así como los posibles apoyos que se pueden prestar.</p>
Duración	<p>Está pensada para ser usada como referencia para un proceso de evaluación que se prolonga en el tiempo. Aunque puede variar mucho en función de las situaciones, del conocimiento previo de la persona o de las oportunidades de observación, se estima que la duración oscilará entre 3 y 4 semanas, incluyendo el proceso de devolución y contraste con la persona.</p>
Puntuación	<p>Las puntuaciones de las diferentes secciones son diferentes atendiendo a su aportación a la empleabilidad. La sección I, que se comprende como obstáculos, si están presentes restan entre 0 y - 3), mientras que las secciones II, III y IV, se entienden como activos de empleabilidad y suman entre 0 y 3).</p> <p>La puntuación máxima es de 99. Permite obtener un perfil de empleabilidad.</p>
Limitaciones	<p>Es necesario reconocer que esta herramienta presenta algunas limitaciones en la evaluación de la empleabilidad. En la medida que su objetivo se dirige al diseño de planes personales de empleo, los factores explorados se relacionan con las posibilidades de intervención en programas concretos.</p> <p>En este sentido, algunas variables, sobre todo aquellas relacionadas con la situación del mercado de trabajo, el impacto de las políticas de empleo o la relación de las personas con las medidas de protección económica, no están recogidas en la Escala. En este sentido, esta medida de empleabilidad es una medida parcial.</p>

3. Marco teórico

El objetivo de este apartado es presentar las bases teóricas y metodológicas que fundamentan la Escala. Una escala debe cumplir unos criterios para asegurar su validez y fiabilidad que se debe apoyar tanto en una fundamentación teórica rigurosa como en datos empíricos que presenten evidencias de su funcionamiento.

3.1. Empleabilidad y Empresas de Inserción

Aunque el concepto de empleabilidad se empieza a usar desde principios del siglo XX, es a finales de los 90 cuando se convierte en un concepto central en la políticas de inclusión social y laboral y en uno de las pilares de la Estrategia Europea de Empleo (Lindsay & Serrano Pascual, 2009).

A pesar de que es un concepto usado en múltiples sentidos, la visión actual implica una comprensión amplia y dinámica de la empleabilidad que debe abarcar factores tanto individuales como contextuales (De Grip et al., 2004, McQuaid & Lindsay, 2005). En este sentido, en la literatura se entiende como un concepto complejo y multidimensional (Williams et al., 2015).

La empleabilidad se considera un conjunto de componentes interrelacionados que influyen en las perspectivas de empleo de una persona (Thijssen & Van Der Heijden, 2008). En este trabajo la definimos como “el conjunto de factores y condiciones tanto individuales como contextuales –y la relación entre ellas– que influyen en que una persona pueda conseguir un empleo de calidad, mantenerlo y mejorarlo” (Martínez-Rueda, Galarreta, & Arostegui, 2018, p.130). Esta definición enfatiza la naturaleza “interactiva” de la empleabilidad, que depende tanto de los factores y circunstancias personales, como de las condiciones del mercado de trabajo y de otros factores contextuales (Hillage & Pollard, 1998).

En este sentido, es preciso señalar que, a pesar de que la empleabilidad depende tanto del contexto como de los sujetos, las políticas de empleo se han centrado más en los sujetos –con mayores exigencias– con el

consiguiente riesgo de culpabilización. Frente a este planteamiento, parece necesario rescatar una comprensión amplia del concepto de empleabilidad que ayude a mantener un equilibrio entre responsabilidad individual y responsabilidad social, entre mejora de las competencias y actitudes y el desarrollo de entornos accesibles con variedad de oportunidades (Martínez-Rueda, Galarreta Lasa, et al., 2018). En síntesis, desde esta concepción se hace hincapié en la necesidad de que existan estructuras de apoyo que permitan a las personas tomar decisiones y llevar a cabo las opciones que valoran (Green et al., 2013). Las herramientas de evaluación o diagnóstico deben estar al servicio de esta aspiración.

Se han venido elaborando diversos modelos de empleabilidad con enfoques más o menos amplios que incorporan, con diferentes matices, un conjunto de factores de empleabilidad. En el caso de las Empresas de Inserción se ha propuesto un modelo para articular la intervención profesional (Martínez-Rueda, Galarreta, et al., 2018), que resumimos a continuación.

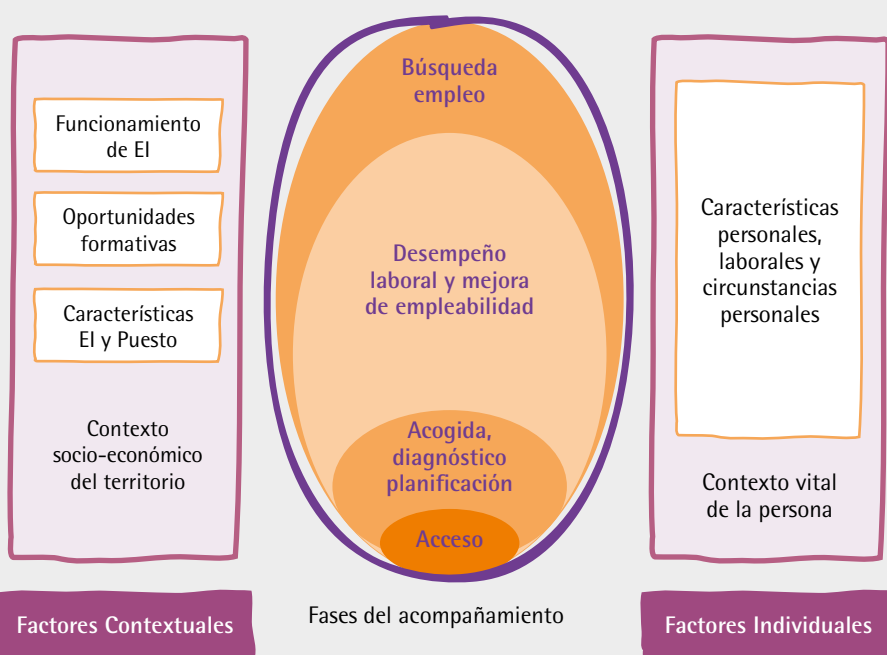
La idea central es que la interacción entre la persona que se incorpora a la EI –con unos factores individuales de empleabilidad– y la oferta de la EI –con unos factores organizacionales de empleabilidad– van generando una diversidad de oportunidades y experiencias a lo largo de las diferentes fases del itinerario que deben tener un impacto en términos de mejora de la empleabilidad (Figura 1).

En primer lugar, las oportunidades de inserción laboral están condicionadas por el contexto socioeconómico del territorio y por las diversas circunstancias del mercado de trabajo, que pueden reducir o amplificar las oportunidades desarrolladas en la EI. Además, la EI se convierte en un elemento contextual, que, de manera congruente con el medio social, articula oportunidades formativas y sociales a través del empleo, de forma que puedan mejorar los factores individuales de empleabilidad. Podemos suponer que, dependiendo de las características, el funcionamiento y organización de la EI (Retolaza, Roqueñi, Ruiz, y Araujo, 2007) el impacto en la empleabilidad será diferente. Por ejemplo, se ha observado que las EI individualizadas, flexibles y con un 'clima organizacional' que da apoyo a las personas (O'Connor y Meinhard, 2014) logran mejores niveles de inserción en el empleo.

Por otra parte, las relaciones que mantiene la EI con las empresas que se mueven en un determinado sector productivo van a ser una variable clave en las oportunidades laborales de las personas con contrato de inserción. Las

conexiones que se den entre los puestos de trabajo de la EI y los existentes en el mercado ordinario funcionan como una 'cadena de movilidad' (Piore, 1983) que permite que un puesto de trabajo sirva como puerto de entrada a un conjunto de ocupaciones. En este sentido, la empleabilidad guardará relación con la existencia de puestos de trabajo que sirvan de puerta de entrada a un abanico más amplio de puestos de trabajo (Miedes, 2002).

Figura 1. Modelo de mejora de la empleabilidad en las EI



3.2. Factores individuales de empleabilidad y obstáculos al empleo

Entendemos por factores individuales todos aquellos aspectos que toman como referencia a una persona, sean características personales (incluyendo creencias, sentimientos o conductas) o circunstancias particulares que le rodean, le son

propias y le diferencian de otras personas. Aunque también hay numerosas formas de clasificarlos atendiendo a los diferentes modelos y dimensiones del funcionamiento humano, en este apartado vamos a recoger aquellos factores de los que existe algún tipo de evidencia en la literatura acerca de su relación directa con la empleabilidad, priorizando, además, los elementos que se pueden vincular con procesos de intervención socioeducativa.

Dada la diversidad de enfoques, no existe un consenso acerca de cuáles son sus componentes y cómo se articulan entre ellos y con los factores contextuales. Recogiendo diversas aportaciones (Hillage & Pollard, 1998; McQuaid & Lindsay, 2005; Williams et al., 2015; Green et al., 2013) y contextualizándolas en el caso de las personas con más dificultades de acceder al mercado de trabajo (McQuaid & Lindsay, 2002; Green, Atfield, Staniewicz, Baldauf, & Adam, 2014; Brown et al., 2018; Spermann, 2015; Thomsen, 2009; Fernandez, Immervoll, Pacifico, & Thévenot, 2016), hacemos una propuesta de ordenación de los factores individuales.

Como hemos señalado, bajo la etiqueta de factores individuales se suelen presentar factores de diferente naturaleza que es necesario precisar conceptualmente para poder diferenciarlos y clarificar su contribución a la empleabilidad. En la tabla 1 se presentan los principales factores identificados en la literatura atendiendo a su diferente naturaleza y ordenados en base al proceso de inserción laboral: factores generales previos al acceso al empleo, factores previos de carácter profesional, competencias para el desempeño profesional y búsqueda de empleo (Felgueroso, García-Pérez, & Jiménez-Martín, 2018).

**Tabla 1. Factores Individuales de Empleabilidad.
Modelo a partir de la revisión de la literatura**

Proceso de acceso al empleo	Variables identificadas	Denominación Aspecto clave
Factores previos no laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Características sociodemográficas (sexo, edad, grupo cultural...). - Responsabilidades familiares. - Acceso a recursos de transporte, vivienda, financieros... - Redes sociales de apoyo. - Salud y bienestar. 	<p>Circunstancias personales, familiares y sociales.</p> <p>Barreras al empleo.</p>
Antecedentes formativos y profesionales	<ul style="list-style-type: none"> - Cualificaciones y competencias básicas. - Cualificaciones profesionales. - Experiencia profesional. 	<p>Trayectoria formativa y laboral previa.</p>
Desempeño profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Atributos esenciales. - Competencias genéricas o clave. - Competencias técnicas. 	<p>Competencias profesionales.</p> <p>"Activos" de la oferta.</p>
Búsqueda de empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptabilidad y movilidad. - Habilidades de búsqueda de empleo. - Gestión del proyecto profesional. 	<p>Búsqueda de empleo.</p> <p>Factor articulador y estratégico.</p>

En primer lugar, se pueden identificar un conjunto de factores previos de carácter no laboral que, si no están presentes, suponen una barrera que impide acceder al empleo. Son un conjunto de circunstancias personales, familiares o sociales que pueden funcionar como obstáculos en la medida que dificultan la participación en procesos de búsqueda de empleo o de desempeño laboral si no hay medidas de accesibilidad. Hay bastante evidencia de que este tipo de factores, en el caso de personas con especiales dificultades de acceso al empleo, constituyen barreras importantes. Algunos estudios (Thomsen, 2009; Spermann, 2015) muestran, por ejemplo, que las responsabilidades de cuidado, que recaen de forma mayoritaria sobre las mujeres, son una de las razones que explican el desempleo de larga duración. Otros factores identificados en estos estudios incluyen las redes sociales débiles, abuso de sustancias, problemas de salud y deudas financieras como variables que explican la parte mayor de las

brechas de empleabilidad. Las variables sociodemográficas, tales como edad y género, requieren una reflexión específica por cuanto no son variables que, por sí mismas, influyen en una determinada dirección en la empleabilidad, sino en la medida que van asociadas a otras circunstancias personales (disponibilidad para el empleo, por ejemplo) o sociales (prejuicios y discriminación). Sobre esos aspectos son obviamente sobre los que cabe incidir y modular su influencia en la empleabilidad.

Nuestra hipótesis, con relación a este conjunto de variables, es que funcionan como 'factores de bloqueo'. Es decir, el hecho de tener buenos indicadores en ellas no mejora la empleabilidad mientras que disponer de indicadores negativos sí limita, de una manera importante, el acceso al empleo al impedir que emerjan los 'activos de empleabilidad (Hillage & Pollard, 1998) y, sobre todo, la capacidad de los individuos para buscar y aprovechar las oportunidades de empleo (McQuaid & Lindsay, 2002).

Un segundo componente de la empleabilidad se refiere a los antecedentes formativos y laborales. Es habitual que estos antecedentes hagan referencia a dos grandes aspectos: el nivel educativo alcanzado y la experiencia profesional. Además, es relevante tener en cuenta que el nivel educativo alcanzado funciona como indicador del nivel de competencias de las personas (Fernandez et al., 2016). Hay mucha evidencia de la relación que existe entre los niveles educativos y la experiencia profesional con la probabilidad de salir del desempleo (Felgueroso et al., 2018). La falta de conocimientos básicos, de cualificaciones y de experiencia laboral reciente se consideran a menudo los principales obstáculos a los que se enfrentan las personas desempleadas de larga duración (McQuaid & Lindsay, 2002). Muchas empresas, en particular, las que contratan para puestos relativamente poco cualificados, valoran la experiencia laboral reciente y pertinente por encima de todos los demás atributos clave (Brown et al., 2001; Manning, 2000, citados en (McQuaid & Lindsay, 2002).

En tercer lugar, se identifican las competencias profesionales que una persona pone en juego en el empleo. Aunque este bloque, mantiene una relación evidente con los niveles educativos alcanzados, desde el punto de vista de su evaluación e intervención es necesario diferenciarlas. Hay numerosos estudios, desde diferentes perspectivas y contextos formativos, que han abordado el tema de las competencias, su identificación, evaluación y relación con la empleabilidad. En este trabajo se adopta la propuesta de la Organización Internacional del Trabajo que establece tres tipos de competencias: Básicas,

Específicas y Genéricas (Mertens, 1997) que también es utilizado por las Empresas de Inserción como referencia (Fernández, Galarreta, & Martínez, 2007; FAEDEI & AERESS, 2014). Hay un consenso acerca de la importancia de las competencias genéricas (soft skills) para conseguir y mantener un empleo (Green et al., 2013). A pesar de que la ausencia de formación técnica es un factor que se asocia con desempleo (Spermann, 2015), también es preciso tener en cuenta que los hallazgos empíricos sobre los efectos de los programas de formación profesional para personas con especiales dificultades del acceso al empleo, muestran que dichos programas, sin otros componentes, tienen un limitado impacto en el empleo (Thomsen, 2009).

