

–“Estrategias para la inclusión: estudio de las competencias clave para la empleabilidad en los colectivos en riesgo de exclusión”

Fina Rubio Serrano

Antropóloga. Directora de SURT (Associació de Dones per la Inserció Laboral)

La intervención de las organizaciones sociales que trabajan en el ámbito de la inserción socio laboral de colectivos y grupos vulnerables, está poniendo cada vez más énfasis en el desarrollo de la empleabilidad y de las competencias profesionales como factores clave para favorecer su inclusión social y laboral.

Frente a las nuevas formas de exclusión, ligadas estrechamente al empleo, o más exactamente, a la posibilidad de acceder y mantenerse dentro del mercado de trabajo, fue necesario encontrar un concepto que estableciera la relación entre individuo y empleo: **la empleabilidad**. Este concepto supone destacar la interrelación de la dimensión personal y la dimensión socioeconómica del empleo, así como incorporar un nuevo enfoque en la definición de su construcción: el desarrollo de **las competencias profesionales**.

Ambos conceptos son los que centran el trabajo realizado en el proyecto **ASTROLABIUS**, “*Estrategias para la inclusión: estudio de las competencias clave para la empleabilidad*”. La pregunta clave que ha articulado el estudio ha sido ¿Cómo se puede mejorar la empleabilidad de los tres colectivos de mujeres seleccionados – mujeres mayores de 45 años en paro de larga duración. Mujeres jóvenes con baja cualificación profesional; mujeres inmigradas.

En el proyecto, realizado entre diciembre del 2001 y mayo del 2003 han participado las siguientes organizaciones:

Organización coordinadora del proyecto:

SURT (Associació de Dones per la Inserció Laboral. Barcelona)

Organizaciones socias:

C.L.P. (Comité de Liason pour la Promotion des migrants et des publics en difficulté d’insertión. Paris, Francia)

C.R.A.S. (Centre Recherche Affari Sociali. Roma, Italia)

I.T.W. (International Training Centre for Women. Amsterdam, Holanda)

V.I.C. (Viitakivi International Centre. Hauho, Finlandia)

Los resultados obtenidos pueden agruparse en tres áreas temáticas:

- 1) La identificación de los factores estructurales, relacionados con el género, que dificultan la empleabilidad de las mujeres.
- 2) la definición de una lista de 12 competencias clave para la empleabilidad en niveles medios y bajos de cualificación profesional
- 3) La elaboración de una herramienta de exploración y análisis de la empleabilidad, que integra las competencias clave identificadas.

1. FACTORES ESTRUCTURALES QUE DIFICULTAN LA OCUPABILIDAD DE LAS MUJERES

Del análisis de las diferencias de posición de hombres y mujeres ante el mercado laboral, es clara la existencia de factores, mayoritariamente de carácter estructural, que condicionan las posibilidades y las maneras de inserción de estos. La mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea reconocen el impacto de estos factores en las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, y en el aumento de los riesgos de pobreza y exclusión de las mujeres.

En la identificación de estos factores se perciben, así mismo, muchos vacíos, a menudo relacionados con la dificultad de obtener datos que recojan la realidad de las mujeres. Normalmente los datos disponibles hacen referencia a las situaciones generales del mercado laboral, o como mucho, a las diferencias de actividad, ocupación y desempleo por sexos y por sectores laborales. Pero falta un análisis global de las diferentes situaciones de hombres y mujeres, sobretodo porque algunas de éstas diferencias, requieren una revisión en profundidad de los estereotipos en los que se fundamentan los sistemas sociales en general, y las relaciones laborales en particular.

Por ejemplo, está claro que abordar los desequilibrios existentes en cuanto a la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares, comporta medidas dirigidas

no sólo a las madres sino también a los padres, generando una sensibilidad social favorable a compartir responsabilidades y tareas en el ámbito familiar y doméstico.

No contemplar que, mientras no sea así, la doble jornada es un factor altamente condicionante de la ocupabilidad de las mujeres, puede significar que desde la visión externa, supuestamente neutra, del técnico o técnica de inserción, la acción tutorial se dirige más a “modelar” la posición de la mujer en función de los parámetros dominantes en las relaciones del mercado, en lugar de ofrecerles herramientas de comprensión y modificación de la propia realidad.

