



DISEÑO Y VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE FACTORES DE EMPLEABILIDAD (EFE) EN EMPRESAS DE INSERCIÓN

DESIGN AND VALIDATION OF THE EMPLOYABILITY FACTORS SCALE (EFE) IN WORK INTEGRATION SOCIAL ENTERPRISES

Natxo **Martínez-Rueda**¹

Universidad de Deusto. Facultad de Psicología y Educación. Departamento de Pedagogía Social y Diversidad. Bilbao, España

Garazi **Yurrebaso Atutxa**

Universidad de Deusto. Facultad de Psicología y Educación. Departamento de Pedagogía Social y Diversidad. Bilbao, España

Javier **Pérez Hoyos**

Universidad de Deusto. Facultad de Psicología y Educación. Departamento de Pedagogía Social y Diversidad. Bilbao, España

RESUMEN

Las empresas de inserción (EI) tienen como objetivo la inserción socio laboral de personas en situación y/o riesgo de exclusión social, ofreciéndoles itinerarios de formación e inserción que mejoren su empleabilidad. En este contexto, se hace necesario contar con herramientas rigurosas que permitan evaluar la empleabilidad con la finalidad de sistematizar los procesos, orientar los programas de inserción y evaluar el impacto y los resultados que estos tienen en las personas. Por tanto, el objetivo de este estudio es diseñar y validar la Escala de Factores de Empleabilidad (EFE). Para ello, se parte de la construcción del prototipo de la escala que se somete a la validación mediante el análisis del funcionamiento de los ítems y la fiabilidad y validez. De la misma manera, se realiza el estudio factorial, utilizando el análisis de componentes principales

¹ *Correspondencia:* Natxo Martínez-Rueda. Correo-e: natxo.martinez@deusto.es

(ACP) y el análisis del caso de diez personas. Los resultados muestran valores adecuados en los distintos análisis y el procedimiento ha permitido precisar mejor los factores que componen el prototipo de la escala y añadirlos a la versión definitiva. Se concluye con la presentación de la versión definitiva de la Escala de Factores de Empleabilidad como un instrumento fiable y válido que puede ser utilizado para la construcción de proyectos personales y la evaluación del impacto de estos.

Palabras clave: medición de empleabilidad, factores de empleabilidad, empresas de inserción, exclusión social, inserción sociolaboral

ABSTRACT

The Work Integration Social Enterprises (WISE) have as an objective the social and labour insertion of people in situation and/or risk of social exclusion, offering them training and insertion itineraries that improve their employability. In this context, it is necessary to have rigorous tools to evaluate employability with the purpose of systematizing the processes, guiding the integration programs, and evaluating the impact and the results that these have on people. Therefore, the objective of this study is to present the design and validation process of the Employability Factors Scale (EFE). To do so, the starting point was the construction of the scale prototype that was subject to validation through item performance and reliability and validity analyses. A factorial study was carried out, using the principal component analysis (PCA) and a case analysis of ten people. The results show adequate values in the different analyses and the procedure has allowed to better specify the factors that make up the scale prototype and to add them to the final version. In conclusion, the final version of the Employability Factors Scale is presented as a reliable and valid instrument that can be used for the construction of personal projects and the evaluation of their impact.

Key Words: employability measurement, employability factors, WISE, social exclusion, social and labour insertion

Cómo citar este artículo:

Martínez-Rueda, N., Yurrebaso, G. y Pérez, J., (2021). Diseño y validación de la Escala de Factores de Empleabilidad (EFE) en empresas de inserción. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 32(3), 132-154. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.32.num.3.2021.32561>

Introducción

Las Empresas de Inserción (EI) son un tipo de empresa social cuyo objetivo es la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social. Se trata de empresas económicamente viables, que producen determinados bienes y servicios al tiempo que ofrecen

itinerarios de formación e inserción para personas con necesidades complejas de inserción laboral.

Desde su surgimiento en el contexto español en los años 90 (Askunze, 2016), las EI han experimentado un notable desarrollo, siendo reconocidas como un instrumento eficaz de las políticas activas de empleo (Álvarez De Eulate, 2017). Según datos de la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI), en el año 2018 fueron 4.299 las personas con contrato de inserción y de las casi 1000 que finalizaron su contrato, el 69,44% consiguió acceder a un empleo ordinario (FAEDEI, 2019).

La Ley 44/2007 de Empresas de Inserción (Gobierno de España, 2007) establece que su objetivo es la mejora de la empleabilidad de personas en situación o riesgo de exclusión, con la finalidad de acceder a un empleo ordinario, en un plazo máximo de 3 años. Para ello, las EI deben desarrollar un “conjunto de servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social encaminados a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión que dificultan a la persona un normal desarrollo de su itinerario en la empresa de inserción” (art. 3).