Por último, el cuarto bloque incluye los factores relacionados con la búsqueda de empleo e incluye variables relacionadas tanto con las habilidades de búsqueda de empleo como, de forma más amplia, con la gestión del itinerario o carrera profesional (Williams et al., 2015). Hay algunas evidencias de las dificultades que experimentan las personas más alejadas del mercado laboral para tener una visión estratégica de la búsqueda de empleo y para identificar nuevas oportunidades de empleo, ya que tienden a utilizar un enfoque 'selectivo' que se convierte en una barrera al empleo (McQuaid & Lindsay, 2002).

En síntesis, las personas con dificultades en el mercado laboral se enfrentan con frecuencia a múltiples barreras que interactúan y se refuerzan entre sí. Los enfoques que sólo abordan algunos de estos obstáculos pueden no ser suficientes para facilitar el retorno al empleo (Fernandez et al., 2016).

En este sentido, la evaluación debe ser holística y multidimensional y no debe orientarse a establecer de una manera selectiva quién tiene más probabilidades de encontrar un empleo, sino a identificar y mejorar las condiciones individuales de empleabilidad y cuantificar y cualificar esa mejora.

3.3. Necesidades y apoyos: base del Plan Personal de Empleo

La finalidad de una herramienta de evaluación es tomar decisiones acerca de las acciones a poner en marcha para mejorar la situación de una persona o un conjunto de personas, en nuestro caso la mejora de la empleabilidad. Para hacer esto, no es suficiente con disponer de algún tipo de medida de dicha situación, sino que es necesario recoger elementos cualitativos que ayuden a interpretar y valorar la información disponible. En este sentido, además de poder establecer

cuál es la situación de una persona con relación a determinados indicadores, la evaluación debe ayudar a identificar sus principales necesidades y las prestaciones o apoyos que pueden permitir mejorar esa situación.

En esta línea, lo que se ha venido a denominar como 'modelo de apoyos' (AAIDD, 2011), define los apoyos como recursos y estrategias que facilitan el desempeño exitoso de una persona en los diferentes contextos vitales, promoviendo el logro de metas valiosas para ella. El modelo de apoyos implica una manera diferente a la tradicional de pensar y organizar la respuesta a las necesidades de las personas, partiendo como eje central de la persona, enfatizando la influencia del contexto en el funcionamiento de las personas y, por último, diversificando y personalizando los servicios.

En este sentido, es preciso preguntar por las necesidades que presenta una persona para conseguir un empleo acorde a sus características, intereses y preferencias. Las necesidades se consideran la base para identificar los tipos de apoyo y su intensidad que le van a permitir a la persona funcionar con éxito en su entorno y lograr sus metas con relación al empleo. La identificación de necesidades y apoyos va a estar vinculada a la oferta del programa o servicios en los que la persona participa. Algunos ejemplos de cómo hacerlo se pueden encontrar en Martínez Rueda & Galarreta, (2019) y en Martínez-Rueda, Yurrebaso, Aróstegui, Revilla, & Álvarez de Eulate, (2019).

4. La Escala de Factores de Empleabilidad

4.1. Descripción de la Escala

Todo el proceso de diseño, de elaboración y validación ha permitido disponer de una Escala que consta de 9 dimensiones de empleabilidad, agrupadas en 4 secciones, con 44 ítems (Tabla 2).

Cada dimensión cuenta con diferentes ítems en los que hay que marcar uno de los 4 indicadores de que consta. Todas las dimensiones incluyen, al final, una parte cualitativa destinada a identificar las necesidades detectadas y los apoyos que la persona puede precisar.

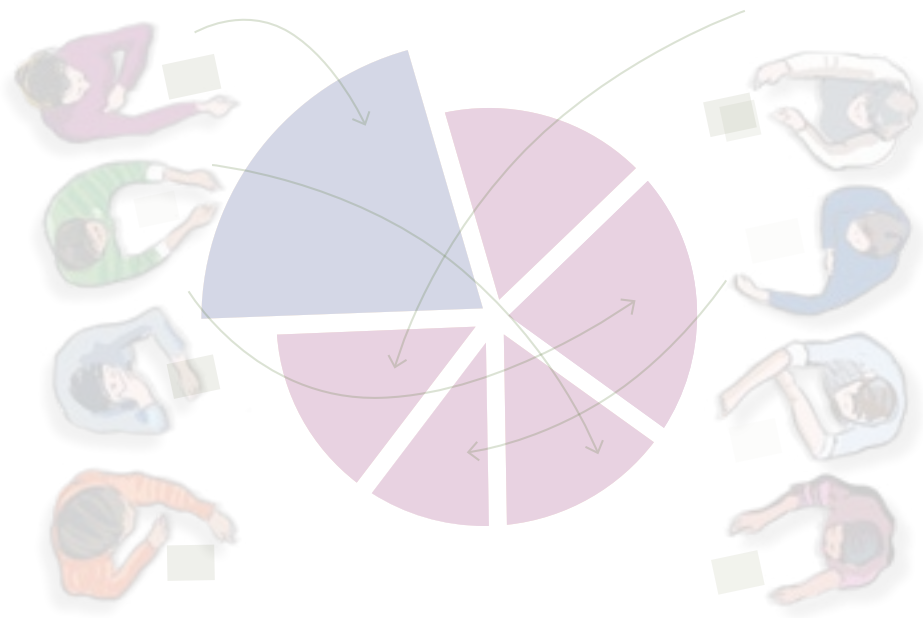


Tabla 2. Secciones, dimensiones e ítems de la EFE

Sección	Dimensión	Definición
I. Circunstancias personales y sociales que suponen un obstáculo para el acceso al empleo	1. Circunstancias sociales (7 ítems)	Se refiere a un conjunto de circunstancias sociales que caracterizan la situación de la persona y que pueden dificultar que una persona pueda acceder o mantener un empleo: responsabilidades de cuidado, apoyo sociofamiliar, situación legal, ingresos, vivienda, transporte y apoyo social.
	2. Circunstancias personales (4 ítems)	Estima el grado en que determinadas circunstancias personales, tales como salud física y mental, capacidad de autodeterminación y otras características personales pueden ser un obstáculo para el empleo.
II. Trayectoria formativa y laboral	3. Formación básica (6 ítems)	Nivel de cualificación personal básica que incluye el conocimiento del idioma, competencias básicas comunicativas y sociales, titulaciones académicas y el uso de TIC.
	4. Formación profesional (5 ítems)	Niveles y características de la formación profesional tanto reglada como para el empleo, incluyendo la situación actual con relación a la formación.
	5. Experiencia profesional (3 ítems)	Duración y características de la trayectoria laboral de la persona (coherencia, tiempo en desempleo...).

Ítems
<ol style="list-style-type: none"> 1. Puede conciliar el cuidado de familia (atención a menores y/o personas dependientes) con un empleo. 2. El entorno sociofamiliar, incluyendo amistades, apoya a la persona para acceder o mantener el empleo. 3. La situación administrativa o legal le permiten acceder o mantener el empleo. 4. Los ingresos de la unidad familiar o de convivencia permiten cubrir las necesidades básicas. 5. Las condiciones de alojamiento y vivienda facilitan el empleo. 6. Tiene acceso y utiliza los medios de transporte para acceder a diferentes lugares. 7. La persona dispone de red social y participa en diversas actividades y entidades sociales.
<ol style="list-style-type: none"> 8. La salud física (incluyendo limitaciones permanentes), le permite desempeñar un empleo. 9. La salud mental (incluyendo adicciones) le permite desempeñar un empleo. 10. La persona se enfrenta a barreras en el acceso al empleo por alguna característica personal (edad, género, origen o pertenencia a grupo cultural). 11. La persona hace elecciones, toma decisiones y es capaz de desarrollar planes de acción consistentes.
<ol style="list-style-type: none"> 12. Conoce la lengua de uso habitual. 13. Dispone de un nivel adecuado de comunicación verbal. 14. Tiene las competencias básicas de lectura, escritura y cálculo. 15. Dispone de las titulaciones académicas básicas (graduado ESO o equivalentes). 16. Utiliza las herramientas y recursos tecnológicos en los procesos de búsqueda de empleo y en los entornos laborales. 17. Conoce sus derechos ciudadanos y laborales y las formas de hacerlos efectivos.
<ol style="list-style-type: none"> 18. Dispone de cualificaciones profesionales que se requieren en el mercado de trabajo. 19. El itinerario formativo desarrollado por la persona es coherente y se orienta a un grupo de ocupaciones. 20. Ha participado en el último año en procesos formativos y de reciclaje profesional. 21. Utiliza o accede a información sobre recursos y programas formativos. 22. Tiene motivación para participar en procesos formativos.
<ol style="list-style-type: none"> 23. Tiene experiencia profesional reciente. 24. Tiene experiencia profesional continua, (pocos y breves periodos de desempleo). 25. Tiene experiencia profesional coherente (puestos relacionados con un perfil profesional o familia profesional).

Sección	Dimensión	Definición
III. Desempeño profesional	6. Competencias laborales básicas (5 ítems)	Competencias básicas relacionadas con las tareas y con las normas de funcionamiento en el empleo (imagen personal, normas y hábitos de trabajo, responsabilidad, autonomía, iniciativa y autoeficacia).
	7. Competencias sociolaborales (5 ítems)	Competencias sociales básicas necesarias para cualquier empleo tales como comunicación, relaciones, trabajo en equipo, autocontrol.
	8. Competencias técnicas (1 ítem)	Es una dimensión con un único ítem que evalúa el grado en el que la persona posee las competencias técnicas de los puestos de trabajo asociados a su ocupación.
IV. Búsqueda de empleo	9. Búsqueda de empleo (8 ítems)	Factores relacionados con el afrontamiento de la búsqueda de empleo e incorpora aspectos como la prioridad del empleo, proyecto profesional, información del mercado de trabajo, redes de apoyo, disponibilidad, gestión de plan de búsqueda y empleabilidad percibida.

Ítems

26. Cumple con las normas y hábitos básicos de trabajo (puntualidad, notificaciones, normas básicas...).
27. Muestra responsabilidad en las funciones y tareas (cumple los compromisos adquiridos, ritmo, calidad, eficacia).
28. Planifica, organiza y evalúa su trabajo (autonomía).
29. Muestra adaptabilidad y capacidad de aprendizaje (incluye iniciativa).
30. Muestra confianza personal en el desarrollo del trabajo (autoeficacia).
31. Se comunica adecuadamente, expresando sus puntos de vista e ideas y escuchando otras.
32. Tiene una presencia e imagen personal adecuada.
33. Se relaciona satisfactoriamente con compañeros/as, responsables y clientela.
34. Colabora con otras personas (trabaja en equipo).
35. Gestiona situaciones de estrés y conflicto (autocontrol).
36. Domina las actividades profesionales propias de su especialidad y nivel profesional.
37. Conseguir un empleo es una prioridad para la persona.
38. Dispone de un objetivo profesional definido congruente con sus competencias y disponibilidad.
39. Conoce el funcionamiento del mercado de trabajo asociado a su objetivo profesional (requisitos, sistemas de acceso, salidas profesionales...).
40. Puede definir su plan de búsqueda de empleo (ámbitos posibles de trabajo, requisitos, opciones de formación...).
41. Sabe utilizar las técnicas de búsqueda de empleo propias de su sector (CV, contactos personales, agenda de búsqueda, pruebas de selección, prensa, internet...).
42. Dispone de una red de contactos personales y profesionales para la búsqueda de empleo.
43. Tiene disponibilidad horaria y geográfica para acceder a diferentes empleos.
44. Cree que puede encontrar un empleo (empleabilidad percibida).

Aunque en todos los ítems la persona evaluadora tiene que elegir, en una escala de 1 a 4, la opción que mejor refleje la situación de la persona, a efectos de puntuación de la escala, la primera sección se puntúa de -3 a 0. Tal como hemos señalado en el marco teórico, se entiende que tener puntuaciones altas en esta sección no añade a la empleabilidad, pero tener puntuaciones bajas sí las reduce. Por el contrario, en el resto de secciones la escala 1 a 4 se traduce en puntuaciones de 0 a 3, entendiéndose que la mínima puntuación no suma y que, a partir de ahí, las sucesivas puntuaciones si añaden elementos de empleabilidad.

En la tabla 3, se resumen el rango de puntuaciones de la escala y la puntuación total de la misma.

Tabla 3. Rango de puntuaciones de las dimensiones y puntuaciones totales de la escala			
Sección	Dimensión	Nº It.	Puntuaciones
I. Circunstancias personales y sociales	1. Circunstancias sociales	7	De -21 a 0
	2. Circunstancias personales	4*	De -15 a 0*
Puntuación mínima			-36
II. Trayectoria formativa y laboral	3. Formación básica	6	0 a 18
	4. Formación profesional	5	0 a 15
	5. Experiencia profesional	3	0 a 9
IV. Desempeño profesional	6. Competencias laborales básicas	5	0 a 15
	7. Competencias sociolaborales	5	0 a 15
	8. Competencias técnicas	1	0 a 3
IV. Búsqueda de empleo	9. Búsqueda de empleo	8	0 a 24
Puntuación máxima			99

(*) El ítem 10 incluye la posibilidad de puntuar doble si se identifican varias circunstancias personales que pueden ser un obstáculo al empleo.