Tener en cuenta estos factores específicos que inciden en la ocupabilidad de las mujeres, incorporar su análisis y extraer conclusiones prácticas, son retos que los técnicos y las técnicas que trabajan en el campo de la inserción sociolaboral, estamos obligados a incorporar en la metodología de trabajo. Y no sólo en el campo dirigido a las mujeres, sino en el de todas las personas –hombres y mujeres- que entran en estos procesos. Porque modificar la posición de desigualdades de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado implica, indefectiblemente, incorporar cambios que nos afectan a unos y a otros.

Factores estructurales de incidencia relacionados con el género

- ***Ser madre sola:*** Tener que cuidar en solitario a los hijos e hijas significa una menor disponibilidad para empleos a tiempo completo y a empleos cualificados que impliquen dedicaciones profesionales exhaustivas. Además, la falta de recursos y servicios de apoyo –escuelas infantiles, canguros, becas, etc.- sitúa a estas mujeres en peores condiciones de inserción, abocándolas a ocupaciones menos cualificadas y mal remuneradas, a menudo en la economía sumergida, donde les será relativamente más fácil compatibilizar responsabilidades y tiempo. Pero son trayectorias laborales marcadas por la precariedad que llevan fácilmente a situaciones de pobreza y exclusión.
- ***Responsabilidades de cuidado de personas dependientes.*** Cerca de la mitad de las mujeres inactivas de entre 25 y 54 años, lo son por causas relacionadas con sus responsabilidades familiares. El estatus familiar también incide de manera negativa

en los salarios que perciben las mujeres. Según datos de Eurostat, los hombres casados reciben de media, un salario hora bruto un 7% más alto que los hombres solteros sin hijos/as. En el caso de las mujeres, los porcentajes se invierten. El salario hora bruto de las mujeres casadas con hijos/as es, de media, un 6% inferior que el de las mujeres solteras sin hijos/as.

- ***Los estereotipos de los roles sociales: la doble jornada.*** La presión de las cargas domésticas actúa como elemento “disuasorio” de la ocupación para muchas mujeres y también como presión para orientarse hacia tipologías de trabajo que, a pesar de ser mucho más precarias – generalmente la economía sumergida ofrece más condiciones para conjugar trabajo remunerado y trabajo familiar- doméstico. Según datos recogidos por UGT “El empleo de las mujeres. Estrategias para el empleo desde una perspectiva de género”, el 43% de las mujeres con empleo asumen solas labores domésticas frente al 6% de los hombres.
- ***El trabajo de la mujer considerado como apoyo de la economía doméstica:*** La tradicional concepción patriarcal que otorga a las mujeres la responsabilidad de las labores domésticas y de cuidado de las personas dependientes, tiene como contrapartida aceptarlas en el mercado de trabajo como “salarios de apoyo” de la economía doméstica. Eso favorece la precariedad contractual y salarial y facilita que sean las primeras en soportar el impacto de las crisis económicas con su salida del mercado laboral.
- ***Descualificación de los sectores ocupacionales ocupados mayoritariamente por mujeres:*** En general, se puede afirmar que el trabajo de las mujeres es poco valorado con relación al masculino. Y eso comporta una descualificación de aquellos sectores en los que las mujeres se incorporan de forma mayoritaria. Por un lado, los salarios hora más bajos se concentran en los sectores que incorporan mayor contingente femenino –servicios y ocupaciones manuales -. Es significativa la presencia de las mujeres en los servicios de atención a las personas, en el que representan el 62,92%. Un sector altamente precario y directamente vinculado al rol social de la mujer: el cuidado de los otros. Por otro lado, en la medida que un sector aumenta la presencia de mujeres, los salarios bajan tanto para hombres como para mujeres.