En este contexto, tanto la investigación (Marhuenda et al., 2020) como las propias EI han identificado (Martínez-Rueda y Galarreta, 2019) la necesidad de elaborar herramientas rigurosas de diagnóstico de la empleabilidad que les ayuden a sistematizar los procesos, a orientar los programas de intervención y a evaluar los resultados e impacto de las EI. En este artículo se presenta el proceso de diseño y validación de una herramienta dirigida a la evaluación de los factores individuales de empleabilidad: la Escala de Factores de Empleabilidad.

Antecedentes y fundamentación teórica

Empleabilidad

La empleabilidad se ha convertido, desde finales de los 90, en un concepto central en las políticas de inclusión social y laboral y en uno de los pilares de la Estrategia Europea de Empleo (Lindsay y Serrano, 2009). A pesar de que es frecuente vincular directamente competencias y empleabilidad (Jurado y Olmos, 2010), en la actualidad se recomienda utilizar una visión más amplia del concepto (Linares et al., 2016; Prieto et al., 2017) que incorpore una diversidad de factores personales y contextuales (De Grip et al., 2004; McQuaid y Lindsay, 2005; Hillage y Pollard, 1998) con un enfoque multidimensional (Williams et al., 2015; Forrier y Sels, 2003; Cabo et al., 2008). En este trabajo, la empleabilidad se define como “el conjunto de factores y condiciones tanto individuales como contextuales –y la relación entre ellas- que influyen en que una persona puede conseguir un empleo de calidad, mantenerlo y mejorarlo” (Martínez-Rueda et al., 2018, p.130).

En el marco de esta naturaleza "interactiva" de la empleabilidad, es preciso identificar los factores individuales que juegan un papel relevante en las posibilidades de conseguir un empleo y mantenerlo.

Factores individuales de la empleabilidad y dificultades de acceso al empleo

Se entiende por factores individuales todos aquellos aspectos que toman como referencia a una persona, sean características personales o circunstancias particulares que le rodean y le diferencian de la situación de otras personas.

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 (Llinares et al., 2020). En este trabajo se recogen 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. Recogiendo diversas aportaciones (Hillage y Pollard, 1998; McQuaid y Lindsay, 2005; Williams et al., 2015; Green et al., 2013) y contextualizándolas en el caso de las personas con más dificultades de acceso al empleo (McQuaid y Lindsay, 2002; Green et al., 2014; Brown et al., 2018; Spermann, 2015; Thomsen, 2009; Fernandez et al., 2016), se pueden diferenciar los siguientes factores individuales en base al proceso de inserción laboral: Circunstancias personales y sociales, antecedentes formativos y profesionales, competencias para el desempeño profesional y búsqueda de empleo (Felgueroso et al., 2018).

En primer lugar, se identifican 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 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, también influyen cuando van asociadas a otras circunstancias personales (disponibilidad para el empleo, por ejemplo) o sociales (prejuicios y discriminación). Este conjunto de variables 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 y Pollard, 1998) y, sobre todo, la capacidad de los individuos para buscar y aprovechar las oportunidades de empleo (McQuaid y 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. Es relevante tener en cuenta que el nivel educativo alcanzado funciona como indicador del nivel de competencias de las personas (Fernández 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 los desempleados de larga duración (McQuaid y Lindsay, 2002). Muchos empleadores, en particular los 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 y Lindsay, 2002).

En tercer lugar, se identifican las competencias profesionales que una persona pone en juego en el empleo. Aunque estas mantienen 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 EI como referencia (Fernández et al., 2007; FAEDEI y AERESS, 2014). Hay un consenso acerca de la importancia de las competencias genéricas 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 el 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, sin otros componentes, muestran impactos limitados en el empleo (Thomsen, 2009).

Por último, el cuarto bloque incluye los factores relacionados con la búsqueda de empleo y engloba variables relacionadas con las habilidades de búsqueda de empleo y 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 y Lindsay, 2002).

La evaluación de la empleabilidad en el contexto de programas de inserción laboral

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 (Fernández et al., 2016). Por tanto, 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.

La evaluación como cualquier otro proceso tecnológico está al servicio de unas metas y en el marco de un determinado contexto. En este sentido, la evaluación de la empleabilidad en las EI debe orientarse a dos objetivos fundamentales. Por una parte, aportar información útil para el diseño del itinerario o programa personal de empleo y, por otra, disponer de evidencias acerca de su eficacia e impacto a través de algún tipo de medida que permita comparaciones.

Para conseguir estos objetivos, es importante que los instrumentos, además de tener determinadas características de fiabilidad y validez, estén directamente conectados con el proceso de intervención y recojan información cualitativa que complete los datos cuantitativos. Es decir, 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 a identificar las prestaciones o apoyos que pueden permitir mejorar esa situación (AAIDD, 2011). En este sentido, debe darse una relación directa entre la evaluación y la intervención, conectando directamente necesidades con prestaciones y apoyos. Para ello, las herramientas de evaluación y de planificación deben tener una estructura común.

