

EMPLEO, FORMACIÓN E INSERCIÓN DE COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN. UN RETO SOCIAL Y ECONÓMICO PARA LA EMPRESA RECEPTORA

Employment, training and integration of minority groups at risk of exclusion. A social and economic target for employing companies

RAQUEL DE LA FUENTE ANUNCIBAY Y JOSÉ LUIS GONZÁLEZ-CASTRO

Universidad de Burgos

Analizamos en este artículo la situación en la que se encuentran los colectivos en riesgo de exclusión social en relación con el acceso al empleo. Para tal fin hemos seguido como referencia metodológica un observatorio de empleo local. En el proceso se estimó la situación del tejido empresarial con el objetivo de obtener datos acerca de los principales condicionantes, premisas y necesidades de los empleadores, así como otras variables, vinculadas a la inserción de los colectivos más vulnerables a la exclusión y que consideramos prioritarias para el acceso al mercado laboral. Se concluye con la exposición de los principales resultados obtenidos, apuntando propuestas de intervención que pueden dar luz a las demandas y necesidades actuales y futuras.

Palabras clave: *Colectivos en riesgo de exclusión social, Empleo, Formación, Discriminación.*

Introducción

En la sociedad actual nos encontramos con todas las contradicciones generadas por la industrialización y postindustrialización. Quizá la más llamativa, por el tipo de consecuencias que genera, sea la creación de una gran cantidad de riqueza, pero repartida de forma desigual. Se estima que un 80% de la población posee el 20% de la riqueza, mientras que el 20% restante goza del 80% de la misma (Pineda, 2002; De la Fuente, 2002; De Miguel y San Fabián, 2003). Otra de las contradicciones la contemplamos en la distribución del trabajo, estamos inmersos en una sociedad en

la que mientras un sector de la población vive estresado por un exceso de trabajo, otro sector vive o «sobrevive» en el paro, con escasas o nulas posibilidades de acceder al mismo, perteneciendo a colectivos que experimentan antes y con mayor virulencia los efectos de la crisis económica, y para quienes, en el mejor de los casos, su experiencia laboral se reduce a una serie de empleos temporales y precarios.

Por otra parte, a los miembros de esta sociedad desigual les llegan las mismas ofertas de bienes de consumo que no todos pueden satisfacer, lo que ha generado situaciones dramáticas para algunos

sectores de la población que no pueden acceder a condiciones básicas de bienestar.

Al referirnos a los conceptos de *inserción* y de *inclusión* hemos de aceptar irremediamente la existencia, en nuestra sociedad de excluidos sociales, de personas y grupos sociales *arrojados* fuera del sistema, siendo una de sus preocupaciones básicas afirmarse y saber en qué medida tienen o no un lugar en la sociedad.

El concepto de inserción laboral es de amplio calado, puesto que contempla todos los procesos, herramientas, análisis del mercado laboral, metodologías de acceso al empleo dirigidos a las personas que desean acceder al mismo. Sin embargo, en el contexto de referencia de nuestro estudio, lo delimitaremos a los colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo. Así, la incorporación al mercado de trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural...). En este sentido, la inserción laboral será una situación que puede permitir a la persona alcanzar una más positiva inclusión global en su comunidad. Tanto la inclusión como su contraparte, la exclusión social, son conceptos más amplios que la inserción, puesto que afecta a múltiples esferas y ámbitos de la vida, de los cuales la inserción laboral o social es una parte relevante.

La exclusión social es un fenómeno complejo de carácter estructural en cuya definición se ha producido un cambio conceptual desde el concepto de pobreza al de exclusión social. En este cambio el énfasis ya no se encuentra únicamente en la falta de ingresos, sino que han de abordarse los problemas derivados de la discriminación, la falta de redes sociales de apoyo, de políticas adecuadas de empleo, de oportunidades para la participación social o una creciente precariedad laboral.

La exclusión social se ha definido como un proceso que bien en parte, o totalmente, excluye a

una persona o grupo de las redes sociales, económicas o culturales existentes (Lee y Murie, 1999). En este sentido, Bhalla y Lapeyre (1999) la definen como aquel proceso que conlleva que las personas o grupos miembros de una sociedad no pueden participar en las actividades normales de los ciudadanos de dicha sociedad. Estos autores señalan tres grandes áreas de exclusión: la económica (incluyendo fundamentalmente lo laboral), la social y la política. Por su parte Castells (2001) lo conceptualiza como un proceso por el cual a ciertos individuos y grupos se les impide sistemáticamente acceder a unas posiciones sociales que les permitirían una subsistencia autónoma dentro de los niveles determinados por las instituciones y valores en un contexto dado. Sin embargo, ante estos planteamientos debemos recordar que la exclusión social es un proceso dinámico que puede deberse tanto a la propia voluntad de las personas de no participar en los quehaceres de la sociedad, como al rechazo por parte de una sociedad mayoritaria hacia miembros de otros grupos sociales o colectivos.