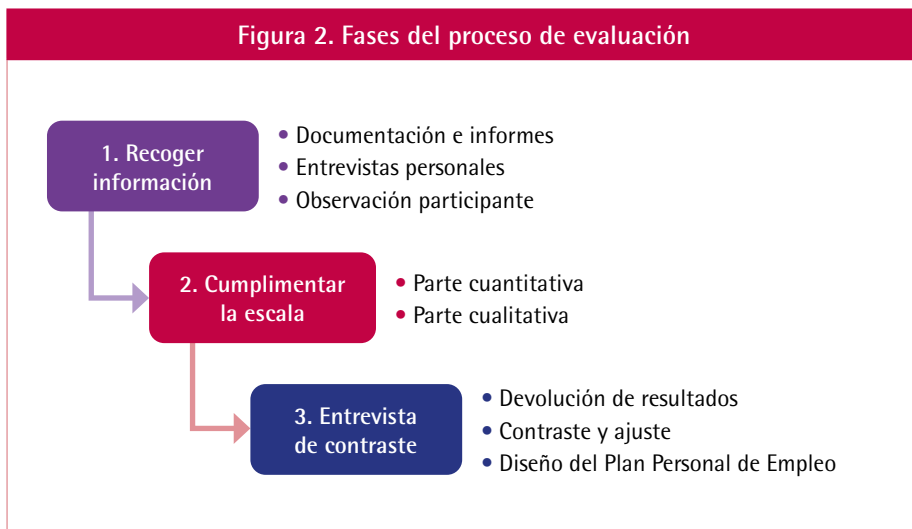
4.2. Orientaciones para la evaluación

Es importante señalar que esta herramienta implica un juicio profesional acerca del grado en que los diferentes factores están presentes en la situación de la persona. En este sentido, su uso requiere de dos requisitos previos. Por una parte, se debe conocer en profundidad la situación de la persona (se han mantenido encuentros y entrevistas, se le ha observado en diferentes situaciones de trabajo, se ha revisado documentación de su trayectoria personal, formativa y laboral). El segundo requisito implica conocer en profundidad la herramienta y haber recibido formación sobre sus características y uso.

En base a estas dos consideraciones el o la profesional tiene que emitir un juicio profesional, que implica una estimación fundamentada acerca del grado en el que ese factor está presente. Para hacer esa valoración debe tener en cuenta tanto el impacto de aspectos o condiciones objetivas en la vida de la persona, así como el impacto de esos aspectos en la vivencia de la persona. Los diversos indicadores están pensados para facilitar esa tarea y mantener unos estándares comunes a todas las personas que utilizan la Escala, pero siempre con el sentido de orientar el juicio profesional.

4.2.1. Fases de la evaluación

Tal como se aprecia en la figura 2, la aplicación de la Escala incluye tres fases. En la primera se trata de recabar toda la información necesaria, a través de diversos procedimientos –entrevistas con la persona, revisión de informes y documentación aportada por la persona o la observación de su desempeño en situaciones naturales, preferentemente en situaciones de desempeño profesional. Una vez que se dispone de toda la información, se está en condiciones de que la persona que cumplimenta la Escala pueda completarla, tanto en su parte cuantitativa como cualitativa. Por último, en la medida que es una información que sirve para diseñar un Plan Personal de Empleo, la información obtenida se tiene que contrastar con la persona, para en su caso, realizar los ajustes pertinentes, sobre todo en los aspectos cualitativos.



La Escala es completada por un o una profesional, que emite un juicio técnico acerca del grado en que un determinado indicador de empleabilidad está presente en la situación de la persona. Para emitir ese juicio técnico es preciso un conocimiento profundo de la persona y de sus circunstancias personales y sociales. Para ello, se utilizan tres tipos de fuentes:

- a. Informes disponibles de la trayectoria de la persona.
- b. Una entrevista en la que se explora la situación de la persona utilizando como guion de entrevista las dimensiones de la Escala y sus indicadores.
- c. Observación del desempeño de la persona en el primer mes en la empresa de inserción.

Es importante tener en cuenta que las dimensiones de la 1 a la 5 y a la 9 se pueden evaluar en cualquier momento de la trayectoria de una persona en la empresa de inserción, mientras que las dimensiones 6, 7 y 8 suponen un tiempo mínimo de desempeño laboral en un puesto de trabajo.

La Escala consta de 44 ítems. Cada ítem está formado por una afirmación, una explicación de los aspectos que se están evaluando y 4 opciones de respuesta que representan los diferentes grados (de 1 a 4) en que ese factor está influyendo en la empleabilidad de la persona.

Las personas que responden al cuestionario marcan con una X la opción del 1 al 4 que mejor refleja la situación de la persona evaluada.

Ejemplo:

En el Ítem 1, si consideramos que la atención a menores o personas dependientes no está influyendo en que pueda encontrar un empleo, marcaríamos la opción 4.

1. Puede conciliar el cuidado de familia (atención a menores y/o personas dependientes) con un empleo

Estima el impacto que puede tener en el empleo las responsabilidades familiares (atención de menores o personas en situación de dependencia). Es importante tener en cuenta en la valoración que las posibilidades de conciliación dependen de la existencia de buenos servicios o redes de apoyo. Se valora la situación actual de la persona con relación a los servicios disponibles.

Indicadores

1. Las responsabilidades familiares no son compatibles con la mayor parte de las ofertas de empleo.
2. Las responsabilidades familiares limitan el acceso a numerosas ofertas de empleo o pueden suponer muchas dificultades para mantenerlos.
3. Las responsabilidades familiares le ocasionan o pueden ocasionar problemas puntuales (en determinadas situaciones) para mantener el empleo.
4. Sin responsabilidades familiares o que no afectan al mantenimiento del empleo.

La duración estimada, una vez que se dispone de la información, no será mucha, aunque el proceso de recogida de información que incluye diferentes procedimientos según los casos (análisis de informes, entrevista y observación) debe ser amplio y garantizar que se dispone de toda la información de una forma rigurosa.

Es importante recordar que la información obtenida tiene por objetivo diseñar y mejorar los apoyos que se prestan a las personas.

4.2.2. Devolución de resultados

Se considera muy importante hacer una devolución de los resultados a la persona con la idea de contrastar y validar –y en su caso matizar– los resultados de la Escala y también con el objetivo de que sea la propia persona la que pueda poner en marcha los planes de acción que considere más adecuados en función de sus objetivos y metas personales.

Se recomienda usar como base del contraste con la persona un enfoque cualitativo en base a las necesidades y apoyos que se han identificado.

Tabla 4. Ficha de devolución de resultados

Dimensión	Puntuación	Necesidades	Apoyos	Observaciones o comentarios
1. Circunstancias sociales				
2. Circunstancias personales				
3. Formación básica				
4. Formación profesional				
5. Experiencia profesional				
6. Competencias laborales básicas				
7. Competencias sociolaborales				
8. Competencias técnicas				
9. Búsqueda de empleo				

5. Referencias

- AAIDD (2011). *Discapacidad intelectual: definición, clasificación y sistemas de apoyo*. Madrid: Alianza.
- Brown, J., Katikireddi, S. V., Leyland, A. H., McQuaid, R. W., Frank, J., Macdonald, E. B., & Brown@, J. (2018). Age, health and other factors associated with return to work for those engaging with a welfare-to-work initiative: a cohort study of administrative data from the UK's Work Programme. *BMJ Open*, 8, 24938. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024938>
- Cabo, A., Pagán, E., & G. Nieto, J. (2008). *Cuestionario sociométrico de la empleabilidad*. Valencia: Consorcio Pactem Nord. https://pactemnord.consorci.info/descargas/cuestionario_sociometrico_empleabilidad.pdf
- De Grip, A., Loo, J. Van, & Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143(3), 211–233.
- FAEDEI, & AERESS. (2014). *El acompañamiento en las empresas de inserción* (FAEDEI & AERESS, ed.). <http://www.faedei.org/images/docs/documento49.pdf>
- Felgueroso, F., García-Pérez, J. I., & Jiménez-Martín, S. (2018). *Perfilado estadístico: un método para diseñar políticas activas de empleo*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces. http://sgfm.elcorteingles.es/SGFM/FRA/recursos/doc/Libros/1686730132_352018115121.pdf
- Fernández, A., Galarreta, J., & Martínez, N. (2007). *Manual de Acompañamiento en las Empresas de Inserción: Proceso y herramientas*. Bilbao: Gizatea.
- Fernandez, R., Immervoll, H., Pacifico, D., & Thévenot, C. (2016). *Faces of Joblessness: Characterising Employment Barriers to Inform Policy*. Discussion Paper Nº 9954. <https://doi.org/10.1787/5jlwvz47xptj-en>
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *Int. J. Human Resources Development and Management*, 3(2), 102–124.
- Fundación Accenture. (2015). *Ayuda de trabajo para personal técnico Metodología Emplea+*.
- Green, A., Atfield, G., Staniewicz, T., Baldauf, B., & Adam, D. (2014). *Determinants of the composition of the workforce in low skilled sectors of the UK economy: social care and retail sectors*. Warwick: Warwick Institute for Employment Research.

- Green, A., Hoyos, M. De, Barnes, S., Owen, D., Baldauf, B., & Behle, H. (2013). *Literature Review on Employability, Inclusion and ICT, Report 1: The Concept of Employability with a Specific Focus on Young People , Older Workers and Migrants*. European Commission, Joint Research Centre <https://doi.org/10.2791/7536>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. London: Department for Education and Employment.
- Lindsay, C., & Serrano Pascual, A. (2009). New perspectives on employability and labour market policy: reflecting on key issues. *Environment and Planning C Government and Policy*, 27, 951–957. <https://doi.org/10.1068/c2706ed>
- Lukas, J., Etxeberria, J., Galarreta, X., & Lizasoain, L. (2016). Construcción y validación de la Escala de Satisfacción Laboral (ESL) en Centros Especiales de Empleo. *Siglo Cero*, 47(4), 57–72. <https://doi.org/10.14201/scero20164745772>
- Lukas, J.F. (1998). Análisis de ítems y de tests con ITEMAN. Lejona: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.
- Martínez-Rueda, N., Galarreta, J., & Arostegui, I. (2018). Factores organizacionales que inciden en la mejora de la empleabilidad de las Empresas de Inserción. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (94), 123–154. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.94.12697>
- Martínez-Rueda, N., & Galarreta Las, J. (2019). *El acompañamiento en las Empresas de Inserción: Revisión y actualización del modelo de Gizatea*. Bilbao: Gizatea. <http://www.gizatea.net/wp-content/uploads/vances-modelo-acompañamiento-Gizatea.pdf>
- Martínez-Rueda, N., Galarreta Las, J., & Aróstegui Barandica, I. (2018). Empleabilidad y empresas de inserción: modelo de prestaciones y apoyos. *Zerbitzuan*, 67, 79–93. [Doi.org/10.5569/1134-7147.67.06](https://doi.org/10.5569/1134-7147.67.06)
- Martínez-Rueda, N., Yurrebaso, G., Aróstegui, I., Revilla, J., & Álvarez de Eulate, L. (2019). Innovando en el empleo inclusivo: proyecto de transición de empresas de inserción al mercado ordinario. *Zerbitzuan, Revista de Servicios Sociales*, 69, 53–68. DOI:10.5569/1134-7147.69.04
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2002). The "employability gap": Long-term unemployment and barriers to work in buoyant labour markets. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 20(4), 613–628. <https://doi.org/10.1068/c22m>

- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. Doi: 10.1080/0042098042000316100
- Mertens, L. (1997). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Retrieved from https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf
- Miedes Ugarte, B. (2002). *Empresas de inserción, el caso andaluz*. O. L. de empleo. Universidad de Huelva.
- Minnesota Department of Human Services. (2009). *Employability Measure & User's Guide*. https://www.dhs.state.mn.us/main/idcplg?IdcService=GET_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&noSaveAs=1&Rendition=Primary&allowInterrupt=1&dDocName=dhs16_146291
- Nga, A., & Chan, W. (2015). Social support for improved work integration Perspectives from Canadian social purpose enterprises. *Social Enterprise Journal*, 11(1), 47–68. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/SEJ-07-2014-0033>
- O'Connor, P., & Meinhard, A. (2014). Work Integration Social Enterprises (WISEs): Their Potential Contribution to Labour Market (Re-)Integration of At Risk Populations. In *Working Paper Series*. http://www.ryerson.ca/cvss/working_papers
- Piore, M. J. (1983). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. In A. Editorial (Ed.), *Toharia (comp.): El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones* (pp. 193–221). Madrid.
- Retolaza, J. L., Roqueñi, Ruiz, M., & Araujo, A. (2007). Factores estratégicos de éxito de las empresas de inserción. *CIRIEC*, (59), 61–89.
- Spermann, A. (2015). How to fight long-term unemployment: lessons from Germany. *IZA Journal of Labor Policy*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s40173-015-0039-4>
- Thijssen, J. G. L., & Van Der Heijden, B. I. J. M. (2008). Toward the Employability-Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165–183. <https://doi.org/10.1177/1534484308314955>
- Thomsen, S. L. (2009). Explaining the Employability Gap of Short-Term and Long-Term Unemployed Persons. *KYK LOS*, 62(3), 448–478.
- Williams, S., Dodd, L., Steele, C., & Randall, R. (2015). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of Education and Work*, 29(8), 877–901. <https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1102210>

Anexos



Anexo 1. Escala de Factores de Empleabilidad Gizatea

Sección I. Circunstancias personales y sociales que suponen un obstáculo para el empleo

I.1. Circunstancias sociales

1. Puede conciliar el cuidado de familia (atención a menores y/o personas dependientes) con un empleo

Estima el impacto que puede tener en el empleo las responsabilidades familiares (atención de menores o personas en situación de dependencia). Es importante tener en cuenta en la valoración que las posibilidades de conciliación dependen de la existencia de buenos servicios o redes de apoyo. Se valora la situación actual de la persona con relación a los servicios disponibles.

Indicadores

1. Las responsabilidades familiares no son compatibles con la mayor parte de las ofertas de empleo.
2. Las responsabilidades familiares limitan el acceso a numerosas ofertas de empleo o pueden suponer muchas dificultades para mantenerlos.
3. Las responsabilidades familiares le ocasionan o pueden ocasionar problemas puntuales (en determinadas situaciones) para mantener el empleo.
4. Sin responsabilidades familiares o que no afectan al mantenimiento del empleo.

2. El entorno sociofamiliar, incluyendo amistades, apoya a la persona para acceder o mantener el empleo

Estima el grado en el que la persona dispone de apoyo social y en qué medida el entorno sociofamiliar apoya o pone obstáculos a la actividad laboral (incluyendo situaciones de violencia de género). El entorno sociofamiliar puede jugar un papel negativo, poniendo obstáculos o, aunque no ponga obstáculos, tampoco hace un apoyo activo. Es importante tener en cuenta las dificultades que suelen experimentar las mujeres.