Método

Procedimiento

Con el objetivo de diseñar y validar la escala, se realizó un proceso de trabajo desarrollado en diferentes fases. En la primera se partió de una revisión de la literatura sobre los factores que inciden en la empleabilidad de personas con dificultades de incorporarse al mercado laboral, así como de otras herramientas con un objetivo similar, que permitió la elaboración de 42 ítems, con 4 opciones de respuesta e indicadores para cada uno de ellos. En la segunda, esta primera versión fue sometida a la revisión de 10 personas técnicas de acompañamiento que hicieron propuestas de mejora, tanto para la redacción de los ítems como de las opciones de respuesta.

En la tercera fase, este primer prototipo fue sometido a una prueba piloto en diferentes condiciones (autoevaluación, entrevista y juicio técnico de profesional) por parte de 10 personas técnicas de acompañamiento, representativo de las EI del País Vasco y participantes en un seminario de actualización de los procesos de acompañamiento. Esta prueba piloto permitió 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, en la cuarta fase, se aplicó, por 46 profesionales, a una muestra de 296 participantes en diversos programas de inserción laboral con mayoría de Empresas de Inserción. Para ello, se analizó el funcionamiento de los ítems y la fiabilidad y validez. También se realizó el estudio de la estructura factorial de la escala, utilizando el análisis de componentes principales (ACP).

Con los resultados de los análisis estadísticos, en la última fase, se procedió 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 fue revisada en profundidad por un grupo de expertos (N=5) tanto del ámbito académico como profesional.

Instrumentos y/o técnicas

En la primera fase del proceso de elaboración se creó el Prototipo de la Escala de Factores de Empleabilidad (EFE), instrumento sobre el que se realizaron los análisis en las fases posteriores. El Prototipo se creó con el objetivo de 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, el instrumento incluía aspectos cuantitativos, con una estimación numérica acerca del grado en el que los diferentes factores estaban presentes, y cualitativos, orientados a identificar en cada una de las dimensiones, las necesidades de apoyo de las personas. Aunque el conjunto de factores que se exploraban hacía referencia a las personas, siempre se trató de vincularlos con el contexto en el que se producían.

A partir de la revisión de la literatura científica, del modelo de prestaciones y apoyos en las EI (Martínez-Rueda et al., 2018) y del contraste con el grupo de expertos pertenecientes a Gizatea (Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco) en la segunda y tercera fase del

procedimiento, el prototipo identificaba 7 dimensiones, compuestas por 42 ítems, con 4 opciones de respuesta e indicadores para cada uno de ellos (Tabla 1).

Tabla 1

Dimensiones y número de ítems del Prototipo

Dimensión	Definición	N.º Ítem
1.Situación social	Circunstancias personales y sociales que influyen en que la persona pueda encontrar un empleo (conciliación, situación legal, ingresos, vivienda, redes de apoyo, salud física y mental, acceso al transporte, riesgo de discriminación).	11
2.Formación básica	Nivel de cualificación personal básica (idioma, competencias básicas comunicativas y sociales, titulaciones académicas, uso de TIC).	6
3.Formación profesional	Niveles y características de la formación profesional tanto reglada como para el empleo.	5
4.Experiencia profesional	Duración y características de la trayectoria laboral de la persona (coherencia, tiempo en desempleo...).	3
5.Búsqueda de empleo	Afrontamiento de la búsqueda de empleo (prioridad del empleo, proyecto profesional, información del mercado de trabajo, redes de apoyo, disponibilidad, gestión de búsqueda, empleabilidad percibida).	8
6. Desempeño social en el trabajo (relaciones)	Competencias sociales básicas (comunicación, relaciones, trabajo en equipo, autocontrol y defensa de derechos).	6
7. Desempeño laboral (tareas)	Competencias básicas relacionadas con tareas y normas de funcionamiento en el empleo (imagen personal, normas y hábitos de trabajo, responsabilidad, autonomía, iniciativa y autoeficacia).	5

Fuente: Elaboración propia

El instrumento se creó para que lo completase el personal técnico de acompañamiento que emite un juicio técnico en base a la información que dispone de la persona. Esa información se obtenía a través de entrevistas con la persona, revisión de la documentación disponible y la observación-participante de su desempeño laboral. Para ello, el Prototipo permitía 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.

Entendiendo que, aunque este proceso podía variar mucho en función de las situaciones, del conocimiento previo de la persona o de las oportunidades de observación, se estimaba que la duración oscilaría entre 3 y 4 semanas, incluyendo el proceso de devolución y contraste con la persona.