Los procesos de exclusión pueden conllevar privaciones en múltiples facetas de la vida personal y social de las personas, más allá de aquella en la que se originó en un primer momento. Ello se debe a que todos estos ámbitos se encuentran interrelacionados entre sí, al significar en esencia la exclusión, la no posibilidad de encontrar un lugar en la sociedad.

Por otro lado, la dificultad al delimitar el colectivo de personas en riesgo de exclusión social, objeto de las medidas de empleo, formación e inserción, es patente ya que, a causa de los cambios económicos y sociales, nuevas categorías de trabajadores acceden a ocupar una *situación de riesgo*, como pueden ser: los trabajadores con contratos temporales o en empresas de trabajo temporal —que pasarán por periodos sin actividad laboral ni ingresos—; los trabajadores poco cualificados o de más edad; las personas desempleadas de larga duración —ya que se va degradando su capacidad de inserción profesional—.

Con frecuencia a todo ello se añaden problemas de salud, riesgo de aislamiento social, pérdida de autoestima, etc. —las mujeres—; las familias monoparentales; las familias con una sola renta, y las personas con discapacidad.

Teniendo en cuenta este marco, es lógico considerar que los colectivos llamados de *alto riesgo* o con especiales dificultades para la inserción laboral presenten perfiles diversos conformando un colectivo heterogéneo. No obstante, y partiendo de esta heterogeneidad, podemos considerar una serie de características o déficits comunes presentes en los mismos, entre los que destacamos la ausencia de motivación, unida a la carencia de hábitos y actitudes laborales adecuadas; la falta de profesionalización y la ausencia de experiencias reales de trabajo —cuando es fácil comprobar que uno de los principales inconvenientes para encontrar un trabajo es no haber tenido ninguno—, la discriminación social y estructural hacia personas de diferentes colectivos, etc.

Por lo tanto, podemos señalar como principales inconvenientes o carencias para acceder a un empleo las siguientes: falta de experiencia laboral regular; falta de cualificación, de aprendizajes académicos individuales básicos, de formación laboral, de información, así como dificultades para acceder a los recursos ya existentes; ausencia de una red de relaciones adecuadas, de una comprensión real de su propia problemática, y la carencia de orientación para dirigir con efectividad los esfuerzos encaminados a conseguir un trabajo.

Además, en muchas ocasiones, se presenta una visión distorsionada del mundo laboral y del entorno social y una clara ausencia de actitudes y costumbres adecuadas para continuar con éxito una vida laboral normalizada.

A todas estas carencias hemos de añadir un entorno conflictivo y carente de estímulos positivos orientados al mundo laboral normalizado (Sevilla *et al.*, 1993; Frago y Jover, 1996; Bastida *et al.*, 2001; Herrero, 2003).

Podemos concluir en este sentido que el problema de estos colectivos no es sólo laboral, es decir, que poseen dificultades para la inserción en el mercado de trabajo, sino también para la inserción en instituciones sociales más amplias, con todo lo que supone de carencia para la integración global y para el equilibrio de la persona dentro del conjunto de la sociedad.

El acceso al empleo de los colectivos en riesgo de exclusión social. Estudio desde un observatorio local de empleo (OLEE)

El Observatorio Local de Empleo Equalbur (OLEE) es un proyecto de investigación gestionado por la Universidad de Burgos, que ha contado con la colaboración de diversas entidades locales: Cámara de Comercio e Industria, Cruz Roja, asociaciones sindicales de CC OO, UGT y la Asociación de Alcohólicos Anónimos (ArBu).

El proyecto Equalbur se enmarca dentro de la iniciativa comunitaria EQUAL y entre sus objetivos destaca el de facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de aquellas personas que, por una u otra razón, se encuentran con dificultades de acceso al mundo laboral.

Para conseguir este objetivo ha sido prioritario contar con la participación de entidades e instituciones representativas de intereses sociales de la ciudad de Burgos, formando parte de la misma 47 instituciones y entidades de la ciudad, entre las que se encuentran Administraciones, sindicatos, representantes empresariales, empresas de inserción y centros especiales de empleo, cajas de ahorro, ONG, fundaciones, universidad, asociaciones sin ánimo de lucro y otras entidades relacionadas. La financiación al proyecto proviene del Fondo Social Europeo (75%), Ayuntamiento (12,5%) Junta de Castilla y León (10%) y Caja de Burgos (2,5%).