Indicadores

1. La persona no dispone de apoyo social o el entorno sociofamiliar es una barrera para el empleo.
2. La persona dispone de un apoyo social débil o no pone obstáculos al empleo de la persona.
3. La persona cuenta con apoyo social, aunque no apoya activamente el empleo de la persona.
4. La persona cuenta con apoyo social o un entorno sociofamiliar que le apoya activamente en el empleo.

3. La situación administrativa o legal le permiten acceder o mantener el empleo

Estima el impacto de la situación legal y administrativa de la persona o su familia en el empleo. Es importante señalar que no se refiere exclusivamente a la situación de las personas extranjeras (permiso de trabajo...) sino que también incluye causas pendientes por faltas o delitos, comparecencias, trámites judiciales –divorcio, adopción, renovación de papeles...-. Se trata de valorar el grado en el que alguna de esas situaciones puede afectar al acceso o mantenimiento del empleo. En la valoración es importante tener en cuenta tanto la situación objetiva (p.e. un juicio pendiente) como el impacto de esa situación en la vivencia subjetiva de la persona (desánimo que provoca en la persona).

Indicadores

1. La situación legal y/o administrativa supone un obstáculo para acceder a un empleo (impide o limita de una forma importante).
2. La situación legal y/o administrativa dificulta conseguir o mantener un empleo.
3. La situación legal y/o administrativa interfiere puntualmente el acceso o mantenimiento del empleo.
4. La situación legal y/o administrativa no supone ningún problema para acceder o mantener el empleo.

4. Los ingresos de la unidad familiar o de convivencia permiten cubrir las necesidades básicas

Estima el grado en que la unidad familiar/convivencia dispone de ingresos suficientes y/o los gestiona de manera que le permiten hacer frente a las necesidades básicas (alimentación, alojamiento y otros gastos necesarios como facturas de energía, atención médica o cuidado de menores). Por tanto, se está estimando en qué medida la situación económica es un obstáculo para el empleo. También incorpora aspectos objetivos (disponibilidad de ingresos como aspecto principal) pero también puede hacer referencia a la gestión de esos ingresos y al impacto de ello en la vivencia de la persona (nivel de estrés...). También se valora la existencia de deudas que pueden implicar problemas más o menos graves y la capacidad de generar ahorro (disponer de remanentes para sobrevivir 6 meses con ellos en caso de necesidad).

Indicadores

1. Los ingresos de la unidad familiar (o su gestión) son insuficientes para cubrir las necesidades básicas.
2. Los ingresos (o su gestión) permiten cubrir las necesidades básicas, pero no pueden afrontar imprevistos ni ahorrar.
3. Los ingresos permiten cubrir necesidades básicas y atender ciertos imprevistos, pero no generar ahorro.
4. Los ingresos son estables y permiten cubrir necesidades básicas, atender imprevistos y generar ahorro.

5. Las condiciones de alojamiento y vivienda facilitan el empleo	
Estima en qué medida la disposición de un alojamiento y/o vivienda permite acceder o mantener un empleo.	
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. No dispone de vivienda, está en riesgo de perderla o no reúne condiciones mínimas de habitabilidad. 2. Dispone de un alojamiento, pero es inestable con cambios frecuentes o en una situación de precariedad o conflicto. 3. Dispone de una vivienda estable, aunque requiere de apoyos para su mantenimiento o mejora. 4. Dispone de una vivienda que le proporciona un entorno estable y seguro para acceder y mantener un empleo.
6. Tiene acceso y utiliza los medios de transporte para acceder a diferentes lugares	
Evalúa el grado en el que la persona puede utilizar medios de transporte para desplazarse con facilidad a entornos laborales.	
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. La persona no puede utilizar un transporte que le permita desplazarse a lugares de trabajo (vive en zona de difícil acceso, no hay transporte accesible...). 2. Los medios de transporte disponibles interfieren con el empleo (excesivo tiempo en desplazamientos, limitada frecuencia de transporte...). 3. Los medios de transporte disponibles condicionan puntualmente el empleo (no hay transporte a determinadas horas, limitaciones en el mantenimiento del vehículo propio...). 4. La persona dispone de un transporte de calidad (accesible y frecuente).
7. La persona dispone de red social y participa en diversas actividades y entidades sociales	
Evalúa en qué medida la persona dispone de personas de apoyo (familia y amistades) y también el grado en el que participa en actividades sociales.	
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. La persona tiene una red social muy débil (sin familia y amistades) y tiene una escasa participación en actividades comunitarias. 2. La persona dispone de una mínima red de apoyo y participa puntualmente en actividades sociales (actividades de ocio, formativas...) que implican relación con otras personas. 3. La persona dispone de relaciones personales que le apoyan y participa regularmente en actividades sociales. 4. La persona mantiene relaciones significativas con familia o amistades y es miembro de diferentes asociaciones o grupos.
Necesidades identificadas	Apoyos que precisa/desea

1.2. Circunstancias personales

8. La salud física (incluyendo limitaciones permanentes) le permite desempeñar un empleo

Evalúa en qué medida el estado de salud física de la persona dificulta el acceso o mantenimiento de un empleo. El estado de salud se refiere a la existencia de enfermedades, limitaciones funcionales, a la necesidad de tratamientos frecuentes y de una forma general, al estado de bienestar físico de la persona. Otros aspectos, tales como hábitos saludables (no fumar, hacer ejercicio, alimentación, sueño...) pueden ser tenidos en cuenta en la medida que puedan tener un impacto (aunque sea indirecto) en la actividad laboral. La percepción de la persona sobre su estado de salud física también es un aspecto a considerar. En el apartado cualitativo de necesidades de apoyo también se valorará la necesidad de mejorar la atención por parte de los servicios de salud.

Indicadores

1. La salud física es un obstáculo importante para acceder a la mayoría de empleos.
2. La salud física restringe el tipo de puestos a los que puede acceder o interfiere con el desempeño laboral.
3. La salud física puede limitar en ocasiones o de forma puntual la búsqueda de empleo o el rendimiento laboral (toma de medicación, preocupación por la salud, hábitos no saludables, tratamientos insuficientes...).
4. La persona tiene un buen estado de salud y bienestar físico y no supone ningún obstáculo para el empleo.

9. La salud mental (incluyendo adicciones) le permite desempeñar un empleo

Evalúa en qué medida el estado de salud mental de la persona dificulta el acceso o mantenimiento de un empleo. El estado de salud mental se refiere a la existencia de enfermedades, limitaciones funcionales, a la necesidad de tratamientos frecuentes y de una forma general, al estado de bienestar psicológico de la persona. Otros aspectos, tales como hábitos saludables, pueden ser tenidos en cuenta en la medida que puedan tener un impacto en el empleo. La percepción de la persona sobre su estado de salud mental también es un aspecto a considerar. En el apartado cualitativo de necesidades de apoyo también se valorará la necesidad de mejorar la atención por parte de los servicios de salud.

Indicadores

1. El estado de salud mental es un obstáculo importante para acceder a la mayoría de empleos.
2. El estado de salud mental restringe el tipo de puestos a los que puede acceder o interfiere con el desempeño laboral.
3. El estado de salud mental puede limitar en ocasiones o de forma puntual la búsqueda de empleo o el rendimiento laboral (toma de medicación, preocupación por la salud, tratamientos insuficientes...).
4. La persona tiene un buen estado de salud y bienestar psicológico y no supone ningún obstáculo para el empleo.

10. La persona se enfrenta a barreras en el acceso al empleo por alguna característica personal (edad, género, origen o pertenencia a grupo cultural)

Estima en qué medida la persona presenta características personales que pueden dificultar su acceso a un empleo. Hay que tener en cuenta en su valoración, que estas características no son por sí mismas obstáculos al empleo, sino en la medida que van asociadas a prejuicios o a falta de accesibilidad que se pueden dar en determinados contextos o sectores productivos. Se valoran las siguientes características: edad, género, origen o grupo cultural y otras no especificadas. En caso de presentar dos o más, marcar la casilla al final de los indicadores.

Indicadores

1. Hay alguna característica de la persona que supone una barrera muy grande para su contratación o para mantener un empleo.
2. Alguna característica de la persona supone limitaciones para acceder a un empleo (prejuicios sobre edad, minorías, segregación por género, tener antecedentes penales...).
3. Alguna característica puede influir en algunos momentos en el acceso o mantenimiento del empleo (algunas limitaciones horarias, adecuación de entornos laborales...).
4. Las características de la persona no le suponen ningún obstáculo en el acceso y mantenimiento de un empleo.

(*) Atención. En caso de presentar dos o más de las características, marcar este recuadro

11. La persona hace elecciones, toma decisiones y es capaz de desarrollar planes de acción consistentes

Evalúa la autodeterminación de la persona –capacidad de experimentar control sobre su vida– y se refiere al grado de autoconocimiento, a la capacidad de planificación y establecimiento de metas y su autorregulación.

Indicadores

1. La persona experimenta un escaso control sobre su vida en la medida que no tiene metas personales o no es capaz de desarrollar planes de acción.
2. La persona toma algunas decisiones, aunque se desanima o cambia con frecuencia y le cuesta ser persistente en las acciones que pone en marcha.
3. Toma decisiones y se propone objetivos en algunos aspectos concretos de su vida y desarrolla algunas acciones para lograrlos.
4. Tienen claro sus objetivos, desarrolla acciones con expectativas y confianza en sus capacidades y recursos.

Necesidades identificadas	Apoyos que precisa/desea

Sección II. Trayectoria formativa y laboral

II.3. Formación y habilidades básicas

12. Conocimiento o dominio de la lengua de uso habitual

Valora el grado en que el dominio (comprensión y expresión) de la lengua de uso habitual en su entorno laboral supone una dificultad para encontrar un empleo.

Indicadores

1. Tiene un escaso conocimiento de la lengua habitual que hace que no pueda acceder a la mayoría de empleos.
2. Su nivel de conocimiento de la lengua habitual supone limitaciones para acceder o mantener un empleo.
3. Su nivel de conocimiento de la lengua puede suponer dificultades puntuales en su actividad profesional.
4. Se comunica con fluidez y no suponen ningún obstáculo para conseguir un empleo o en su actividad profesional.

13. Dispone de un nivel adecuado de comunicación verbal

Estima el grado en el que la persona es capaz de expresar y comprender mensajes orales. En parte se puede confundir con el anterior y si una persona no domina la lengua, también puntuará bajo en este ítem. A pesar de ello, dada la importancia de la comunicación oral se hace una valoración de cada aspecto de forma diferenciada.

Indicadores

1. Le cuesta expresarse de forma clara (frases sin acabar, poco vocabulario...) y adaptada al contexto. En ocasiones tiene dificultad para comprender mensajes elaborados.
2. Expresa sus ideas, aunque en ocasiones de forma básica, adaptando su registro al contexto de la comunicación. Puede mostrar algunas dificultades con mensajes técnicos o elaborados.
3. Expresa sus ideas de forma clara y concisa y comprende mensajes elaborados, confirmando que lo ha entendido.
4. Es capaz de expresar mensajes complejos de forma clara y estructurada, adaptándolas adecuadamente al contexto. También es capaz de comprender explicaciones complejas y pide aclaraciones si lo precisa.

14. Tiene las competencias básicas de lectura, escritura y cálculo

Estima el grado en el que la persona hace un uso funcional de las competencias académicas básicas.

Indicadores

1. No se maneja con fluidez para interpretar información escrita ni con las operaciones matemáticas básicas.
2. Tiene dificultades puntuales para interpretar información escrita o realizar operaciones matemáticas básicas.
3. Se desvuelve con soltura para interpretar información escrita o realizar operaciones matemáticas que son de uso cotidiano.
4. Tiene dominio en el lenguaje escrito y las operaciones matemáticas, aunque no sean de uso cotidiano.

15. Dispone de las titulaciones académicas básicas (graduado ESO o equivalentes)

Estima el grado en el que la persona dispone de titulaciones y acreditaciones de formación académica. Si dispone de estudios, pero no están convalidados no se tienen en cuenta, aunque en el apartado cualitativo se tendrán en cuenta a efectos de apoyo en su consecución.

Indicadores

1. No ha realizado estudios o no dispone de ninguna acreditación de haberlos realizado.
2. Acredita haber recibido formación básica o está recibéndola en estos momentos.
3. Dispone de titulación básica (ESO o equivalente).
4. Dispone de titulaciones que acreditan niveles formativos por encima de la formación básica.

16. Utiliza las herramientas y recursos tecnológicos en los procesos de búsqueda de empleo y en los entornos laborales

Evalúa el grado en que la persona tiene acceso y puede hacer uso de recursos tecnológicos tanto en el proceso de búsqueda de empleo como en el propio entorno laboral.

Indicadores

1. No utiliza la tecnología, o si lo hace es en momentos puntuales con indicaciones precisas.
2. Utiliza la tecnología más habitual para acceder a información, comunicarse o realizar trámites (móvil, correo electrónico, internet...).
3. Utiliza (o puede aprender con facilidad) diferentes programas y recursos tecnológicos que se precisan en sus entornos laborales.
4. Utiliza con soltura y plantea soluciones tecnológicas sencillas a problemas de su profesión.

17. Conoce sus derechos ciudadanos y laborales y las formas de hacerlos efectivos

Evalúa el grado en el que la persona conoce sus derechos y responsabilidades como ciudadano/a, la forma de ejercerlos y si es preciso de reclamarlos.

Indicadores

1. No conoce sus derechos o está en una situación de vulnerabilidad que no le permite reclamarlos.
2. Conoce sus derechos y es capaz de pedir ayuda para saber dónde y cómo reclamarlos.
3. Es capaz de defender sus derechos básicos, aunque precisa de apoyos puntuales.
4. Conoce sus derechos y las formas más eficaces de hacerlos efectivos.

Necesidades identificadas

Apoyos que precisa/desea

II.4. Formación profesional

18. Dispone de cualificaciones profesionales que se requieren en el mercado de trabajo

Evalúa en qué medida dispone de acreditaciones o certificaciones que pueden ser requeridas o valoradas en el mercado de trabajo.

Indicadores

1. No dispone de ningún título profesional ni de otro tipo de acreditación o certificado profesional.
2. No dispone de un título, pero sí de algunas acreditaciones profesionales o certificados de aprendizajes profesionales.
3. Dispone de un título profesional básico que le permite el acceso a algunos empleos o de acreditaciones profesionales equivalentes con valor en el mercado.
4. Dispone de titulaciones profesionales que son demandadas en el mercado de trabajo.