- ***Contratación precaria:*** las mujeres acumulan los mayores índices de contratación temporal involuntaria y a tiempo parcial (el 80%. Están sobre representadas en las ocupaciones de menor remuneración y mayor precariedad contractual. Según informa la Unión Europea, las posibilidades de transición de ocupaciones precarias a situaciones de desocupación son entre cinco y diez veces más elevadas que las correspondientes a las ocupaciones de calidad.
- ***Persistencia de índice de desempleo elevado:*** la tasa de paro femenina duplica a la masculina. Especialmente en el desempleo de larga duración, donde las mujeres triplican la tasa masculina (el 6,3% para las mujeres, frente al 2,3% de los hombres, respecto al 2001)
- ***Persistencia de la segregación vertical del mercado de trabajo.*** Las posibilidades de acceso a lugares de responsabilidad, de desarrollar trayectorias profesionales sostenidas, de acceder a retribuciones adecuadas a las categorías profesionales, mantienen un diferencial considerable de desventaja para las mujeres. Las mujeres se continúan concentrando en las categorías de menor reconocimiento social y económico. Se incorporan sobre todo a ocupaciones de tipo administrativo (61,31%) y en los servicios personales (59, 1%) Y, a pesar de estar aumentando su presencia en sectores no tradicionales (49,9% como técnicas profesionales científicas) continúan teniendo una presencia minoritaria en cargos de dirección donde sólo representan el 30,5%.

2. LA COMPETENCIA PROFESIONAL, ELEMENTO CLAVE PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA EMPLEABILIDAD

Hablar de competencia, con las diferentes acepciones que se pueden utilizar, hoy en día, es algo prácticamente obligatorio para la mayoría de los actores relacionados con el mercado laboral y la empresa. Los mensajes que emiten las empresas, especialmente desde los departamentos de Recursos Humanos, contienen múltiples referencias a este concepto. Se habla de organizaciones competentes; de competencia colectiva; de

perfiles de competencia profesional, de competencias de un empleo o lugar de trabajo, de niveles de competencia....

Con esta perspectiva, las empresas, cada vez de manera más generalizada, orientan los requerimientos de sus ofertas laborales hacia un lenguaje de competencias. Se articulan procesos de selección que ponen el énfasis en las capacidades –competencias- de las personas y los perfiles de los empleos y los lugares de trabajo que demandan incorporar las competencias que habrá de desarrollar el o la candidato/a.

Igualmente, las Administraciones Públicas, los sindicatos y los diferentes agentes que intervienen en la formación y en la inserción laboral, incorporan en su lenguaje cada vez de manera más generalizada este discurso.

Por otra parte, y desde la perspectiva de los trabajadores y trabajadoras, afrontar el reto de una sociedad basada en el conocimiento y la información, en un mercado de trabajo que requiere flexibilidad y adaptación a los cambios que se suceden de manera acelerada, comporta un desarrollo y actualización permanente de los conocimientos y capacidades –las competencias- que posee la persona. Sobre todo porque, en el contexto de inestabilidad e incertidumbre laboral que caracterizan el actual mercado de trabajo, disponer de una amplia cartera de competencias y saber utilizarlas representa un activo fundamental que, aún sin ser suficiente, se convierte en una herramienta imprescindible para el acceso y mantenimiento en el mercado laboral y también para la promoción profesional.

Es por ello que, para todos los y las profesionales que trabajamos el campo de la inserción, poner el énfasis en desarrollar las competencias profesionales de las personas que se acercan a nuestros servicios con demandas –más o menos explícitas- de inserción laboral, se ha convertido en un elemento clave de la metodología de trabajo.

Sin embargo, la competencia es un concepto muy heterogéneo definido desde diferentes enfoques teóricos que dan lugar a modelos y prácticas diversas. En consecuencia, si queremos introducir en los programas de inserción sociolaboral, un trabajo sistemático basado en la competencia, especialmente desde la perspectiva del apoyo tutorial, es útil disponer de un modelo de análisis que permita abordarla con

facilidad para poder después “inventar” o desarrollar estrategias y herramientas adecuadas para trabajar con este nuevo concepto.