Objetivos

Partiendo de la finalidad del estudio, el marco de trabajo a realizar quedó delimitado por los siguientes objetivos:

- Evaluar la situación real en la que se encuentra el mercado de trabajo local en Burgos.
- Estudiar los factores que dificultan la inserción laboral de los colectivos estudiados y que son susceptibles de planes de mejora tanto a nivel institucional, como empresarial y social.
- Analizar las posibles diferencias en la aceptación de personas en riesgo de exclusión social dependiendo del tamaño de la empresa.

Método

Se realizaron encuestas presenciales a las personas responsables de cada empresa contactada. En la selección de las encuestadoras se tuvo en cuenta un perfil que incluyera formación, experiencia y sensibilidad con los temas y objetivos del estudio.

Se realizó un muestreo aleatorio simple sin reemplazamiento, siendo $p=q=0,5$, es decir, suponiendo la máxima holgura y buscando un margen de confianza del 95%. Finalmente la muestra objeto de estudio fue de 377 empresas, de las cuales un 69,5% corresponde a «pequeña empresa» (<50 trabajadores), el 25,5% a «mediana empresa» (entre 50 y 250 trabajadores) y un 5% a «grandes empresas» (>250 trabajadores). Debido

a esta escasa presencia de grandes empresas, se decidió considerar únicamente dos grupos que son los que se han mantenido a lo largo del presente estudio: pequeñas empresas (<50 empleados) y medianas-grandes empresas (>50 empleados).

Las empresas encuestadas se han agrupado por sectores en función de la actividad principal declarada. En el gráfico 1 aparece el porcentaje de empresas correspondientes a cada sector dentro de la muestra escogida.

La técnica de análisis de los datos se ha realizado a través del programa SPSS 16.0. Los análisis a efectuar procedentes de las diversas fuentes pueden clasificarse principalmente en distintas categorías:

- *Análisis descriptivos* de los datos obtenidos sobre las variables estudiadas incluidas en las entrevistas estructuradas.
- *Análisis de relaciones* para comprobar el grado de asociación entre variables significativas y detectar diferencias entre tipos de empresas en función de su tamaño.
- *Análisis de regresión* con el fin de establecer cuáles son las variables que inciden sobre el hecho de contratar o no a personas en riesgo de exclusión social por parte de las empresas.

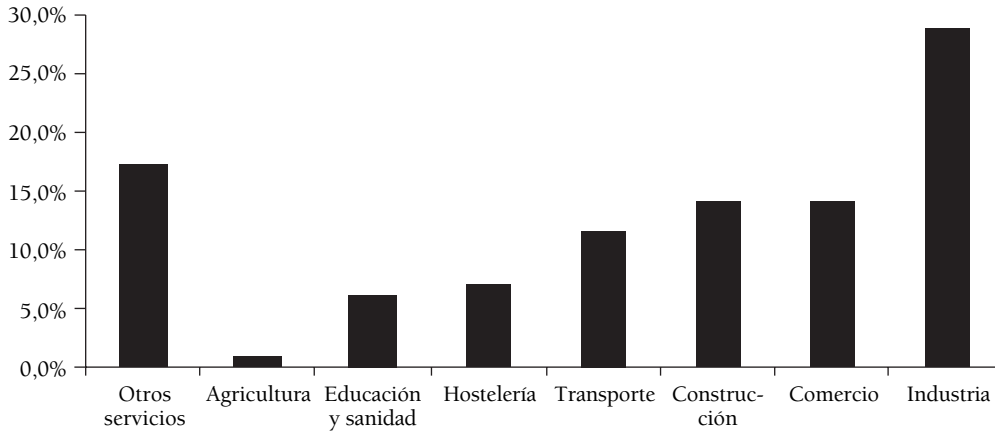
Resultados

En primer lugar, conviene señalar que las variables estudiadas se han estructurado en torno a distintos ejes:

TABLA I. Población de la muestra

Tamaño de la empresa	Población	Nº de encuestas realizadas	Error
Pequeñas	11.300	287	± 5,99%
Medianas-grandes	145	121	± 4,18%

GRÁFICO 1. Sectores de actividad



- *Perfil y contratación de los trabajadores:* sector de actividad, puesto de trabajo, grupo de edad, género y tipo de contrato.
- *Selección y contratación:* motivos por los que seleccionan y contratan, motivos de las bajas, motivos de las no renovaciones, métodos de reclutamiento, técnicas de selección, capacidades, destrezas y habilidades más valoradas, puestos con mayores dificultades para cubrirse, ocupaciones previsibles.
- *Colectivos en riesgo de exclusión:* menores de 30 años en busca de su primer empleo, mujeres mayores de 45 años, minorías étnicas, inmigrantes, personas con discapacidad, toxicómanos y ex toxicómanos, ex reclusos, sin hogar, mujeres maltratadas, mujeres ex prostitutas, valoración de la experiencia por parte de la empresa, opinión con respecto a la preparación de estos colectivos, conocimiento de las ayudas de la Administración.