19. El itinerario formativo desarrollado por la persona es coherente y se orienta a un grupo de ocupaciones

Evalúa en qué medida el conjunto de formaciones de la persona tienen coherencia y se orientan hacia unas ocupaciones concretas.

Indicadores

1. Tiene escasa formación o son formaciones dispersas que no se asocian a unos perfiles profesionales definidos.
2. Está en proceso de reorientación profesional a través de formaciones con demanda en el mercado.
3. La mayor parte de su formación y acreditaciones confluyen en un perfil profesional, aunque no siempre se asocian a ocupaciones demandadas.
4. Dispone de un itinerario formativo coherente asociado a ocupaciones con demanda en el mercado de trabajo.

20. Ha participado en el último año en procesos formativos y de reciclaje profesional

Evalúa en qué medida en el último año ha participado en procesos formativos de carácter formal que mejoran su empleabilidad. La formación en el puesto en la EI no se considera. Es importante tener en cuenta que, en caso de que la persona ya disponga de una cualificación suficiente para acceder al empleo se valora con, al menos, un 3.

Indicadores

1. No ha participado en ningún curso o proceso formativo.
2. Ha realizado algún curso breve de carácter profesional o sociolaboral.
3. Ha participado en algún proceso formativo con algún tipo de acreditación o titulación profesional.
4. Ha participado en diversos programas formativos con impacto en su empleabilidad (o ya dispone de cualificación suficiente y actualizada para acceder al empleo).

21. Utiliza o accede a información sobre recursos y programas formativos

Evalúa en qué medida tiene información acerca de los recursos y programas formativos a su alcance o de su interés.

Indicadores

1. No dispone de información sobre las oportunidades formativas disponibles.
2. Conoce algunas oportunidades formativas disponibles.
3. Tiene información y conoce algunas oportunidades formativas de su entorno.
4. Tiene información y conoce las oportunidades formativas que pudieran ser de su interés siendo capaz de describir sus requisitos y condiciones.

22. Tiene motivación para participar en procesos formativos	
<p>Evalúa en qué medida en su situación actual tiene una disposición proactiva para adquirir nuevos conocimientos, aunque en ocasiones le suponga un esfuerzo personal.</p>	
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. No muestra interés (por motivos diversos) por participar en procesos formativos. 2. Manifiesta interés por participar en procesos formativos, aunque no lo suele llevar a la práctica. 3. Manifiesta interés por participar en procesos formativos en caso de que no impliquen muchas exigencias personales. 4. Manifiesta su disposición y compromiso a participar en procesos formativos aunque impliquen esfuerzo o exigencias importantes.
Necesidades identificadas	Apoyos que precisa/desea

II.5. Experiencia profesional	
23. Tiene experiencia profesional reciente	
<p>Evalúa en qué medida dispone de experiencia profesional en los dos últimos años. Incluye además de empleo formal, otras experiencias desarrolladas en contextos informales o de economía sumergida (cuidado de familiares, habilidades domésticas, participación en negocios familiares, atención a la dependencia...).</p> <p>(* En el caso de personas en la EI se valora diferente cada una de las opciones.</p>	
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. En los dos últimos años no ha tenido ningún tipo de actividad laboral, incluyendo subempleo. 2. En el último año, ha desarrollado actividades laborales puntuales o informales (en el caso de tratarse de experiencia en la EI, no ha finalizado el contrato). 3. En el último año ha trabajado un mínimo de 3 meses (en el caso de tratarse de experiencia en la EI, ha renovado el contrato). 4. En el último año ha trabajado 6 meses o más (en el caso de EI, ha renovado el contrato y el itinerario y el desempeño laboral son valorados positivamente por la persona y por el equipo técnico).

24. Tiene experiencia profesional continua (pocos y breves periodos de desempleo)	
<p>Evalúa en qué medida su experiencia profesional ha tenido una continuidad en el tiempo o ha alternado con situaciones de desempleo.</p>	
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Su trayectoria profesional se caracteriza por el desempleo. 2. Su experiencia profesional se caracteriza por entradas y salidas del mercado de trabajo con periodos de desempleo. 3. Tiene una experiencia profesional larga con algunos periodos en desempleo. 4. Su experiencia profesional se caracteriza por periodos transitorios de desempleo.
25. Tiene experiencia profesional coherente (puestos relacionados con un perfil profesional o familia profesional)	
<p>Evalúa en qué medida los puestos de trabajo ocupados corresponden a un tipo de ocupación o una misma familia profesional.</p>	
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los puestos de trabajo que ha ocupado no corresponden a la misma familia profesional. 2. Varios (más del 25%) de los puestos de trabajo ocupados corresponden a la misma familia profesional. 3. La mayor parte (más del 50%) de los puestos de trabajo desempeñados corresponden a una misma familia profesional. 4. Todos los puestos de trabajo que ha ocupado corresponden a la misma familia profesional.
Necesidades identificadas	Apoyos que precisa/desea

Sección III. Desempeño profesional (tomando como referencia contextos ordinarios de desempeño profesional)

III.6. Competencias laborales básicas	
26. Cumple con las normas y hábitos básicos de trabajo (puntualidad, notificaciones, normas básicas...)	
Evalúa en qué medida la persona cumple con las normas y procedimientos establecidos en los centros de trabajo.	
Indicadores	<ol style="list-style-type: none">1. Con alguna frecuencia, tiene dificultades para cumplir las normas establecidas y respetar los procedimientos definidos en los centros de trabajo.2. Cumple con las normas y procedimientos, aunque puede tener alguna dificultad puntual.3. Cumple regularmente con las normas y procedimientos, siendo consciente de su sentido e importancia en el funcionamiento de la empresa.4. Es capaz de gestionar excepciones a las normas y hacer propuestas de mejora de los procedimientos de trabajo.
27. Muestra responsabilidad en las funciones y tareas (cumple los compromisos adquiridos, ritmo, calidad, eficacia)	
Evalúa en qué medida la persona muestra responsabilidad en el cumplimiento de las funciones y las tareas asignadas y en las condiciones definidas para su realización.	
Indicadores	<ol style="list-style-type: none">1. Le cuesta cumplir con las tareas o funciones asignadas o no tienen la calidad establecida.2. Habitualmente cumple con las tareas y funciones asignadas, aunque puntualmente hay demoras o baja calidad.3. Cumple con las exigencias del puesto en cuanto a objetivos, ritmo y calidad.4. Muestra un alto rendimiento que destaca por la calidad y mejora continua con la que desarrolla sus tareas.

28. Planifica, organiza y evalúa su trabajo (autonomía)	
<p>Evalúa en qué medida la persona es capaz de planificar, organizar y evaluar su trabajo de manera autónoma gestionando su tiempo de trabajo en aras de lograr los objetivos propuestos.</p>	
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le cuesta establecer prioridades y organizar sus tareas, y necesita de indicaciones de otras personas para su desarrollo. 2. Planifica sus tareas, organiza el trabajo y establece prioridades cuando son tareas que conoce y ha realizado en otras ocasiones. 3. Organiza el trabajo, planificando sus tareas y estableciendo prioridades en función de los objetivos acordados. 4. Es capaz de organizar y planificar tareas nuevas o de responder a imprevistos de una forma eficiente.
29. Muestra adaptabilidad y capacidad de aprendizaje (incluye iniciativa)	
<p>Evalúa en qué medida la persona es capaz de adaptarse a las circunstancias que van apareciendo en el trabajo, mostrando iniciativa para resolver las situaciones y aprendiendo de ese proceso de adaptación a las necesidades laborales.</p>	
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se siente cómoda en las rutinas y tiene dificultades para adaptarse a los cambios. 2. Acepta los cambios de rutinas que no le exigen iniciativa y necesita que le dejen claras las nuevas tareas. 3. Muestra disposición a las nuevas situaciones que le impliquen aprendizajes, es capaz de sugerir algunas iniciativas, aunque necesita sentirse acompañada. 4. Se adapta con interés a las nuevas situaciones, proponiendo soluciones a los retos y es consciente de los aprendizajes del proceso.
30. Muestra confianza personal en el desarrollo del trabajo (autoeficacia)	
<p>Evalúa en qué medida la persona tiene confianza en la propia capacidad para lograr los resultados pretendidos.</p>	
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ante las dificultades se rinde y no cree en la posibilidad de lograr lo que pretende. 2. No actúa de manera convencida para lograr los objetivos que se propone y si las dificultades se acumulan desiste. 3. Tiene confianza en sus capacidades y es capaz de persistir hasta lograr los objetivos que se propone. 4. Le gusta enfrentarse a nuevos retos y poner en juego sus capacidades para resolver situaciones nuevas.
Necesidades identificadas	Apoyos que precisa/desea

III.7. Competencias sociolaborales

31. Se comunica adecuadamente, expresando sus puntos de vista e ideas y escuchando otras

Evalúa en qué medida la persona es capaz de expresar de forma clara, de diversas maneras, en diferentes situaciones y a diferentes personas, sus puntos de vista y sentimientos, siendo comprensibles para los demás. A la vez que es capaz de escuchar activamente las opiniones de compañeros o responsables, incluso en situaciones de conflicto.

Indicadores

1. Tiene dificultades frecuentes para comunicar sus puntos de vista o sentimientos o para mostrar conductas de escucha activa, sobre todo en situaciones de estrés o conflicto.
2. Aunque en general se comunica de forma adecuada, en ocasiones le cuesta expresar sus puntos de vista o escuchar a otras personas.
3. De forma habitual expresa opiniones y emociones, aporta y propone ideas, respetando turnos, así como otras opiniones y puntos de vista.
4. Se comunica con facilidad, de forma natural y se adapta a diferentes situaciones y personas. Entiende los intereses y puntos de vista de los demás.

32. Presencia e imagen personal adecuada

Evalúa en qué medida la presencia o la imagen personal puede tener incidencia en las relaciones y el desempeño laboral.

Indicadores

1. Su presencia o imagen personal le generan dificultades en su relación con las personas y en el trabajo.
2. En ocasiones su presencia o imagen personal no es adecuada a las circunstancias o situaciones.
3. Habitualmente su presencia e imagen personal es adecuada y pertinente a la situación.
4. Gestiona de forma adecuada su imagen personal en el entorno laboral y se adapta a diferentes situaciones sociales (p.e. una entrevista de trabajo...).

33. Se relaciona satisfactoriamente con compañeros/as, responsables y clientela

Evalúa en qué medida la persona es capaz de mantener relaciones satisfactorias que permitan construir un buen clima con otras personas en el contexto del trabajo.

Indicadores

1. No se relaciona con otras personas o tiene dificultades para relacionarse con la gente y formar parte de grupos.
2. Mantiene en general relaciones correctas con compañeros/as, responsables o clientela, aunque de forma puntual tiene algunos incidentes o conflictos con algunas de ellas.
3. Se relaciona adecuadamente tanto con compañeros/as como con responsables y se integra en los grupos.
4. Busca y promueve relaciones personales y profesionales en diferentes contextos. Se preocupa por fortalecer las ya existentes.

34. Colabora con otras personas (trabaja en equipo)

Evalúa en qué medida la persona es capaz de trabajar conjuntamente con otras personas y colaborar activamente en equipo para alcanzar los objetivos definidos.

Indicadores

1. Le cuesta establecer tareas y objetivos compartidos con otras personas y se centra más en sus objetivos particulares. Puede tener algunos conflictos.
2. Acepta la organización del trabajo en equipo, aunque le cuesta mostrar iniciativa (como, por ejemplo, dar opiniones, colaborar, ayudar a otras personas...).
3. Colabora activamente con otras personas, se organiza bien con ellas y asume los objetivos del grupo.
4. Promueve un buen clima grupal, aporta ideas y apoya a otras personas, colaborando activamente en el desarrollo de los objetivos de grupo, incluso manteniendo el liderazgo.

35. Gestiona situaciones de estrés y conflicto (autocontrol)	
<p>Evalúa en qué medida la persona se muestra tranquila ante situaciones novedosas o adversas, ejerciendo control sobre sus emociones y evitando respuestas agresivas o negativas ante situaciones de estrés o conflicto.</p>	
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se muestra contrariada y reacciona emocionalmente en las situaciones de estrés o conflicto. 2. Le cuesta controlar su ansiedad y puede mostrar nerviosismo. Puede necesitar ayuda para analizar la situación y expresar cómo se siente. 3. Soporta la tensión en situaciones de estrés o conflicto. Es consciente de sus emociones y sabe gestionar el conflicto. 4. Con su actuación aporta tranquilidad y ofrece salidas constructivas a las situaciones de estrés o conflicto y promueve un clima de respeto y diálogo.
Necesidades identificadas	Apoyos que precisa/desea

III.8. Competencias técnico-profesionales	
36. Domina las actividades profesionales propias de su especialidad y nivel profesional	
<p>Evalúa es grado en el que la persona es competente y se desempeña con eficacia en las tareas propias de su ocupación y nivel de cualificación. Para evaluar las competencias técnicas, hay que tomar como referencia tanto un nivel profesional como una ocupación concreta que vaya asociada a un conjunto de competencias establecidas. En caso de no disponer de una ocupación de referencia se evalúa con un 1. Siempre que sea posible se tomará como referencia el CNCP.</p>	
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Está en proceso de aprendizaje de las competencias técnicas de su nivel profesional o bien no dispone de una ocupación específica. 2. Muestra un nivel de dominio inicial o básico en el desempeño, aunque requiere de supervisión en determinadas operaciones. 3. Muestra un dominio suficiente en todas las operaciones propias de su especialidad y su nivel profesional. 4. Muestra un dominio experto (autónomo y eficiente) en todas las operaciones propias de su especialidad y su nivel profesional.
Necesidades identificadas	Apoyos que precisa/desea

Sección IV. Búsqueda de empleo

IV.9. Búsqueda de empleo	
37. Conseguir un empleo es una prioridad para la persona	
Evalúa en qué medida la búsqueda de un empleo es una práctica relevante que moviliza a la persona.	
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. En este momento encontrar un empleo no es una prioridad para la persona ya que tiene otras prioridades personales o familiares. 2. Conseguir un empleo es importante para la persona, pero, por diversos motivos, no consigue dedicar tiempo y esfuerzo a buscarlo. 3. Es una prioridad, pero no consigue mantener un proceso constante de búsqueda. 4. Encontrar un trabajo es una prioridad para la persona y consigue mantener un proceso constante de búsqueda.
38. Dispone de un objetivo profesional definido congruente con sus competencias y disponibilidad	
Evalúa en qué medida la persona tiene definidos sus intereses y motivaciones en consonancia con lo que puede ofrecer. Es decir, se refiere tanto al nivel de autoconocimiento profesional y su relación con los objetivos profesionales que se plantea.	
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. No tiene claro que quiere conseguir, ni describe lo que puede ofrecer. 2. Tiene una idea general de lo que le gustaría lograr aunque sin concordancia con lo que puede ofrecer. 3. Sabe expresar sus intereses y motivaciones y tiene concordancia con sus competencias y disponibilidad. 4. Tiene muy claro lo que quiere conseguir y es muy congruente con sus competencias y disponibilidad.
39. Conoce el funcionamiento del mercado de trabajo asociado a su objetivo profesional (requisitos, sistemas de acceso, salidas profesionales...)	
Evalúa en qué medida la persona conoce el mercado de trabajo asociado a los ámbitos en los que le gustaría trabajar.	
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desconoce el ámbito en el que le gustaría trabajar. 2. Tiene cierto conocimiento sobre el ámbito, pero desconoce los pormenores del funcionamiento del mercado de trabajo. 3. Tiene conocimiento sobre el ámbito y conoce de manera básica el funcionamiento del mercado de trabajo. 4. Conoce el ámbito en el que quiere participar y es capaz de describir sus características, condiciones y requisitos con detalle.