UN MODELO PARA EL TRABAJO POR COMPETENCIAS

La propuesta que presentamos está fundamentada en el modelo de competencias elaborado desde el ISFOL, adaptado y modificado por la experiencia práctica cotidiana de acompañamiento a la inserción socio laboral de mujeres realizada por SURT.

Este modelo ha resultado el más cercano a nuestra práctica de trabajo y también el que ha nos permitido poner el énfasis en la identificación y el desarrollo de aquellas competencias de carácter más personal –las competencias transversales– considerándolas como elementos clave para la construcción de la competencia profesional y la mejora de la empleabilidad.

Parte de la definición de la competencia profesional como el **conjunto articulado de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas y comportamientos laborales que se ponen en juego para la ejecución de una actividad laboral concreta**. Las clasifica en tres grupos: Competencias **técnico profesionales**, Competencias **de base** y Competencias **transversales**. La interacción específica entre estos tres grandes grupos de competencias es lo que fundamenta la acción competente.

Las **competencias técnico profesionales** hacen referencia a los conocimientos y técnicas necesarias para el desarrollo de una determinada actividad laboral, un lugar de trabajo concreto y se definen por un oficio o un perfil profesional determinado.

Las **competencias de base** se refieren a aquellos conocimientos reconocidos en una determinada cultura como requisito básico para acceder a una ocupación. Desde la perspectiva de la persona, responden a la exigencia de contribuir a aumentar la probabilidad de insertarse (o reinsertarse) en un contexto de trabajo. Estas competencias permiten hacer frente a situaciones de búsqueda y cambio de un puesto de trabajo a otro, de un sector productivo a otro, entre otras funciones.

Para facilitar su identificación y desarrollo se han estructurado en tres tipos de competencias: competencias de acceso a la ocupación; competencias instrumentales básicas y competencias instrumentales específicas.

Las competencias transversales son el conjunto de capacidades, habilidades y actitudes de amplio alcance, necesarias para dar respuesta a situaciones laborales de diversa complejidad. Son competencias con un fuerte componente de transferencia y aplicación a diferentes contextos y profesiones. Con un elevado componente cognitivo y de acción, tienen que ver fundamentalmente con la particular aprehensión de la realidad y la actuación hacia ella que cada persona hace.

LAS COMPETENCIAS CLAVE PARA LA EMPLEABILIDAD

En la definición de la lista de competencias clave para la empleabilidad de mujeres pertenecientes a los grupos de estudio seleccionados en el proyecto, se partió de los resultados obtenidos en el trabajo de campo. Esta fase del proyecto permitió establecer una lista de aquellas competencias consideradas más necesarias y útiles tanto por las propias mujeres, como por las empresas y las técnicas y técnicos de inserción entrevistados. No obstante, antes de exponer el resultado final, es importante subrayar algunos elementos que han centrado el ámbito y el alcance de esta propuesta:

- **Está orientada a niveles medios y bajos de cualificación profesional.**

En la medida en que la competencia profesional se define como la acción que debe permitir a la persona enfrentar y resolver, de manera pertinente, situaciones profesionales concretas; las competencias no pueden considerarse listados abstractos de requerimientos profesionales, al margen de los requisitos y niveles de exigencia de las ocupaciones o los lugares de trabajo. No todas las ocupaciones o lugares de trabajo van a requerir competencias idénticas o los mismos niveles de desarrollo y ejecución en aquéllas que puedan ser comunes a franjas amplias y diferentes empleos.

En consecuencia, ha sido necesario definir claramente el ámbito de validez de las competencias identificadas. Para ello se han utilizado los cinco niveles de

exigencia profesional más comúnmente utilizados en los diferentes modelos de trabajo por competencias, que reproducimos en la tabla siguiente:

Niveles de competencia	Contenidos Nivel de exigencia profesional
<i>Nivel 1</i>	Competencia en la realización de una variada gama de actividades rutinarias o previsibles.
<i>Nivel 2</i>	Competencia en una amplia gama de actividades laborales, realizadas en diferentes contextos. Algunas son complejas. Existe cierta autonomía y responsabilidad individual. A menudo se requiere la colaboración con otras personas dentro de un equipo o grupo de trabajo.
<i>Nivel 3</i>	Competencia en un amplio y variado abanico de tareas, realizadas en diferentes contextos, usualmente complejas y no rutinarias. Elevado nivel de responsabilidad y autonomía.
<i>Nivel 4</i>	Competencia en una amplia gama de actividades complejas (técnicas o profesionales) desarrolladas en contextos muy diversos, con un elevado nivel de responsabilidad y autonomía, con responsabilidades sobre el trabajo de otras personas y, ocasionalmente, sobre la asignación de recursos.
<i>Nivel 5</i>	Competencia que implica la aplicación de una gama significativa de principios fundamentales y de técnicas complejas en una gran variedad de contextos, a menudo imprevisibles. Se requiere mucha autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación de la actividad.

El ámbito de aplicación de la propuesta se refiere a los **niveles de competencia profesional 1 y 2**. Para poder explorar y analizar la empleabilidad en relación con niveles más altos de competencias, será necesario identificar aquellas más adecuadas a esos niveles de competencia y definir sus contenidos específicos.

- **Se centra en las competencias transversales y de acceso a la ocupación.**

En coherencia con las hipótesis del proyecto, el listado propuesto se centra en las competencias transversales y de acceso al empleo en la medida que son aquellas sobre las que la persona tiene más capacidad –y responsabilidad- de incidencia. A la vez que se trata de competencias que, desde la óptica de las empresas, se consideran elementos críticos en el momento de seleccionar o no a

una persona, valorando especialmente su incidencia en el éxito de la acción profesional. Las competencias técnicas deben ser identificadas y trabajadas desde la perspectiva de un perfil y/u ocupación concreta.

LISTA DE COMPETENCIAS CLAVE

1. CONOCER Y GESTIONAR LOS RECURSOS DE EMPLEO

Tener conocimiento de las características y exigencias básicas del mercado laboral concreto en que deberá incorporarse. Conocer y saber utilizar los recursos y las redes de acceso al empleo existentes en el entorno próximo.

2. IDENTIFICAR Y VALORAR LAS PROPIAS CAPACIDADES

Capacidad de reconocer potencialidades y límites personales, con relación al ámbito laboral, y de construir una imagen profesional realista y positiva valorando y confiando en las capacidades propias.

3. DISPOSICIÓN AL APRENDIZAJE

Conocer y definir los propios intereses de formación en relación a un objetivo laboral. Saber identificar los déficits formativos que puedan afectar al desarrollo de las tareas y mantener una actitud positiva hacia el aprendizaje para mejorar las capacidades profesionales.

4. SITUARSE EN EL CONTEXTO LABORAL

Saber identificar las características y requerimientos principales del contexto laboral inmediato -la ocupación, el puesto de trabajo, el perfil profesional, etc.- para poder generar estrategias profesionales de respuesta que favorezcan la obtención de resultados positivos para la persona y para la empresa.

5. COMUNICACIÓN

Saber expresar y presentar los propios pensamientos e ideas de manera clara. Saber escuchar y entender las de los otros.

6. RELACIÓN INTERPERSONAL

Saber relacionarse satisfactoriamente con las compañeras y compañeros de trabajo y poder responder correctamente ante sus superiores, manteniendo una actitud asertiva en las relaciones.

7. TRABAJO EN EQUIPO

Colaborar y cooperar en la realización de las tareas dentro de un equipo, entendiendo que se trabaja para un objetivo común.

8. RESPONSABILIDAD

Disposición para implicarse en el trabajo, valorándolo como expresión de la competencia personal.

9. ADAPTABILIDAD

Capacidad de generar estrategias de respuesta a los cambios del entorno de trabajo y a las nuevas exigencias del empleo, que favorezcan la obtención de resultados positivos para la persona, ante un amplio abanico de situaciones laborales.

10. ORGANIZACIÓN DEL PROPIO TRABAJO

Tener una visión clara del conjunto de las tareas relacionadas con el propio puesto de trabajo y poder ejecutarlas con los recursos y en los plazos previstos. Poder desarrollarlas de manera independiente.