Análisis estadísticos

Tras el diseño, elaboración y ajuste del Prototipo, en la fase cuatro, se procedió al análisis de la fiabilidad, validez y estructura factorial.

Muestra

La población objeto de estudio para la fase de validación de la escala fueron personas con especiales dificultades para conseguir empleo que participan en programas de inserción laboral. El muestreo, de carácter incidental, se desarrolló en diferentes momentos entre enero y julio de 2019. En el primer momento se invitó a las EI de Gizatea (N=43) a colaborar en el estudio participando un total de 15 empresas. En un segundo momento, y de cara a completar la muestra, tanto en número como en diversidad, se invitó, por una parte, a 5 EI del resto del estado y, por otra, a entidades que gestionan otros programas de inserción laboral (orientación, formación o talleres de empleo).

La muestra estuvo compuesta por N=296 personas participantes en diversos programas de inserción laboral. El 56% son mujeres y 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. Respecto al programa en el que participan, la mayoría (65,5%) participa en una EI, seguido en porcentajes similares por Formación y Orientación. Con relación al nivel formativo de las personas, destaca que el 61,5% no alcanza la titulación básica y solamente el 18,8% dispone de alguna titulación profesional.

Análisis

Para la validación del prototipo, mediante la versión 23 del paquete estadístico SPSS, se realizaron los siguientes análisis estadísticos:

- Para obtener el índice de homogeneidad de los ítems, se calculó la correlación de Pearson entre cada ítem y la puntuación total en la escala.
- Para obtener el índice de validez de los ítems, se calculó la correlación de Pearson entre cada ítem y dos ítems criterio.
- Para obtener la fiabilidad de la escala, se calculó el coeficiente de fiabilidad, mediante el coeficiente de consistencia interna o Alfa de Cronbach.
- Para obtener la validez criterial de la escala, se calculó 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 procedió a la participación de grupos de expertos en las diferentes fases del proceso.
- Para el estudio de la estructura factorial de la escala, se realizó un análisis de componentes principales (ACP).

Análisis de casos

Para complementar los análisis estadísticos se procedió al análisis de casos, haciendo una revisión de las puntuaciones de 10 personas por parte de jueces independientes que conocían a las personas evaluadas. El objetivo fue identificar incongruencias entre las respuestas de

diferentes evaluadores que pudiesen derivar de una inadecuada redacción de los ítems e indicadores. La muestra fue homogénea (N=10) con personas que habían finalizado en una EI y que participaban en un Programa de Apoyo al Empleo (Martínez-Rueda et al., 2019).

Resultados y discusión

Resultados de los análisis estadísticos

Fiabilidad y validez de la escala

Para el análisis de la homogeneidad de los ítems se correlacionó cada ítem con las puntuaciones totales obtenidas en la escala (Tablas 2, 3 y 4).

Tabla 2

Índices de homogeneidad (IH) y de validez (IV) de los ítems

	Escala (IH)	Grado empleabilidad (IV1)	Probabilidad trabajo (IV2)
Ítem 1	,179**	,003	,030
Ítem 2	,558**	,251**	,334**
Ítem 3	,103	,097	,093
Ítem 4	,172**	,194**	,231**
Ítem 5	,391**	,373**	,388**
Ítem 6	,366**	,092	,136*
Ítem 7	,415**	,200**	,185**
Ítem 8	,323**	,101	,155**
Ítem 9	,241**	,253**	,258**
Ítem 10	,501**	,297**	,270**
Ítem 11	,668**	,442**	,458**

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

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

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3*Índices de homogeneidad (IH) y de validez (IV) de los ítems (Continuación)*

	Escala (IH)	Grado empleabilidad (IV1)	Probabilidad trabajo (IV2)
Ítem 12	,331**	,193**	,146*
Ítem 13	,590**	,384**	,315**
Ítem 14	,540**	,315**	,276**
Ítem 15	,465**	,329**	,238**
Ítem 16	,496**	,307**	,287**
Ítem 17	,583**	,305**	,259**
Ítem 18	,420**	,268**	,210**
Ítem 19	,439**	,326**	,244**
Ítem 20	,299**	,161**	,184**
Ítem 21	,479**	,249**	,284**
Ítem 22	,538**	,282**	,303**
Ítem 23	,456**	,350**	,369**
Ítem 24	,437**	,433**	,346**
Ítem 25	,300**	,193**	,251**
Ítem 26	,412**	,298**	,330**
Ítem 27	,664**	,432**	,498**
Ítem 28	,661**	,475**	,453**
Ítem 29	,683**	,483**	,449**
Ítem 30	,659**	,468**	,516**
Ítem 31	,499**	,350**	,326**
Ítem 32	,303**	,173**	,198**
Ítem 33	,494**	,398**	,435**

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

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

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4*Índices de homogeneidad (IH) y de validez (IV) de los ítems (Continuación)*