40. Puede definir su plan de búsqueda de empleo (ámbitos posibles de trabajo, requisitos, opciones de formación...)

Evalúa en qué medida la persona es capaz de formular un plan de búsqueda de empleo que le ayude a hacer realidad sus motivaciones, intereses y objetivos profesionales.

Indicadores

1. No tiene objetivos de búsqueda de empleo o no sabe los pasos necesarios para hacer realidad sus objetivos.
2. Formula algunos objetivos de búsqueda de empleo, aunque son de carácter general e identifica alguna acción que puede poner en marcha.
3. Tiene claro sus objetivos de búsqueda de empleo e identifica diversas acciones a poner en marcha.
4. Es capaz de plantear diversas iniciativas y actividades y organizarse para ponerlas en práctica.

41. Sabe utilizar las técnicas de búsqueda de empleo propias de su sector (CV, contactos personales, agenda de búsqueda, pruebas de selección, prensa, internet...)

Evalúa en qué medida la persona sabe utilizar las técnicas de búsqueda de empleo que se utilizan en el sector en el que busca empleo. Estima el grado de autonomía en los pasos a seguir en un proceso de búsqueda: análisis de ofertas y requisitos, respuesta a ofertas, envío CV y cartas, preparación de procesos de selección...

Indicadores

1. Dispone de un conocimiento superficial pero no las utiliza.
2. Aunque utiliza las principales técnicas, precisa de apoyo en su puesta en práctica en varios momentos del proceso: búsqueda y análisis de ofertas, envío de CV y cartas de presentación, activación de redes familiares y sociales...
2. Utiliza con autonomía las principales técnicas, aunque puede necesitar de apoyos puntuales para su puesta en práctica en algunos de los pasos del proceso.
4. Se muestra competente en el manejo de las diversas técnicas, gestionando su propia agenda de búsqueda de empleo los diferentes pasos del proceso de búsqueda. Si necesita ayuda puntual es capaz de solicitarla.

42. Dispone de una red de contactos personales y profesionales para la búsqueda de empleo	
Evalúa en qué medida la persona dispone de contactos personales y utiliza redes profesionales de búsqueda de empleo (Lanbide, servicios de orientación, bolsas de empleo, asociaciones profesionales...).	
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. No tiene contacto con personas que le puedan facilitar un empleo ni conoce profesionales o recursos que le puedan apoyar. 2. Conoce y utiliza los recursos existentes (oficina de Lanbide, servicios de orientación de entidades, bolsas de empleo...) aunque tiene pocos contactos personales. 3. Dispone de algunos contactos personales y sabe cómo utilizar los servicios de orientación y los recursos de búsqueda (centro de empleo, entrevista regulares con orientadores...). 4. Tiene una red de contactos personales y utiliza regularmente los servicios empleo.
43. Tiene disponibilidad horaria y geográfica para acceder a diferentes empleos	
Evalúa en qué medida la disponibilidad de horarios o la necesidad de desplazarse de su domicilio puede significar una oportunidad o limitación para el empleo.	
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiene muchas limitaciones para disponer de horarios estables y/o poca disposición a desplazarse de su entorno habitual. 2. Tiene unas bandas horarias concretas en las que podría trabajar y/o limitaciones geográficas a su localidad o alrededores próximos. 3. Tiene disponibilidad horaria con algunas limitaciones para trabajar fuera de su comarca. 4. Tiene gran disponibilidad de horarios y disposición a ocupar un empleo fuera de su comarca.
44. Cree que puede encontrar un empleo (empleabilidad percibida)	
Evalúa en qué medida tiene expectativas de lograr un empleo. La propia formulación que hace la persona es lo más relevante en este ítem. Aunque en ocasiones puede estar desajustado en este momento se valora la expectativa y percepción de la propia persona.	
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Considera que va a ser muy difícil que encuentre un empleo. No hay trabajo para personas de sus características o en su situación. 2. Tiene dudas de si va poder conseguir un empleo, no hay muchas oportunidades para personas en su situación. 3. Considera que, aunque le cueste, terminará encontrando un empleo. 4. Tiene mucha confianza en que va a encontrar un empleo en los próximos meses.
Necesidades identificadas	Apoyos que precisa/desea

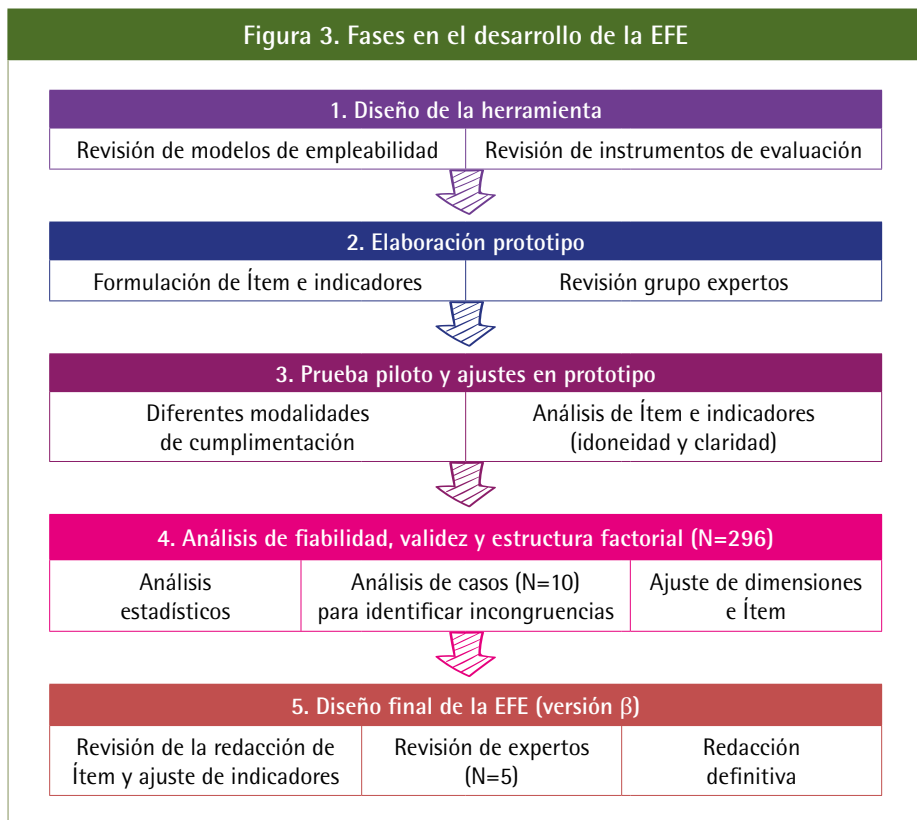
► Anexo 2. Proceso de elaboración de la Escala y características métricas

A. Proceso de elaboración

Esta herramienta es producto de un largo proceso de trabajo que se ha desarrollado en diferentes fases y con la colaboración de muchas personas.

Como hemos señalado, este trabajo parte de la necesidad identificada por las Empresas de Inserción de disponer de una herramienta de evaluación sistemática que permita tanto identificar las necesidades de las personas para mejorar su empleabilidad como evaluar los resultados e impacto del programa, más allá de las tasas de inserción.

El proceso de elaboración se resume en la figura 3.



Como se puede ver, se parte de una revisión de la literatura sobre los factores que inciden en la empleabilidad de personas con dificultades de incorporarse al mercado laboral. Este trabajo, junto con la revisión de otras herramientas con un objetivo similar (tabla 5), permite la elaboración de 44 ítems, con 4 opciones de respuesta e indicadores para cada uno de ellos. Esta primera versión es sometida a la revisión de 10 personas técnicas de acompañamiento que hacen propuestas de mejora, tanto para la redacción de los ítems como de las opciones de respuesta.

Tabla 5. Instrumentos revisados para el diseño de los ítems de la escala		
Autor	Nombre	Características
Minnesota Department of Human Services, (2009)	Employability Measure	Mide la situación de una persona en 11 áreas relacionadas con el empleo: transporte, cuidado de dependientes, comportamiento de hijos/as, educación, vivienda, apoyo social, economía, legal, entorno de vida seguro, salud y habilidades para el empleo. La completa el o la profesional a través de recoger la información en una entrevista. Da un perfil de fortalezas y debilidades como base para diseñar un plan de empleo.
Cabo et al., 2008	Cuestionario Sociométrico de Empleabilidad (CSE)	Mide la probabilidad de encontrar un empleo atendiendo a factores personales, factores sociopersonales y factores contextuales (62 elementos), a través del juicio de técnicos/as especialistas que realizan atención a personas en contextos de acciones relacionadas con el empleo.
Fundación Accenture, 2015	EMPLEA+. Diagnóstico social-evaluación competencias	Mide los obstáculos y condicionantes en la situación social de una persona y su nivel de competencias básicas. Lo cumplimenta un/a orientador/a, recogiendo información a través de entrevista. Se completa con un apartado de autoevaluación competencial.

Este primer prototipo es sometido a una prueba piloto en diferentes condiciones (autoevaluación, entrevista y juicio técnico de profesional) por parte de 10 personas técnicas de acompañamiento. La prueba piloto permite determinar el juicio profesional como la forma más fiable para cumplimentar la escala, así como valorar a través de un sencillo cuestionario la pertinencia y claridad de los ítems.

De cara a comprobar la fiabilidad y validez de la Escala se ha aplicado por 46 profesionales a una muestra de 296 participantes en diversos programas de inserción laboral con mayoría de Empresas de Inserción. Para ello, se ha analizado el funcionamiento de los ítems y la fiabilidad y validez. También se ha realizado el estudio de la estructura factorial de la escala, utilizando el análisis de componentes principales (ACP).

Con los resultados de los análisis estadísticos se ha procedido a la elaboración de la versión definitiva de la escala, ajustando sus dimensiones, revisando la redacción de los ítems y reformulando los indicadores para subsanar las limitaciones identificadas en la escala. La versión definitiva ha sido revisada en profundidad por un grupo de expertos y expertas (N=5) tanto del ámbito académico como profesional.

B. Características del prototipo de la EFE

Como hemos señalado, el objetivo de la Escala de Factores de Empleabilidad (EFE) es evaluar la situación de una persona con relación a los diferentes factores que se asocian a la empleabilidad, con la finalidad de definir o mejorar los servicios y apoyos que esa persona puede recibir en su itinerario de inserción laboral. Para ello, incluye aspectos cuantitativos, con una estimación numérica acerca del grado en el que los diferentes factores están presentes, y cualitativos orientado a identificar en cada una de las dimensiones, las necesidades de apoyo de las personas.

Es importante destacar que, aunque el conjunto de factores que se exploran hacen referencia a las personas, siempre se trata de ubicarlos en el contexto en el que se producen. Todos nos hablan de la situación de una persona, pero sin perder de vista que la situación de esa persona está influida de forma permanente por el contexto en el que se encuentra.

A partir de la revisión de la literatura científica (Martínez, Galarreta y Arostegui, 2018) y de un contraste con grupo de expertos y expertas pertenecientes a Gizatea, la Escala identifica 7 dimensiones que se definen a continuación (tabla 6):

Tabla 6. Dimensiones y nº de ítems del prototipo

Dimensión	Definición	Nº It.
1. Situación social	Conjunto de circunstancias personales y sociales que influyen en que la persona pueda encontrar un empleo. Incluye las posibilidades de conciliación, situación legal, ingresos, vivienda, redes de apoyo, salud física, salud mental, acceso al transporte y riesgo de discriminación.	11
2. Formación básica	Nivel de cualificación personal básica que incluye el conocimiento del idioma, competencias básicas comunicativas y sociales, titulaciones académicas y el uso de TIC.	6
3. Formación profesional	Niveles y características de la formación profesional tanto reglada como para el empleo, incluyendo la situación actual con relación a la formación.	5
4. Experiencia profesional	Duración y características de la trayectoria laboral de la persona (coherencia, tiempo en desempleo...).	3
5. Búsqueda de empleo	Factores relacionados con el afrontamiento de la búsqueda de empleo e incorpora aspectos como la prioridad del empleo, proyecto profesional, información del mercado de trabajo, redes de apoyo, disponibilidad, gestión de plan de búsqueda y empleabilidad percibida.	8
6. Desempeño social en el trabajo (relaciones)	Competencias sociales básicas necesarias para cualquier empleo tales como comunicación, relaciones, trabajo en equipo, autocontrol y defensa de derechos.	6
7. Desempeño laboral (tarear)	Competencias básicas relacionadas con las tareas y con las normas de funcionamiento en el empleo (imagen personal, normas y hábitos de trabajo, responsabilidad, autonomía, iniciativa y autoeficacia.	5

C. Propiedades métricas del prototipo

La EFE en su fase de validación se aplicó a una muestra de N=296 personas participantes en diversos programas de inserción laboral, que fueron evaluadas por 46 profesionales (70% mujeres), con una edad media de 43 años y con 9,3

años de experiencia en el ámbito de la inserción laboral. El 90% dispone de una titulación universitaria, con predominio de la educación social, el trabajo social y la psicología.