11. NEGOCIACIÓN

Buscar acuerdos satisfactorios para las partes y acercar posiciones, siempre que sea posible, ante situaciones de conflicto en las relaciones interpersonales y del contexto laboral.

12. GESTIÓN DE SITUACIONES DE ESTRÉS

Saber generar estrategias de respuesta positivas ante situaciones de dificultad, sobrecarga de tareas y conflicto que pueden aparecer en relación con el puesto de trabajo.

3. UNA PROPUESTA PARA EL ANÁLISIS DE LA EMPLEABILIDAD

Para el análisis de la empleabilidad que fundamente el trabajo se parte de la propuesta realizada por Colomer, Cruells, Palacín y Rubio (Claus Tutorial, 2003) que la define como **indicador de la relación entre la persona y la ocupación, en un momento determinado de su vida y en un mercado laboral concreto**. Integra un conjunto de variables de ámbito económico, social y personal que explican la posición de la persona - una persona concreta- respecto a un mercado de trabajo que tiene una características específicas.

Se trata **de un concepto dinámico**: la empleabilidad puede conocerse y modificarse, evoluciona a lo largo del tiempo en tanto la persona acumula experiencia, desarrolla competencias o cambia su disponibilidad o su situación personal.

Es relativa, porque está en relación con contextos laborales concretos. Es decir, una persona puede tener un buen nivel de empleabilidad para una determinada ocupación, para la que tiene desarrolladas las competencias requeridas, pero no para otra que puede exigir competencias muy distintas.

También se caracteriza por ser **variable**: cambia en función de la evolución y el comportamiento de los mercados económicos y del impacto de éstos sobre los mercados de trabajo. La crisis de un determinado sector económico puede hacer variar, a la baja, las posibilidades de empleabilidad de una persona. A la inversa, sectores laborales en alza pueden favorecer la empleabilidad de personas con dificultades de inserción en otros sectores.

Este concepto de la empleabilidad implica una determinada visión de la inserción, del mercado de trabajo, de la persona y de la sociedad. Y también implica una determinada interpretación de las interacciones que se establecen entre los diferentes factores que inciden en la empleabilidad de una persona.

En el mercado de hoy, tan variable y flexible, se busca a la trabajadora idónea, es decir, la que mejor pone en juego conocimientos, destrezas, habilidades y experiencias en

torno a una ocupación. Por esta razón, el proceso de inserción es concebido como un **proceso de aprendizaje para adquirir competencias y mejorar la empleabilidad.**

El análisis de la empleabilidad juega, desde esta perspectiva, el papel de elemento de orientación y motivación para poder llevar a cabo el proceso de cambio que supone la inserción laboral. Su objetivo es que la persona pueda identificar aquellos factores de incidencia más significativos que pueden favorecer y dificultar su empleabilidad. En la medida en que la mujer conoce el punto de partida en el que se encuentra ante el mercado de trabajo, le es más sencillo definir el objetivo a alcanzar y visualizar el proceso como el conjunto de acciones a realizar.

Se plantea el análisis de la empleabilidad desde una óptica de proceso: analizar la empleabilidad de una persona tiene que estar vinculado a la posibilidad de mejora. Es decir, desde una propuesta de análisis dinámica, constructiva, global y positiva la persona podrá identificar los factores de incidencia más significativos en relación con su empleabilidad y a partir de éstos diseñar un itinerario con un plan de trabajo para desarrollar la competencia profesional y mejorar, consecuentemente, su empleabilidad.

De acuerdo al modelo propuesto en *Claus Tutorials* en la empleabilidad de una persona inciden tres grandes grupos de factores con características, impacto y posibilidades de modificación diferentes desde la acción de la persona: **factores estructurales; factores personales y factores competenciales.**

- **Los factores estructurales** son aquellos factores externos - económicos, políticos y sociales- que condicionan las oportunidades objetivas de acceso y permanencia en un empleo. Son factores que necesariamente hay que considerar aunque su modificación no dependa de las acciones de inserción laboral que pueda realizar la persona. Pueden variar en función de la acción política, social y económica articulada desde las instituciones y el conjunto de agentes sociales.
- **Los factores personales** son factores individuales que tienen que ver con las características objetivas y subjetivas del currículum, el propio entorno y el comportamiento individual. Actúan también como condicionantes, mecanismos de selección o potenciadores de la inserción laboral. La mayoría de ellos pueden ser

modificados por la propia persona; pero aunque sean modificables, la legitimidad y la capacidad para hacerlo son exclusivamente de la persona. Ningún imperativo relacionado con la inserción puede justificar los cambios si no cuenta con la decisión tomada conscientemente por ella.