	Escala (IH)	Grado empleabilidad (IV1)	Probabilidad trabajo (IV2)
Ítem 34	,673**	,440**	,375**
Ítem 35	,527**	,330**	,341**
Ítem 36	,520**	,337**	,336**
Ítem 37	,488**	,344**	,376**
Ítem 38	,570**	,343**	,360**
Ítem 39	,613**	,417**	,370**
Ítem 40	,506**	,251**	,223**
Ítem 41	,534**	,339**	,331**
Ítem 42	,638**	,427**	,395**
Ítem 43	,615**	,426**	,459**
Ítem 44	,528**	,322**	,415**

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

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

Fuente: Elaboración propia

Todos los ítems (salvo el ítem 3) correlacionaron positivamente con la puntuación total de la prueba y, en general, los valores obtenidos estaban dentro de lo que se considera como aceptable (tabla 2). No obstante, además del 3 (Situación Legal), algunos de los ítems que se refieren a la Situación Social (1 Responsabilidades de Cuidado y 4 Salud Física) presentaron valores por debajo de 0,25. El hecho de que en estos ítems existiese un porcentaje muy pequeño de personas (en torno a un 5%) que obtenía puntuaciones bajas explica estos resultados. A pesar de ello, existen evidentes razones teóricas que justifican el mantenimiento de estos. De cara a la versión definitiva de la escala, en todos los ítems con puntuaciones por debajo de 0,4 se revisaron los indicadores para buscar un mayor equilibrio entre las 4 opciones de respuesta.

Algo similar ocurrió con los índices de validez (IV₁, IV₂). Se calculó la correlación de cada ítem con los ítems criterio. La mayoría de los índices de validez fueron positivos y estadísticamente significativos. A pesar de ello, los ítems 1 y 3 y parcialmente el 6 y el 8 no correlacionaban y los ítems 4, 7, 12, 20, 25 y 32 mostraban correlaciones débiles (<0,2).

Estas bajas correlaciones se podían 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 apuntaban a la necesidad de revisar los indicadores de evaluación para identificar posibles confusiones en la interpretación de los indicadores.

La fiabilidad se calculó mediante el Coeficiente de Consistencia Interna (Alfa de Cronbach), cuyo resultado fue de 0,909, considerándose más que aceptable.

Como se señala previamente, la participación de un grupo de 10 profesionales de las EI, tanto en la revisión de las dimensiones, ítems e indicadores como en su aplicación piloto, y su alta valoración de esta (4,5/5 a la pregunta de si ayuda a evaluar la empleabilidad) resultaron indicios de la validez de la escala.

Para la validación empírica se añadieron dos ítems criterio (¿Cuál es el grado de empleabilidad de esta persona? y ¿Cuál es la probabilidad de que encuentre empleo en un plazo de 6 meses?). De esta manera, se pudo correlacionar la puntuación global obtenida en la escala con la puntuación obtenida en los ítems criterio obteniendo un valor de 0,647 y 657 ($p = ,000$), y se concluyó que el resultado obtenido permitía acreditar la validez de la escala. Aunque 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 et al., 2016).

Por último, la validez de contenido quedó acreditada a través del proceso de elaboración de la escala. Concretamente porque:

- Fue construida a partir de la revisión de instrumentos profesionales que se están utilizando en diferentes contextos para medir la empleabilidad.
- La participación de expertos en la fase de diseño, pilotaje y revisión final garantizó que la herramienta se ajustase a las necesidades de evaluación de profesionales que la fuesen a utilizar.

Estructura factorial de la escala

El estudio de la estructura factorial de la prueba se realizó mediante AFE, empleando el módulo R-Factor para ACP de variables ordinales. La tabla 5 presenta las cargas factoriales de cada ítem, omitiendo el ítem 3 por su comportamiento extraño.

Como se puede observar se distinguió con claridad la estructura factorial con algunas pequeñas diferencias con la propuesta teórica. El factor 1, denominado como 'Competencias' incluía los ítems 34 a 44 y recogía los dos tipos de competencias de la escala (competencias sociales y competencias laborales básicas) que estadísticamente tendían a comportarse como un único factor.

El factor 2 coincidió con la propuesta teórica y agrupaba de forma clara los ítems 12 a 17.

El factor 3 englobaba las dimensiones de Formación Profesional (ítems 18 a 22) y la de Búsqueda de Empleo (26 a 33). Esto apuntaba a la fuerte relación que existe entre disponer de formación profesional y gestionar adecuadamente el proceso de búsqueda de empleo. En este factor se pudo apreciar cómo algunos ítems compartían cargas con otros factores. Por ejemplo, el ítem 18 tenía una carga importante de Formación Básica, el 19 encajaba mejor en Experiencia Profesional, al igual que el ítem 31 ya que se refería a la 'Red de Contactos Personales' que, lógicamente, está muy influida por la experiencia profesional. Por su parte, el ítem 33 (empleabilidad percibida) se relacionaba con algunas 'Circunstancias Personales'.