Extraemos a continuación las principales conclusiones de las variables analizadas.

1. El estudio del *perfil y contratación de trabajadores* nos ofrece datos referidos a la *creación de empleo*, que indican que la capacidad de incrementar sus puestos de trabajo aumenta en las

empresas de mayor tamaño; así un 65,9% de las medianas y grandes empresas crean empleo, frente a un 26,1% de las pequeñas, sin embargo y como contrapunto, son las pequeñas las que tienen mayor capacidad, en términos relativos, de mantener el empleo (68,6% de la muestra) frente a las medianas y grandes (18,7%).

El estudio de los puestos creados revela que una gama reducida, muchos de baja cualificación (peón/aprendiz, administración, técnico, cuidador y monitor), acaparan las tres cuartas partes de los puestos de nueva creación. De hecho la categoría peón/aprendiz engloba a más del 45% de todos los contratos.

En cuanto al sexo de las personas contratadas, y como viene siendo habitual en nuestro país, los hombres son más contratados que las mujeres, en una proporción de casi 2 a 1, si bien las mujeres mantienen con más facilidad el puesto de trabajo (30,7% de los nuevos puestos ocupados por mujeres se mantienen al cabo de un año, frente al 12,7% en el caso de los hombres). El estudio comparativo con España de contratación es de 54,2% hombres y 45,8% mujeres (INEM, 2007).

La *edad* también es una variable de primer orden en el acceso a los puestos de trabajo,

correspondiendo la mayoría a personas menores de 35 años, por otro lado, entre los mayores de 45 se está perdiendo empleo. Los datos a nivel nacional reflejan que con 35 años se contrata más a mujeres y además poseen una mayor preparación académica, en comparación con los hombres (INE, 2006).

La evolución del mercado referida al *tipo de contrato* sigue siendo predominantemente de tipo temporal (88,1%) frente al contrato indefinido (11,9%); la respuesta a nivel nacional se sitúa, si cabe aún más, en clara desventaja del contrato indefinido (9,03%) respecto al temporal, cuyas modalidades más utilizadas son la de contratos eventuales *por producción* (43,68%) y *por obra y servicio* (31,48%). En la modalidad de contrato indefinido las diferencias de género disminuyen considerablemente ya que éstas corresponden en un 9,10% a hombres y un 8,95% a mujeres.

2. Por lo que respecta a la *selección y contratación*, los resultados de nuestro estudio apuntan como *métodos de reclutamiento* más utilizados por las empresas: los familiares y conocidos de trabajadores (32,9%), seguidas de las autocandidaturas (26,5%) y anuncios en medios de comunicación (21,9%). Como *técnicas de selección* destacan las entrevistas (46,7%), los currículos (32,8%) y los tests (6,8%).

Cabe resaltar el apartado dedicado a las *capacidades, destrezas y habilidades más valoradas* por las empresas de cara a la contratación de sus trabajadores. Los resultados obtenidos apuntan coincidencias con otros estudios (De la Fuente, 2002), puesto que se encuentran que las más importantes medidas en una escala que abarca desde 0=nada importante hasta 7=extremadamente importante son: a) tener una buena disposición hacia el trabajo (media=2,81, desviación típica=2,15); b) el potencial de aprendizaje que tenga el trabajador (media=2,59; desviación típica=1,93); c) los conocimientos, habilidades y destrezas previas (media=2,54, desviación típica=1,92), d) el conocimiento previo en el entorno de trabajo que se tiene del trabajador (media=2,50; desviación típica=2,02). Todas las demás variables aparecían con una frecuencia y resultado prácticamente insignificante.

Sin embargo, convendría conocer si estos factores son igualmente valorados por las empresas de tamaño pequeño y las de tamaño mediano-grande. Para comprobar este dato se han realizado unas tablas de correspondencias que se muestran en la tabla 2.

Como se puede comprobar, en todas las variables estudiadas son las empresas medianas/grandes quienes conceden más importancia a la presencia del factor. Es decir, claramente se observa que el

TABLA 2. Factores de contratabilidad en función del tamaño de la empresa

Razones para contratar	Empresa pequeña	Empresa mediana-grande	
Buena disposición hacia el trabajo	2,19 (2,27)	3,95 (1,30)	$F_{(1,311)} = 55,86;$ $p \leq .0001; \eta^2 = .24$
Conocimientos y habilidades previos	2,02 (2,02)	3,48 (1,24)	$F_{(1,311)} = 47,23;$ $p \leq .0001; \eta^2 = .21$
Conocimiento laboral previo	1,84 (1,99)	3,71 (1,44)	$F_{(1,311)} = 75,72;$ $p \leq .0001; \eta^2 = .22$
Potencial de aprendizaje	2,12 (2,07)	3,45 (1,27)	$F_{(1,135)} = 37,49;$ $p \leq .0001; \eta^2 = .20$