Con relación a las personas evaluadas, el 56% son mujeres por el 44% de hombres, con una edad media de 40 años, la mayoría de Bizkaia (67,6%) y Araba (14,5%), con porcentajes menores de otras provincias. Con relación al programa en el que participan (tabla 7), la mayoría de la muestra (65,5%) participa en una Empresa de Inserción, seguido en porcentajes similares por Formación y Orientación.

Tabla 7. Muestra por tipo de programa		
Programa	Frecuencia	Porcentaje
Empresa Inserción	194	65,5
Formación Para El Empleo	41	13,9
Orientación	46	15,5
Taller Prelaboral	15	5,1
Total	296	100,0

Con relación al nivel formativo de las personas (tabla 8), destaca que el 61,5% no alcanza la titulación básica y solamente el 18,8% dispone de alguna titulación profesional.

Tabla 8. Muestra por nivel académico			
Nivel de estudios	Frecuencia	Porcentaje	% acumulado
Sin estudios	73	24,7	24,7
E Primaria	109	36,8	61,5
ESO	40	13,5	75,0
Bachillerato	18	6,1	81,1
FP Básica	17	5,7	86,8
FP Media	22	7,4	94,3
FP Superior	9	3,0	97,3
Grado/ Licenciatura	8	2,7	100,0
Total	296	100,0	

Para la validación del prototipo, se han realizado los siguientes análisis:

- > Para obtener el índice de homogeneidad de los ítems, se ha calculado la correlación de Pearson entre cada ítem y la puntuación total en la escala.
- > Para obtener el índice de validez de los ítems, se ha calculado la correlación de Pearson entre cada ítem y dos ítems criterio.
- > Para obtener la fiabilidad de la escala, se ha calculado el coeficiente de fiabilidad, utilizándose para ello el coeficiente de consistencia interna o Alfa de Cronbach.
- > Para obtener la validez criterial de la escala, se ha calculado la correlación de Pearson entre las puntuaciones totales de la misma y la puntuación obtenida en el ítem criterio.
- > Para mostrar la validez de contenido se describe la participación de grupo de expertos y expertas en las diferentes fases del proceso.
- > Para el estudio de la estructura factorial de la escala, se ha realizado un análisis de componentes principales (ACP).

C.1. Fiabilidad y validez de la Escala

En primer lugar, se ha procedido al análisis de la homogeneidad de los ítems que hace referencia a la consistencia de cada uno de ellos con respecto a la puntuación total de la escala. Para su cálculo se ha correlacionado cada uno de los ítems con las puntuaciones totales obtenidas en la escala.

Tabla 9. Índices de homogeneidad (IH) y de validez (IV) de los ítems			
	Escala (IH)	Grado empleabilidad (IV1)	Probabilidad trabajo (IV2)
Item 1	,179**	,003	,030
Item 2	,558**	,251**	,334**
Item 3	,103	,097	,093
Item 4	,172**	,194**	,231**
Item 5	,391**	,373**	,388**
Item 6	,366**	,092	,136*
Item 7	,415**	,200**	,185**
Item 8	,323**	,101	,155**
Item 9	,241**	,253**	,258**
Item 10	,501**	,297**	,270**
Item 11	,668**	,442**	,458**
Item 12	,331**	,193**	,146*
Item 13	,590**	,384**	,315**
Item 14	,540**	,315**	,276**
Item 15	,465**	,329**	,238**
Item 16	,496**	,307**	,287**
Item 17	,583**	,305**	,259**
Item 18	,420**	,268**	,210**
Item 19	,439**	,326**	,244**
Item 20	,299**	,161**	,184**
Item 21	,479**	,249**	,284**
Item 22	,538**	,282**	,303**
Item 23	,456**	,350**	,369**
Item 24	,437**	,433**	,346**
Item 25	,300**	,193**	,251**
Item 26	,412**	,298**	,330**
Item 27	,664**	,432**	,498**
Item 28	,661**	,475**	,453**
Item 29	,683**	,483**	,449**
Item 30	,659**	,468**	,516**
Item 31	,499**	,350**	,326**
Item 32	,303**	,173**	,198**
Item 33	,494**	,398**	,435**
Item 34	,673**	,440**	,375**
Item 35	,527**	,330**	,341**
Item 36	,520**	,337**	,336**
Item 37	,488**	,344**	,376**
Item 38	,570**	,343**	,360**
Item 39	,613**	,417**	,370**
Item 40	,506**	,251**	,223**
Item 41	,534**	,339**	,331**
Item 42	,638**	,427**	,395**
Item 43	,615**	,426**	,459**
Item 44	,528**	,322**	,415**

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Como se puede apreciar en la tabla 9, todos los ítems (salvo el ítem 3) correlacionan positivamente con la puntuación total de la prueba y, en general, puede decirse que los valores obtenidos están dentro de lo que se considera como aceptable. No obstante, además del 3 (Situación Legal), algunos de los ítems que se refieren a las Situación Social (1 Responsabilidades de Cuidado y 4 Salud Física) presentan valores por debajo de 0,25. El hecho de que, en estos ítems, exista un porcentaje muy pequeño de personas (en torno a un 5%) que obtiene puntuaciones bajas explica estos resultados. A pesar de ello, existen evidentes razones teóricas que justifican el mantenimiento de estos ítems. De cara a la versión definitiva de la escala, en todos los ítems con puntuaciones por debajo de 0,4 se han revisado los indicadores para buscar un mayor equilibrio entre las 4 opciones de respuesta.

Algo similar ocurre con los índices de validez (IV1 IV2). Se ha calculado la correlación de cada uno de los ítems con los ítems criterio para comprobar si realmente miden lo que pretenden medir. En la Tabla 10 pueden observarse los valores obtenidos. La mayoría de los índices de validez son positivos y estadísticamente significativos. A pesar de ello, los ítems 1 y 3 y parcialmente el 6 y el 8 no correlacionan y los ítems 4, 7, 12, 20, 25 y 32 muestran correlaciones débiles (<0,2).

Estas bajas correlaciones se pueden atribuir, parcialmente, a la poca frecuencia de sus valores bajos. A pesar de ello, existen razones de peso para mantenerlos por su importancia teórica. Como se ha visto en el marco teórico, las variables relacionadas con la situación social funcionan como bloqueadores de la empleabilidad. De todas formas, también apuntan a la necesidad de revisar los indicadores de evaluación para identificar posibles confusiones en la interpretación de los indicadores.

La fiabilidad de una prueba hace referencia a la consistencia de las puntuaciones que ofrece y a su exactitud y precisión (Lukas, 1998). Su cálculo viene determinado por el Coeficiente de Fiabilidad, que puede ser hallado utilizando diversos procedimientos. En este caso, se ha calculado el Coeficiente de Consistencia Interna (Alfa de Cronbach), cuyo resultado es de 0,909, que puede considerarse más que aceptable.

Como hemos señalado en el proceso de construcción de la escala, la participación de un grupo de 10 profesionales de las Empresas de Inserción tanto en la revisión de las dimensiones, ítems e indicadores como en su aplicación piloto, y su alta valoración de la misma (4,5/5 a la pregunta de si ayuda a evaluar la empleabilidad) son indicios de la validez de la escala.

Para la validación empírica se añadieron dos ítems criterio (1, ¿Cuál es el grado de empleabilidad de esta persona? Y 2 ¿Cuál es la probabilidad de que encuentre empleo en un plazo de 6 meses?) que engloban lo que pretende medir la escala.

De esta manera, se ha podido correlacionar la puntuación global obtenida en la escala con la puntuación obtenida en los ítems criterio obteniendo un valor de 0,647 y 0,657 ($p = ,000$), por lo que se puede concluir que el resultado obtenido permite acreditar la validez de la escala. Es cierto que el haber preguntado por este ítem criterio en el mismo momento de aplicación que el resto del cuestionario puede conllevar un efecto de incremento de la varianza compartida (Lukas, Etxeberria, Galarreta, & Lizasoain, 2016).

Tabla 10. Correlaciones entre la puntuación total de la escala y los ítems criterio

	1. Grado de empleabilidad	2. Probabilidad encontrar empleo	Puntuación total de escala
1. Grado de empleabilidad	1	,793**	,647**
2. Probabilidad encontrar empleo	,793**	1	,657**
Puntuación total de escala	,647**	,657**	1

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Por último, la validez de contenido queda acreditada a través del proceso de elaboración de la escala. En concreto:

- > Está construida a partir de la revisión de instrumentos profesionales que se están utilizando en diferentes contextos para medir la empleabilidad.
- > La participación de expertos y expertas en la fase de diseño, pilotaje y revisión final, garantiza que la herramienta se ajusta a las necesidades de evaluación de los y las profesionales que la van a utilizar.
- > La opinión de los y las profesionales en el primer pilotaje acerca de la idoneidad y adecuación de los ítems, a través de un cuestionario.

C.2. Estructura factorial de la Escala

La estructura factorial señala las agrupaciones de los ítems en base a las relaciones en las respuestas dadas por los y las participantes. El estudio de la

estructura dimensional de la prueba se ha realizado mediante AFE, empleando el módulo R-Factor para ACP de variables ordinales.

En la tabla 11 se presentan las cargas factoriales de cada ítem. Hay que señalar que se ha omitido el ítem 3 por su comportamiento extraño. Como se puede observar se distingue con claridad la estructura factorial con algunas pequeñas diferencias con la propuesta teórica de dimensiones.

El factor 1, que hemos denominado como 'Competencias' incluye los ítems 34 a 44 y recoge los dos tipos de competencias de la escala (Competencias sociales y competencias laborales básicas) que estadísticamente tienden a comportarse como una dimensión única.

La dimensión 2 coincide con la propuesta teórica y agrupa de forma clara los ítems 12 a 17.

La dimensión 3 engloba las dimensiones de Formación Profesional (ítems 18 a 22) y la de Búsqueda de Empleo (26 a 33). Esto apunta a la fuerte relación que existe entre disponer de una formación profesional y gestionar adecuadamente el proceso de búsqueda de empleo. En estas dimensiones se puede apreciar como algunos ítems comparten cargas con otras dimensiones. Por ejemplo, el ítem 18 tiene una carga importante de Formación Básica (componente 2), el 19 encaja mejor en la dimensión de Experiencia Profesional (Componente 5), al igual que el ítem 31 ya que se refiere a la 'Red de Contactos Personales' que, lógicamente está muy influida por la experiencia profesional. Por su parte, el ítem 33 (empleabilidad percibida) se relaciona con algunas 'Circunstancias Personales (componente 6).

El componente 5 agrupa los ítems de 'Experiencia Profesional' al que se le pueden incorporar, como hemos comentado, los ítems 19 y 31 ya que los análisis apuntan a la importancia de la experiencia profesional en ellos.

Por último, los análisis realizados apuntan a la conveniencia de dividir la dimensión 'Situación Social' en dos. Por una parte, un conjunto de 'Circunstancias Sociales' con los ítems 1, 2, 6, 7, 8 y 10. Por otra parte, 'Circunstancias Personales' que agruparía los ítems 3, 4, 9. El ítem 11, referido a la capacidad de autodeterminación, tiene lógicamente cargas compartidas en diferentes factores, aunque conceptualmente existen razones para ubicarlo en el factor de 'Circunstancias Personales'.

Tabla 11. Matriz de componente rotado^a

	Componente					
	1. Competencia	2. Formación básica	3. For. Profes. y Búsqueda de Empleo	4. Circunstancias Sociales	5. Experiencia Profesional	6. Circunstancias Personales
Item 1		,177	,459	,451		,338
Item 2	,210		,294	,683	,150	
Item 4			,154			,637
Item 5	,381			,209		,484
Item 6	,102			,627	,117	
Item 7	,221	,279	,209	,615		,174
Item 8				,386	,271	,439
Item 9	,115	,235	,103	,159	,242	,401
Item 10	,222	,196	,208	,565		
Item 11	,464	,204	,430	,350		,225
Item 12		,652	,147		,215	
Item 13	,365	,669			,132	,135
Item 14	,195	,744		,129		,135
Item 15		,671	,224		,214	,194
Item 16		,594	,392			
Item 17	,312	,576	,162	,266		
Item 18		,522	,358		,267	,265
Item 19		,244	,266	,120	,586	,225
Item 20			,576		,135	,136
Item 21		,313	,551	,220	,148	
Item 22	,353	,127	,589		,125	,179

Item 23	,145						,647	,322
Item 24	,234	,174				,142	,522	
Item 25							,690	,114
Item 26				,491		,115		,336
Item 27	,408	,287		,479			,115	,266
Item 28	,356	,370		,387			,356	
Item 29	,384	,384		,489			,205	,132
Item 30	,284	,303		,443			,332	,224
Item 31	,118	,253		,156		,337	,398	
Item 32	,111	-,159		,445		,263		
Item 33	,235	,122		,296			,212	,472
Item 34	,564	,424				,188	,202	
Item 35	,588	,237						,220
Item 36	,746						,146	
Item 37	,728						,163	
Item 38	,716						,143	
Item 39	,485	,272		,152		,181	,239	
Item 40	,695	,103				,169		-,180
Item 41	,754					,119		
Item 42	,780	,136						
Item 43	,731	,127		,202		,152		
Item 44	,569			,222		,328		,167

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

Tras este análisis factorial y en contraste con las propuestas teóricas, hemos reordenado las dimensiones de la escala de la siguiente manera:

Tabla 12. Dimensiones reajustadas y coeficientes de fiabilidad			
Dimensión	Nº It.	Items	Alfa de Cronbach
1. Circunstancias Sociales	6	1, 2, 6, 7, 8, 10	,720
2. Circunstancias Personales	4	4, 5, 9 y 11	,404
3. Formación básica	6	12, 13, 14, 15, 16 y 17	,784
4. Formación profesional	4	18, 20, 21 y 22	,613
5. Experiencia profesional	5	19, 23, 24, 25 y 31	,653
6. Búsqueda de empleo	7	26, 27, 28, 29, 30, 32, 33	,779
7. Desempeño social en el trabajo (relaciones)	6	34, 35, 36, 37, 38 y 39	,829
8. Desempeño laboral (tareas)	5	40, 41, 42, 43 y 44	,853

Como se comprueba en la tabla 12, las dimensiones 1, 2, 5, 6 y 7 presentan buenos coeficientes de fiabilidad, mientras que las dimensiones 3 y 4 son aceptables teniendo en cuenta el número de ítems. La dimensión 2 es la que presenta peores resultados con un valor de solo 0,404. Este resultado puede estar influenciado por el funcionamiento del ítem 9 que es menos sólido que el resto. De cara al diseño de la versión definitiva se ha revisado el ítem 9, al igual que el 3 que no se ha incorporado a los análisis pero que también es relevante desde el punto de vista teórico.