El factor 5 agrupaba los ítems de 'Experiencia Profesional' al que se le podían incorporar, como se ha comentado, los ítems 19 y 31 ya que los análisis apuntaron a la importancia de la experiencia profesional en ellos.

Por último, los análisis realizados apuntaron 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 y, por otra, 'Circunstancias Personales' que agruparía los ítems 3, 4, 9. El ítem 11, referido a la capacidad de autodeterminación, tenía cargas compartidas en diferentes factores, aunque conceptualmente existen razones para ubicarlo en el factor de 'Circunstancias Personales'.

Tabla 5*Matriz de componente rotado^a*

	Factor					
	1	2	3	4	5	6
	Competencia	Formación básica	For. Prof. Y Búsqueda de Empleo	Circunstancias sociales	Experiencia Profesional	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.

Fuente: Elaboración propia

Tras este análisis factorial y en contraste con las propuestas teóricas, se reordenaron las dimensiones de la escala de la siguiente manera (Tabla 6):

Tabla 6*Dimensiones reajustadas y coeficientes de fiabilidad*

Dimensión	Nº It.	Ítems	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

Fuente: Elaboración propia

Las dimensiones 1, 2, 5, 6 y 7 presentaron buenos coeficientes de fiabilidad, mientras que las dimensiones 3 y 4 fueron aceptables teniendo en cuenta el número de ítems. La dimensión 2 fue la que presentó peores resultados con un valor de sólo .404. Este resultado pudo estar influenciado por el funcionamiento del ítem 9 que resultó menos sólido que el resto. De cara al diseño de la versión definitiva se revisó el ítem 9, al igual que el 3 que no se incorporó a los análisis pero que también resultaba relevante desde el punto de vista teórico.

La comprobación de la correlación entre las dimensiones revisadas con los ítems criterio y con la puntuación total de la escala mostró que todas las dimensiones tuvieron correlaciones estadísticamente significativas tanto con la puntuación total de la escala como con los ítems criterio, aunque con diferentes intensidades. Destacó la relevancia que, según estos datos, tuvo la dimensión de Búsqueda de Empleo con una correlación de 0,57 con el primer indicador y 0,60 con el segundo indicador.

Distribución de las puntuaciones directas y puntuaciones medias por dimensiones

El análisis de la distribución de las puntuaciones de los ítems por dimensiones (Tabla 7) mostró que la mayoría de las dimensiones seguían una distribución normal. Aunque se debe señalar que en la dimensión 1 y 2 no se esperaba una distribución normal porque estimaban la presencia de obstáculos y, en ese sentido, no se esperaba que una persona presentase dificultades en todas las variables evaluadas. Por el contrario, en las dimensiones 7 y 8 se esperaba un mayor ajuste a una distribución normal. En ese sentido, se puede considerar que las puntuaciones altas estaban más representadas, lo que llevó, de cara a la versión definitiva, a revisar los criterios de evaluación para aumentar su nivel de exigencia.

El análisis de las medias y desviaciones típicas también mostró resultados similares y la tendencia de la escala a valorar por encima del punto medio (2,5). Como se ha comentado, en el

caso de las dimensiones 1 y 2 esto era más esperable, en las dimensiones 7 y 8 apuntaba a unos criterios de evaluación poco exigentes.

Tabla 7

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

Fuente: Elaboración propia

En síntesis, los resultados permitieron afirmar que el prototipo de la escala en su conjunto presentaba datos suficientes para ser utilizada con garantías de fiabilidad y validez, informando también de la necesidad de realizar algunos ajustes para disponer de una versión mejorada de la misma, tratando de eliminar las limitaciones identificadas.

Resultados del análisis de casos y versión definitiva

Análisis de casos

El análisis de los 10 casos por parte de dos jueces independientes permitió identificar algunas situaciones de incongruencia en las evaluaciones de algunos ítems y, por consiguiente, plantear alternativas dirigidas a la versión final de la escala (Tabla 8).

Tabla 8*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	Aclarar 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.	Añadir complementos a los indicadores en el caso de las EI.
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

Fuente: Elaboración propia

En síntesis, el prototipo fue revisado atendiendo a las siguientes orientaciones:

- Dividir la dimensión Situación Social en dos: Circunstancias Sociales y Circunstancias Personales, aunque en la medida que conceptualmente se referían a una misma tipología de variables (obstáculos al empleo), se propuso agruparlas a efectos de su uso profesional en una 'Sección I. Circunstancias Personales y Sociales que suponen un Obstáculo para el empleo'. Para mantener la coherencia y facilitar su uso también se agruparon el resto de las dimensiones en Secciones, sin valor estadístico, pero sí conceptual y práctico.
- Revisar las puntuaciones asignadas a los diferentes valores de la escala para que se correspondiesen las diferentes aportaciones de las dimensiones con la puntuación de la escala, identificando dimensiones que suman (3, 4, 5, 6, 7 y 8) y otras que restan (1 y 2). Aunque estadísticamente no tenía implicaciones, desde el punto de vista práctico presentaba ventajas de interpretación y análisis.