tamaño de las empresas ejerce una influencia en los factores que se evalúan a la hora de realizar las contrataciones. Parece ser que son estas empresas más grandes quienes más claro tienen las razones que orientan su contratabilidad de empleados. Es de reseñar que estas razones no son solamente de carácter objetivo (por ejemplo habilidades previas), sino que tienen un fuerte cariz subjetivo como por ejemplo la buena disposición hacia el trabajo, las relaciones anteriores con el trabajador o el potencial de aprendizaje. Por lo tanto, no podemos decir que un tipo de empresa sea más «objetiva» o «subjetiva» a la hora de contratar o no, puesto que en ambas circunstancias son las empresas de tipo mediano-grande quienes más fomentan la utilización de todos estos marcadores.

Un análisis sobre los *puestos* que las empresas encuentran dificultades para cubrir se corresponde en su mayoría con perfiles de nivel técnico medio-bajo (comercial, aprendiz, oficial de primera, soldador, chapista, calderero), encontrando escasez de candidatos con el perfil requerido (el 56,3% de las empresas así lo afirman), con preparación insuficiente (21,5%) o las exigencias de los

candidatos son elevadas (15,3%). Las actividades económicas señaladas coinciden con los datos a nivel nacional, siendo la construcción, el comercio, la hostelería y la administración los sectores de mayor demanda, así como los puestos de peones, dependientes y personal de limpieza y servicios (INEM, 2006).

Estos resultados, unidos al hecho de que más de la tercera parte de las empresas consultadas refieren necesitar cubrir puestos de trabajo de manera inmediata, nos hace reflexionar sobre una reordenación y orientación de la formación profesional existente.

Podemos resumir dentro del ámbito de nuestro estudio el *perfil tipo de contratación* como un hombre de entre 25 y 35 años, contratado en una mediana o gran empresa del sector de la industria, en un puesto de peón/aprendiz y con un contrato de duración determinada.

A la hora de analizar la selección y contratación de los trabajadores también nos encontramos diferencias significativas en función del tamaño de la empresa. Con respecto a los métodos de

TABLA 3. Métodos de reclutamiento más utilizados por tamaño de la empresa

Métodos de reclutamiento	Empresa pequeña	Empresa mediana-grande	
Bolsas de empleo			
Sí	13 (5,2%)	13 (11,3%)	$\chi^2_{(366,1)}=4,48; p\leq.047$
No	238 (94,8%)	102 (88,7%)	
Autocandidatura o historial disponible			
Sí	32 (12,7%)	67 (58,3%)	$\chi^2_{(366,1)}=82,79; p\leq.0001$
No	219 (87,3%)	48 (41,7%)	
ETT			
Sí	21 (8,4%)	44 (38,3%)	$\chi^2_{(366,1)}=48,26; p\leq.0001$
No	230 (91,6%)	71 (61,7%)	
Consultorías/asesorías			
Sí	2 (0,8%)	7 (6,1%)	$\chi^2_{(366,1)}=9,20; p\leq.005$
No	249 (99,2%)	108 (93,9%)	

reclutamiento más utilizados, presentamos los datos en la tabla 3.

Como se observa, son las empresas más grandes quienes más disponen y utilizan los historiales previos, bolsas de trabajo, reciben currículums no solicitados durante el año o trabajan junto a las empresas de trabajo temporal para cubrir vacantes. Es especialmente significativo el empleo de los historiales de empleo ya disponibles en sus bases de datos puesto que es éste un método de reclutamiento que emplean las empresas de mayor tamaño en mayor medida que su no empleo.

En la tabla 4 se observan las diferencias significativas con respecto a las técnicas de selección de empleados.

Se puede comprobar que son las empresas medianas y grandes quienes tienden a utilizar en mayor medida toda la serie de técnicas de selección

de personal, especialmente el estudio de los currículums de los candidatos y las entrevistas de selección. Por su parte, las empresas pequeñas también utilizan estas dos técnicas, pero significativamente en menor proporción. Parece ser que las técnicas estándar en la selección y contratación de personal se emplean más en las empresas de mayor tamaño, mientras que en las de menor tamaño la selección se basa en otros criterios no tan cuantificables.