También se ha comprobado la correlación entre las dimensiones revisadas con los ítems criterio y con la puntuación total de la escala.

Tabla 13. Correlaciones entre dimensiones, puntuación total e ítems criterio

	Escala	Grado empleabilidad	Probabilidad trabajo
1. Circunstancias sociales	,704**	,355**	,408**
2. Circunstancias personales	,390**	,399**	,422**
3. Formación básica	,708**	,451**	,373**
4. Formación profesional	,625**	,335**	,336**
5. Experiencia profesional	,639**	,460**	,422**
6. Búsqueda de empleo	,834**	,577**	,607**
7. Desempeño social en el trabajo (relaciones)	,770**	,501**	,487**
8. Desempeño laboral (tareas)	,712**	,446**	,466**

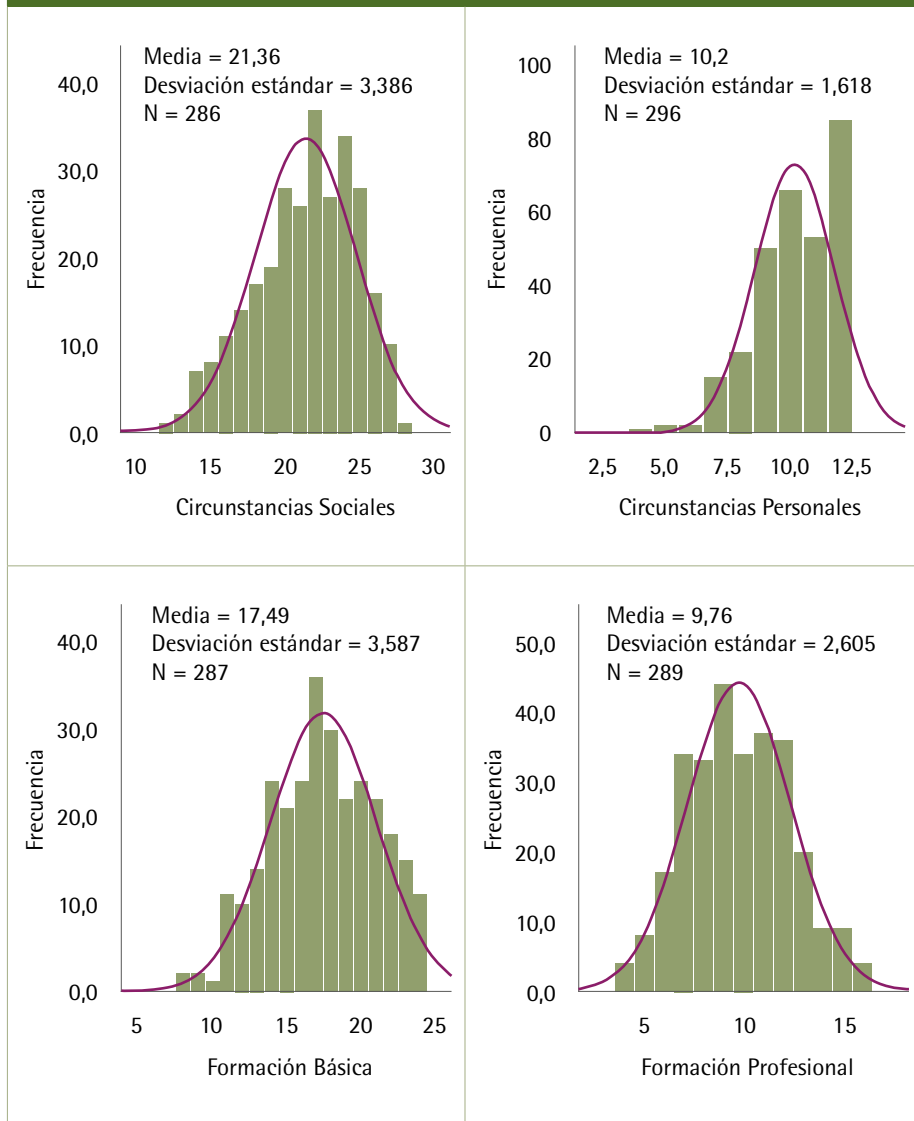
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

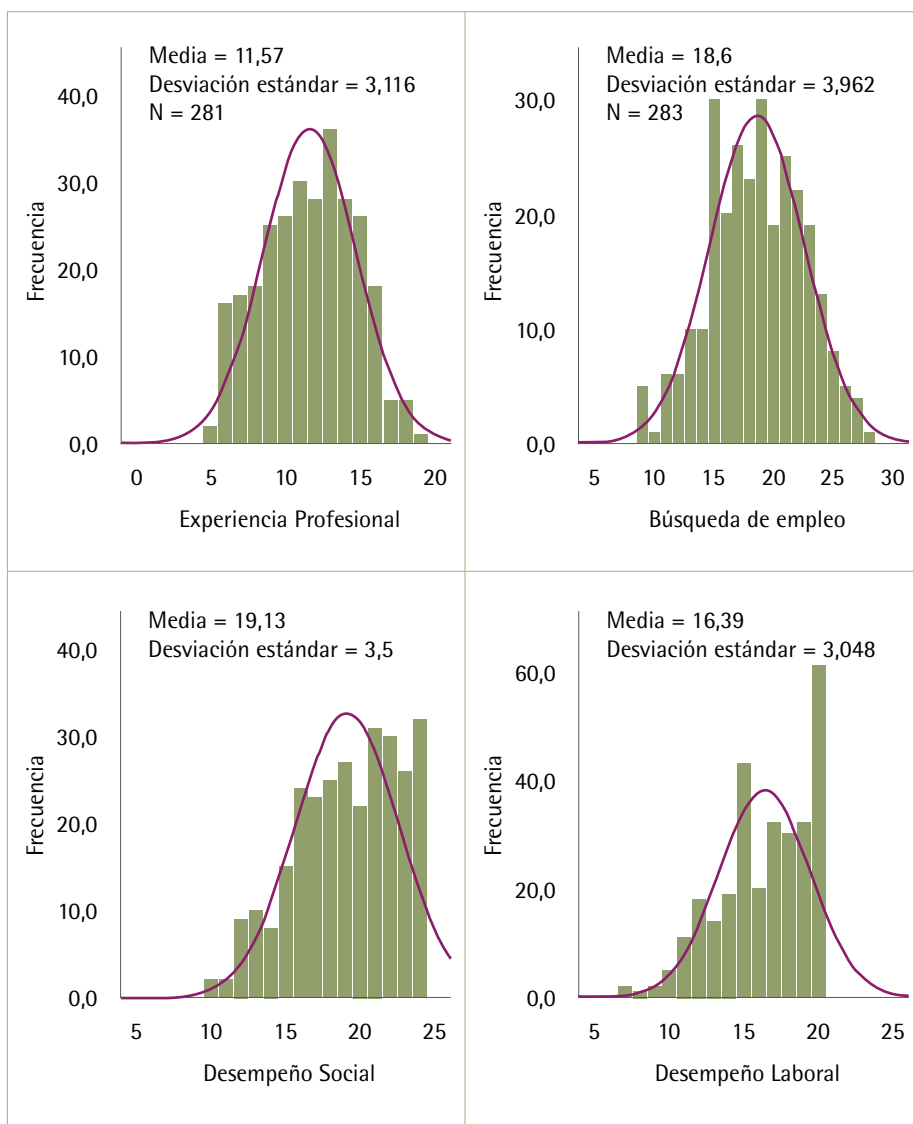
Como se aprecia en la tabla 13, todas las dimensiones tienen correlaciones estadísticamente significativas tanto con la puntuación total de la Escala, como con los ítems criterio, aunque con diferentes intensidades. Se puede destacar la relevancia que, según estos datos, tiene la dimensión de Búsqueda de Empleo.

C.3. Distribución de las puntuaciones directas y puntuaciones medias por dimensiones

También, para comprobar cómo se comportan los ítems, hemos realizado los histogramas que reflejan cómo se distribuyen las puntuaciones de los ítems por dimensiones y si siguen una distribución normal. Como se puede comprobar en la tabla 14, la mayoría de las dimensiones siguen una distribución normal. Si hay que señalar que en la dimensión 1 y 2 no se espera una distribución normal porque estima la presencia de obstáculos y en ese sentido, no se espera que una persona presente dificultades en todas las variables evaluadas. Por el contrario, en las dimensiones 7 y 8 se esperaría un mayor ajuste a una distribución normal. En ese sentido, podemos considerar que las puntuaciones altas están más representadas, lo que ha llevado, de cara a la versión definitiva de la escala, a revisar los criterios de evaluación para aumentar su nivel de exigencia.

Tabla 14. Histogramas de las dimensiones





El análisis de las medias y desviaciones típicas también nos informa de resultados similares y de la tendencia de la escala a valorar por encima del punto medio (2,5). Como hemos comentado, en el caso de las dimensiones 1 y 2 esto es más esperable, en las dimensiones 7 y 8 apunta a unos criterios de evaluación poco exigentes.

Tabla 15. Estadísticos descriptivos por dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Sd
1. Circunstancias sociales	296	1,67	4,00	3,11	,489
2. Circunstancias personales	296	1,25	4,00	3,24	,494
3. Formación básica	296	1,33	4,00	2,92	,599
4. Formación profesional	296	1,00	4,00	2,44	,654
5. Experiencia profesional	296	1,00	3,80	2,29	,645
6. Búsqueda de empleo	296	1,29	4,00	2,64	,569
7. Desempeño social en el trabajo (relaciones)	296	1,67	4,00	3,19	,588
8. Desempeño laboral (tareas)	296	1,40	4,00	3,28	,608
Total	296	1,84	3,80	2,91	,395

En síntesis, estos resultados permitan afirmar que la escala en su conjunto presenta datos suficientes para ser utilizada con garantías de fiabilidad y validez, más allá de que también informan de la necesidad de realizar algunos ajustes para disponer de una versión mejorada de la misma que trate de eliminar las limitaciones identificadas.

D. Análisis de casos y orientaciones para la versión definitiva de la EFE

Para complementar los análisis estadísticos se ha procedido al análisis de casos, haciendo una revisión de las puntuaciones de 10 personas por parte de jueces independientes que conocen a las personas evaluadas. El objetivo es identificar incongruencias entre las respuestas de diferentes evaluadores que se puedan derivar de una inadecuada redacción de los ítems y los indicadores.

Para ello, se ha dispuesto de una muestra homogénea (N=10) con personas que han finalizado en una empresa de inserción y que participan en un Programa de Apoyo al Empleo (Martínez-Rueda, Yurrebaso, Aróstegui, Revilla, & Álvarez de Eulate, 2019).

Dos jueces independientes han revisado las puntuaciones de estas 10 personas y han identificado algunas situaciones de incongruencia en las evaluaciones en los siguientes ítems (Tabla 16).

Tabla 16. Incongruencias identificadas y propuestas de mejora

Ítems	Incongruencia	Alternativa
9. Puede ser objeto de discriminación o desigualdad en el ámbito laboral por razón de sexo, edad, grupo cultural, biografía o creencias.	Diferentes interpretaciones.	Formulación diferente del ítem para ganar en claridad. La persona se enfrenta a barreras en el acceso al empleo por alguna característica personal (edad, género, origen o pertenencia a grupo cultural).
20. Ha participado en el último año en procesos formativos y de reciclaje profesional.	Hay personas que ya disponen de formación por lo que puntúan más bajo que otras personas con menor formación.	Se ha aclarado en los indicadores esta situación añadiendo que se puntúa solamente cuando la formación es necesaria.
23. Tiene experiencia profesional reciente.	En el caso de personas en una empresa de inserción lleva a equívocos, ya que en algunos casos se valora y en otros no.	Se han añadido complementos a los indicadores en el caso de las Empresas de Inserción.
Ítems 34 a 44.	Tendencia por parte de los evaluadores a valorar por encima las puntuaciones de las personas.	Subir los niveles de exigencia de los indicadores. Garantizar la cualificación de los evaluadores a través de algún tipo de acreditación.
39. Defiende sus derechos.	Redundancia con el ítem 17.	Eliminar el ítem.

En síntesis, y tomando como referencia todos los análisis realizados, se revisa el prototipo y se introducen los siguientes cambios:

- a. Se divide la dimensión Situación Social en dos: Circunstancias Sociales y Circunstancias Personales. A pesar de ello, en la medida que conceptualmente se refieren a una misma tipología de variables (obstáculos al empleo), se propone agruparlas, a efectos de su uso profesional, en una 'Sección I. Circunstancias Personales y Sociales que suponen un Obstáculo para el empleo'.
- b. En esta línea y para facilitar la comprensión y uso de la escala se agrupan el resto de dimensiones en 3 Secciones, sin valor estadístico, pero sí conceptual y práctico:
 - > Sección II. Trayectoria formativa y laboral.
 - > Sección III. Desempeño profesional.
 - > Sección IV. Búsqueda de empleo.

- c. Se revisan las puntuaciones de los diferentes ítems de la escala, diferenciando dimensiones que suman (3, 4, 5, 6, 7 y 8) y otras que restan (1 y 2). Aunque estadísticamente no tiene implicaciones, desde el punto de vista práctico presenta ventajas de interpretación y análisis.
- d. Se revisan los ítems que el análisis factorial identificaba con cargas en dimensiones diferentes a las previamente establecidas.
- e. Se revisan los indicadores de todos los ítems, aunque especialmente las dimensiones 1, 2, 7 y 8 para elevar los requisitos de los indicadores, al tender la prueba a saturar las puntuaciones superiores.
- f. Se buscan formulaciones alternativas a los ítems que han tenido un comportamiento menos consistente o con dificultades en la discriminación, en especial los ítems 3 y 9.

En base a estas consideraciones, el equipo de trabajo revisó todos los ítems y actualizó los indicadores. En la quinta fase, esta revisión fue sometida a la valoración y aportaciones de un grupo de expertos compuesto por 5 personas (2 profesionales de acompañamiento, 2 expertos en EI y 1 académico). Entre otras aportaciones se decidió incluir un ítem sobre las competencias profesionales que en el prototipo había quedado fuera de la parte general de la Escala.

Con estas aportaciones se redactó la versión definitiva de la Escala de Factores de Empleabilidad (EFE).