- Revisar los ítems que el análisis factorial identificaba con cargas en dimensiones diferentes a las previamente establecidas.
- Revisar los indicadores de todos los ítems, aunque especialmente las dimensiones 1, 2, 7 y 8 para subir las exigencias, al tender la prueba a saturar las puntuaciones superiores.
- Buscar formulaciones alternativas a los ítems que tuvieron un comportamiento menos consistente o con dificultades en la discriminación, en especial los ítems 3 y 9. También es probable que fuese necesario mejorar tanto las instrucciones para la evaluación, como la cualificación de las personas evaluadoras.

Versión final de la escala

En base a estas consideraciones, el equipo de trabajo revisó todos los ítems y actualizó los indicadores. En la quinta fase, esta versión que incluía las modificaciones posteriores a los análisis 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 todas las aportaciones se redactó la versión β de la EFE (Tablas 9 y 10) que, finalmente, consta de 4 secciones que agrupan 9 dimensiones de empleabilidad, con un total de 44 ítems. 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. Para guiar el juicio profesional y la adecuada valoración, cada una de las 4 opciones dispone de indicadores que describen cada nivel. Cada dimensión incorpora una parte cualitativa para identificar las necesidades de apoyo de la persona, así como los posibles apoyos que se pueden prestar.

Tabla 9

Secciones, dimensiones e ítems de la Escala de Factores de Empleabilidad

Sección	Dimensión	Definición	Ítems
I. Circunstancias personales y sociales que suponen un obstáculo para el 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 socio familiar, situación legal, ingresos, vivienda, transporte y apoyo social.	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
	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.	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
	3.Formación y habilidades básicas (6 ítems)	Nivel de cualificación personal básica que incluye el conocimiento de idioma, competencias básicas comunicativas y sociales, titulaciones académicas y el uso de TIC.	12. Conocimiento o dominio de 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
II. Trayectoria formativa y laboral	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.	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
	5.Experiencia profesional (3 ítems)	Duración y características de la trayectoria laboral de la persona (coherencia, tiempo en desempleo...).	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 o familia profesionales).

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10

Secciones, dimensiones e ítems de la Escala de Factores de Empleabilidad (Continuación)

Sección	Dimensión	Definición	Ítems
III. Desempeño profesional (tomando como referencia contextos ordinarios de 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.	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)
	7. Competencias socio laborales (5 ítems)	Competencias sociales básicas necesarias para cualquier empleo tales como comunicación, relaciones, trabajo en equipo, autocontrol	31. Se comunica adecuadamente, expresando sus puntos de vista e ideas y escuchando otras 32. 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)
	8. Competencias técnico-profesionales (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	36. Domina las actividades profesionales propias de su especialidad y nivel profesional
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.	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)

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

Las EI tienen como objetivo mejorar la empleabilidad de personas en situación o riesgo de exclusión social, con la finalidad de que consigan un empleo de calidad en empresas ordinarias. Para ello, precisan de herramientas de evaluación rigurosas y sistemáticas que sirvan tanto para el diseño de los planes personales, como para la evaluación de sus resultados e impacto. Las personas con especiales dificultades de acceso al empleo se enfrentan a numerosas barreras, por lo que la evaluación de su empleabilidad debe incorporar múltiples factores, de acuerdo con la comprensión actual del constructo de empleabilidad.

Con estos objetivos se ha construido la Escala de Factores de Empleabilidad. En este artículo hemos presentado el proceso de construcción y validación del prototipo que ha permitido introducir mejoras en la versión definitiva de la Escala. Con respecto al funcionamiento de la escala, se ha comprobado que la gran mayoría de sus ítems tienen un buen comportamiento estadístico, es decir, poseen un grado de discriminación suficiente, son homogéneos y válidos con respecto al ítem criterio utilizado. De la misma manera, la precisión y estabilidad de las puntuaciones está garantizada dado que los coeficientes de fiabilidad obtenidos así lo demuestran. La validez de la escala se ha asegurado tanto por el procedimiento de construcción que se ha seguido como por la relación de las puntuaciones obtenidas con el ítem criterio. Los análisis estadísticos de las respuestas muestran un respaldo suficiente a la estructura de la escala, al tiempo que han permitido precisar mejor los factores que la componen.