Una vez situados en las características, contrataciones, requerimientos, perfiles, demandas, etc., del tejido empresarial, nos hacemos eco de la situación de las personas en riesgo o situación de exclusión —jóvenes en busca de su primer empleo, mujeres mayores de 45 años, minorías étnicas, personas con discapacidad, inmigrantes, reclusos y ex reclusos, toxicómanos y ex toxicómanos, mujeres maltratadas, ex prostitutas, personas sin hogar y en general todas aquellas en situación o riesgo de exclusión social— con

TABLA 4. Factores de contratabilidad en función del tamaño de la empresa

Técnicas de selección	Empresa pequeña	Empresa mediana-grande	
Curriculum			
Sí	53 (21,1%)	53 (46,1%)	$\chi^2_{(366,1)}=23,90; p\leq.0001$
No	198 (78,9%)	62 (53,9%)	
Entrevistas			
Sí	84 (33,5%)	67 (58,3%)	$\chi^2_{(365,1)}=22,82; p\leq.0001$
No	167 (66,5%)	47 (40,9%)	
Tests			
Sí	3 (1,2%)	19 (16,5%)	$\chi^2_{(366,1)}=32,79; p\leq.0001$
No	248 (98,8%)	96 (83,5%)	
Pruebas de conocimiento			
Sí	5 (2%)	11 (9,6%)	$\chi^2_{(366,1)}=10,82; p\leq.002$
No	246 (98%)	104 (90,4%)	
Demostraciones			
Sí	2 (0,8%)	5 (4,3%)	$\chi^2_{(366,1)}=5,30; p\leq.034$
No	249 (99,2%)	110 (95,7%)	
Dinámicas grupales			
Sí	2 (0,8%)	5 (4,3%)	$\chi^2_{(366,1)}=5,30; p\leq.034$
No	249 (99,2%)	110 (95,7%)	

respecto a estas variables. La información obtenida sobre la contratación de estos colectivos se obtuvo directamente de las empresas encuestadas. Hacemos constar que una amplia variedad de personas pueden incluirse en dos o más colectivos considerados (por ejemplo joven en busca de su primer empleo y minoría étnica). En estos casos la asignación a uno u otro se ha basado exclusivamente en la respuesta dada por las empresas. La consideración de esta única fuente de información lleva a reconocer la presencia de posibles errores y limitaciones en la generalización de los resultados, dado que las empresas sólo pueden tener constancia de la pertenencia de una persona a uno u otro colectivo si la contratación se ha realizado a través de las entidades que atienden al mismo o si la persona ha informado de su situación personal. Ante tales premisas parece lógico considerar que la contratación es mayor que la apuntada por la empresa.

3. Al analizar los resultados referidos a la *contratación* de estos colectivos, es preciso comprobar si en efecto se contrataba por parte de las empresas a personas en riesgo de exclusión social, si existían diferencias en base al tamaño de la empresa y las razones para realizar esta contratación. Con el objetivo de analizar estas variables se procedió en primer lugar a comprobar el número de empresas que habían contratado a personas en riesgo de exclusión social durante los últimos 12 meses, para a continuación establecer si existían diferencias en este factor en función del tamaño de la empresa. Finalmente se procedió a realizar un análisis de regresión logística con el fin de analizar cuáles eran las variables que precedían el realizar un contrato, o por el contrario eran variables que dificultaban el firmar un contrato a personas en riesgo de exclusión social.

A la pregunta de si se había contratado a personas en riesgo de exclusión social durante los últimos 12 meses, 247 empresas (el 66,2%) señalaron que no lo habían hecho, mientras que 126 (el 33,8%) sí habían contratado a miembros de estos colectivos sociales. Había una diferencia significativa en la contratabilidad en

función del tamaño de la empresa. Sólo el 22,7% de las empresas de tamaño pequeño había realizado este tipo de contratación, frente al 59,3% de las empresas de tamaño medio y grande [$\chi^2_{(373,1)}=47,17$; $p\leq.0001$]. Por ello, se observa con claridad que son las empresas grandes y medianas quienes más contratan a personas en riesgo de exclusión social.

Tal y como viene siendo habitual en el perfil general de las contrataciones realizadas en nuestro país (INE, 2006; INEM, 2006; De la Fuente, 2002), la modalidad es predominantemente de carácter temporal —siendo así en el 83% de las contrataciones a menores de 30 años en busca de su primer empleo, el 72% de los realizados a mujeres mayores de 45 años, 87% a minorías étnicas, 92% a personas inmigrantes, 70% de las personas con discapacidad y 78,4% en toxicómanos—. Por lo que respecta a los puestos de trabajo que han ocupado, son principalmente actividades de baja cualificación (peón, dependiente, camarero). Ambos factores, temporalidad y baja cualificación, son el común denominador, lo que acentúa aún más la precariedad laboral de estos colectivos.

Merece resaltar la *valoración de la experiencia* por parte de las empresas que han incorporado a su plantilla trabajadores con especiales dificultades de inserción laboral, siendo ésta bastante positiva, manifestando el 76,2% de las mismas que la experiencia había sido *positiva* o *muy positiva* —en el polo opuesto un 7,9% la valoraron como negativa—. Sin embargo, para saber si esta variable es relevante a la hora de contratar o no a este colectivo social, se llevó a cabo un análisis de regresión logística que nos ayuda a comprender el peso de cada uno de las variables estudiadas.