- **Los factores competenciales** o competencia profesional articulan la mejora de la empleabilidad y son el elemento clave para modificar también, a través de su desarrollo, los factores personales.

LA HERRAMIENTA PARA EL ANÁLISIS DE LA EMPLEABILIDAD

La propuesta de herramienta que se presenta va dirigida a técnicas/os que atienden y acompañan a mujeres en su proceso de inserción laboral en los múltiples y variados recursos, servicios, centros o dispositivos creados para este fin. El objetivo principal es facilitar algunos elementos de análisis y exploración de la empleabilidad de las personas atendidas con relación al mercado de trabajo. Para ilustrar lo dicho, el fin último es “hacer una fotografía de la empleabilidad” de una mujer en un momento dado ante una ocupación o un mercado de trabajo, para que ésta pudiera verse y situarse.

Está orientada para que su aplicabilidad tenga validez en relación con el mercado en general y a cualquier ocupación y sector; en la medida que los factores utilizados para su formulación se han obtenido del trabajo de campo realizado a una representación amplia y variada de trabajadoras, empresarias/os y técnicas/os.

Es importante resaltar que se trata de una propuesta metodológica de análisis y exploración, no se reduce a una mera herramienta de aplicación directa. Diagnosticar la empleabilidad no es una finalidad en si misma, el diagnóstico pierde absolutamente el sentido si detrás no existe una propuesta de itinerario para poder desarrollar un plan de trabajo que permita a la persona mejorar su empleabilidad. No se trata de obtener resultados en términos absolutos, las personas no son empleables o no empleables, las personas (todas) tienen factores que inciden favorablemente o que dificultan su empleabilidad. Es decir, el análisis busca que la persona se pueda hacer una idea de su baja, media o alta empleabilidad.

CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA:

- Está pensada para que pueda proporcionar un enfoque de análisis desde el protagonismo de la persona y compartido con ésta
- Debe manejar la información estrictamente necesaria y directamente relacionada con el proceso de inserción laboral. Algunos de los factores pueden conducir a una exploración extralimitada.
- Es una herramienta de análisis y exploración de la empleabilidad, un punto de partida y esto limita la acción al objetivo que la persona pueda concretar los factores de incidencia de su empleabilidad. Es fácil que siendo una herramienta abierta y de análisis se entre en terrenos propios de las tutorías que articularán el proceso de acompañamiento del itinerario, del plan de trabajo para el desarrollo de la competencia profesional y mejora de la empleabilidad.
- Tiene que ser aplicable de manera sencilla, utilizando conceptos claros que contemplan aspectos con relación a la persona y al mercado laboral
- En el trabajo de análisis y exploración se debe tener en cuenta que la finalidad es que la persona identifique los factores de incidencia clave para que pueda mejorar su empleabilidad. Cuatro o cinco factores que favorezcan y cuatro o cinco factores que dificultan la empleabilidad podría considerarse un número operable. Los factores deben identificarse como claves siguiendo algunas líneas: deben ser significativos para la persona, modificables y alcanzables.
- La herramienta propone una oferta amplia de análisis, es importante que la/el técnica/o tenga presente que no sigue una estructura lineal ni secuenciada. La herramienta debe ajustarse a las necesidades de análisis de cada persona y no al contrario. El proceso de exploración sólo tendrá valor en la medida en que tenga sentido y sea significativo para la persona.
- Del trabajo realizado con 25 mujeres, se ha obtenido un promedio de tiempo invertido que puede tomarse como orientativo: 3 horas en el proceso de análisis y 1 hora en la tutoría de valoración y conclusión.