De todas formas, hay que apuntar como limitaciones que estos resultados alentadores deben completarse a través, por una parte, de una muestra representativa, y, por otra, de un Análisis Factorial Confirmatorio. En la medida que la versión definitiva se va a utilizar en todas las EI a partir de enero de 2021, es previsible que en un tiempo razonable podamos replicar y completar estos análisis.

En síntesis, estos resultados son una aportación relevante en la línea de que las EI y otros programas dirigidos a personas con necesidades complejas de inserción laboral, puedan disponer de herramientas rigurosas que contribuyan a evaluar y mejorar su impacto.

Referencias bibliográficas

AAIDD (2011). *Discapacidad intelectual: definición, clasificación y sistemas de apoyo*. Alianza.

Álvarez De Eulate Bada, L. (2017). Empresas de inserción vascas: una herramienta eficaz y eficiente para la inclusión sociolaboral. *Zerbitzuan*, (64), 189–201. <https://doi.org/10.5569/1134-7147.64.13>

Askunze, C. (2016). Empresas de inserción en la economía social. Herramientas para la inclusión sociolaboral. *Revista Jurídica*, (29), 1–32. www.ciriec-revistajuridica.es

Brown, J., Katikireddi, S. V., Leyland, A. H., Mcquaid, R. W., Frank, J., Macdonald, E. B. y 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. y G. Nieto, J. (2008). *Cuestionario sociométrico de la empleabilidad*. Pactem Nord. https://pactemnord.consorci.info/descargas/cuestionario_sociometrico_empleabilidad.pdf

De Grip, A., Loo, J. Van y Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143(3), 211–233.

FAEDEI. (2019). *Memoria Social 2018, Empresas de Inserción*. www.faedei.org

FAEDEI y AERESS. (2014). *El acompañamiento en las empresas de inserción*. FAEDEI y AERESS editores. <http://www.faedei.org/images/docs/documento49.pdf>

Felgueroso, F., García-Pérez, J. I. y Jiménez-Martín, S. (2018). *Perfilado estadístico: un método para diseñar políticas activas de empleo*. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces. http://sgfm.elcorteingles.es/SGFM/FRA/recursos/doc/Libros/1686730132_352018115121.pdf

Fernández, A., Galarreta, J. y Martínez, N. (2007). *Manual de Acompañamiento en las Empresas de Inserción: Proceso y herramientas*. Gizatea.

Fernandez, R., Immervoll, H., Pacifico, D. y Thévenot, C. (2016). *Faces of Joblessness: Characterising Employment Barriers to Inform Policy*. Discussion Paper N° 9954. <https://doi.org/10.1787/5jlwvz47xptj-en>

Forrier, A. y Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102–124.

Gobierno de España. *LEY 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción*. BOE núm. 299 Viernes 14 diciembre 2007.

Green, A., Atfield, G., Staniewicz, T., Baldauf, B. y Adam, D. (2014). *Determinants of the composition of the workforce in low skilled sectors of the UK economy: social care and retail sectors*. Warwick Institute for Employment Research.

Green, A., Hoyos, M. De, Barnes, S., Owen, D., Baldauf, B. y 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. y Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Department for Education and Employment.

Jurado, P. y Olmos, P. (2010). Procesos de orientación para la inserción sociolaboral de personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. Un modelo de orientación para la inserción. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21 (1), 93-108.

Lindsay, C. y Serrano, 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. y 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>

Llinares Insa, L. I., Zacarés González, J. J. y Córdoba Iñesta, A. I. (2016). Discussing employability: current perspectives and key elements from a bioecological model. *Employee*

Relations, 38(6), 961–974. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2015-0145>

Llinares, L., Córdoba, A. I., Zacarés, J. J. y González-Navarro, P. (2020). Indicadores de empleabilidad: de la inclusión al desarrollo de las carreras laborales. *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 36, 365–387. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.36.17016>

Marhuenda, F., Martínez-Rueda, N., Aróstegui, I. y Galarreta, J. (2020). Nudos en el acompañamiento y la formación en las Empresas de Inserción: agenda de temas pendientes. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (98), 247–285. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.98.16124>

Martínez-Rueda, N., Galarreta, J. y 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. y Galarreta, 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., Yurrebaso, G., Aróstegui, I., Revilla, J. y 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. <https://doi.org/10.5569/1134-7147.69.04>

McQuaid, R. W. y 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. y Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>

Mertens, L. (1997). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf

Prieto, D., Manzano-Soto, N. y Villalón, M.J. (2017). Prácticas profesionales virtuales como estrategia de empleabilidad: El caso de la UNED. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 28 (2), 122-138.

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>

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. y 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>

Fecha de entrada: 20 julio 2020

Fecha de revisión: 6 noviembre 2020

Fecha de aceptación: 23 diciembre 2020