Los resultados nos muestran que los factores que dificultan la contratación de personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social son tener una empresa de tamaño pequeño (OR=0,36), y no haber solicitado ninguna ayuda para la contratación de personas provenientes

TABLA 5. Análisis de regresión: razones para contratar a trabajadores

VARIABLES INDEPENDIENTES	OR (95%) CI VALOR DE P
Tamaño de la empresa	0,36 (0,18-0,68) p=.002
Tipo de empresa (ámbito de trabajo)	1,01 (0,99-1,03) p=.315
Razones para contratar	
Buena disposición hacia el trabajo	1,41 (1,20-1,77) p=.003
Conocimientos y habilidades previos	1,08 (0,85-1,37) p=.519
Conocerlos con anterioridad y estar satisfechos	1,11 (0,90-1,37) p=.341
Potencial de aprendizaje	0,90 (0,69-1,18) p=.445
Por necesidad	1,51 (1,17-1,95) p=.001
Por familiares y conocidos	1,24 (0,63-2,44) p=.542
Por selección externa	1,02 (0,54-1,93) p=.946
Por la experiencia demostrada	1,21 (0,73-1,99) p=.464
Conocer ayudas existentes para la contratación	0,92 (0,43-1,93) p=.818
Haber solicitado ayudas para contratar	0,37 (0,19-0,72) p=.003
Porcentaje de participantes correctamente clasificados	71,2%
Coefficiente del modelo	$\chi^2= 91,88$, $df=14$, $p=.0001$
Prueba de Bondad de Ajuste de Hosmer y Lemeshow	$\chi^2= 8,98$, $df=8$, $p=.344$
-2Log	288,25

de estos colectivos (OR=0,37). Por su parte, los factores que ayudan a realizar estas contrataciones son: creer que la persona a contratar tiene una buena disposición hacia el trabajo (OR=1,41) y tener que contratar a alguien por necesidad laboral (OR=1,51). En otras palabras, ser una empresa de tamaño pequeño que nunca ha solicitado (sin que importe si conoce o no de su existencia) ayudas para contratar a personas de colectivos en riesgo de exclusión social o que no tiene necesidad de contratar a nadie son todos ellos factores que dificultan la contratación de personas pertenecientes a estos colectivos. Sin embargo, el haber solicitado ayudas previas y percibir que la persona tiene una buena predisposición hacia el trabajo son factores que ayudan en la contratación. Por ello es importante fomentar no sólo el conocimiento, sino la utilización de las ayudas existentes para la contratación, puesto que generan una buena impresión en los empleadores y posteriormente es más factible que se vuelvan a realizar contrataciones.

Tanto el coeficiente del modelo como la prueba de Hosmer y Lemeshow muestran la idoneidad de los resultados de la regresión logística.

Discusión y conclusiones

El presente estudio nos ha permitido observar que son las empresas de tamaño mediano-grande quienes más contratos realizan, pero a la vez quienes menos mantienen el trabajador contratado. Se vuelve a apreciar la menor presencia de mujeres en el tejido laboral o de personas mayores de 45 años. En la mayor parte de las situaciones los contratos son de carácter temporal, dificultando la estabilidad no sólo laboral, sino social, de las personas.

A la hora de contratar se prefiere usar los contactos personales y conocidos o utilizar los históricos de trabajo que han ido dejando los candidatos a lo largo del tiempo. Esto es especialmente cierto en el caso de las empresas de tamaño

mediano-grande. Se realizan entrevistas y analizan los currículums, aunque el aspecto más valorado por los empleadores es la buena disposición hacia el trabajo y mostrar ganas de aprender.

La mayor contratación de personas en riesgo de exclusión social se realiza por parte de las empresas medianas-grandes, y los aspectos más importantes que inciden en esta contratación son la buena disposición hacia el trabajo y haber realizado con anterioridad este tipo de contratos. Por lo tanto, es imprescindible fomentar la contratación, no sólo ofertar la posibilidad de realizarlo, puesto que de esta manera se incentivan los futuros contratos.

Los resultados obtenidos nos han permitido no sólo presentar una imagen precisa de la realidad del empleo en la ciudad de Burgos con respecto a la contratabilidad de personas en riesgo de exclusión social, sino que en función de la representatividad de la muestra sobre la que se ha desarrollado el trabajo, nos permite generalizar los resultados a tejidos industriales parecidos a los de esta ciudad (tejido industrial fuerte, sector financiero arraigado, internacionalización de la producción, población migrante creciente, etc.)

Si bien en momentos de crisis y recesión como el actual es cada vez más difícil hacer distinciones entre los colectivos que se van incorporando a situaciones de paro e incertidumbre laboral, esto no nos debe hacer perder de vista el horizonte y las perspectivas de aquellos colectivos que son todavía minorías dentro de esta complicada coyuntura laboral.

Nos enfrentamos a unas dinámicas económicas que excluyen a colectivos y personas con diferencias, y esas diferencias de origen familiar, de contexto social, urbanístico-geográfico, de etnia, capacidad o género se convierten en desigualdades. Si pretendemos resultados en el diseño de políticas contra la exclusión, es preciso adoptar enfoques territoriales, con programas de intervención a escala local o comunitaria. Sería pues

necesario incentivar las políticas de desarrollo (Planes Integrales de Formación).

Señalamos la importancia de la formación y el conocimiento como valor imprescindible (Herrero, 2003; CE, 2000); la formación que reciban las personas desempleadas no les va a servir únicamente para acceder al mundo laboral, sino que también debe ayudarles a enfrentarse a las nuevas realidades que son resultado de los cambios sociales y productivos. Si la formación puede ser un elemento de inserción social y profesional especialmente de jóvenes y mujeres (Orellana, 2002; MAP, 2005; Tortuero, 2006) y debe también ser un factor clave en las estrategias de desarrollo local, ha de ser gestionada con criterios de eficacia y calidad (Frago y Jover, 1996; Bastida *et al.*, 2001; CES, 2006; CECS, 2006; Junta de Castilla y León, 2006; De la Fuente, 2007).

Es necesario fomentar en los futuros contratados la idea de la importancia que tienen los factores subjetivos en las entrevistas de trabajo y en las expectativas de los empleadores. Un factor relevante en este estudio ha sido la importancia concedida a la buena disposición manifestada hacia las tareas. No sólo se valora la formación instrumental, sino la creencia por parte del empleador de que la persona que se contrata realmente quiere rendir y aprender en el puesto de trabajo.

De todo lo anterior se deriva la necesidad de diseñar e implementar *políticas activas de formación y orientación* hacia los desempleados, con itinerarios personalizados. La realidad de los desempleados no es homogénea, por lo que las respuestas formativas y las acciones orientadas a la inserción laboral no pueden ser iguales para todos, la heterogeneidad necesita respuestas específicas. Destacamos también la necesidad del fomento y creación de empresas de inserción social, así como de los Centros Especiales de Empleo para personas en riesgo de exclusión social, tanto desde la iniciativa pública como desde la privada, que han de ser complementarias.

Se ha de potenciar no sólo el conocimiento de las vías de contrato de las personas en riesgo de exclusión social, sino fomentar la contratación real. Se ha comprobado que al igual que ocurre en otras instancia educativas, el conocimiento es necesario pero no suficiente para producir cambios activos. La conducta pasada explica mejor la intervención futura que la mera información descontextualizada.

Cada vez más, y en buen lógica con la situación económica actual, se ha de seguir superando la lógica de la prevención, curativa, es decir, el tratamiento social del desempleo, que desde la inserción se tiende a asumir, olvidando que es imprescindible también incorporar la lógica económica y empresarial y tener en cuenta las reglas del mercado que exigen calidad, producto y servicio, objetivos que no pueden comprenderse sin una adecuada formación permanente.

Referencias bibliográficas

- BASTIDA, A.; MARÍA, E. y MORALES, J. L. (2001). *La inserción sociolaboral. Reflexiones sobre la práctica*, Madrid, Editorial Popular.
- BHALLA, A. S. y LAPEYRE, F. (1999). *Poverty and Exclusion in a Global World*, Londres, MacMillan Press.
- CASTELLS, M. (2001). *La Era de la Información. Volumen II: Fin del Milenio*, México, Siglo XXI Editores.
- CE (2000). *Memorandum sobre el aprendizaje permanente*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- CECS (2006). *Informe España 2006. Una interpretación de su realidad social*, Madrid, Fundación Encuentro.
- CES (2006). *Situación económica y social de Castilla y León en 2005. Recomendaciones y conclusiones*, Valladolid, Consejo Económico y Social de Castilla y León.
- DE LA FUENTE, R. (2007). *Hacia la integración laboral de las personas con discapacidad*, Burgos, Universidad de Burgos.
- DE LA FUENTE, R. (2004). La integración laboral en mujeres de difícil acceso al mercado laboral, *I Simposium «Mujer y empleo en Castilla y León»*, Valladolid, septiembre de 2004.
- DE LA FUENTE, R. (2002). *Formación: porqué, cómo y para qué. Comprender el fenómeno de la formación*, Burgos, Universidad de Burgos.
- DE MIGUEL, M. y SAN FABIÁN, J. L. (2003). Evaluación de la calidad de los centros y los programas de formación para el empleo, *Bordón*, 55(3), 477-459.
- FRAGO, E. y JOVER, D. (1996). *El empleo de los inempleables. Metodologías y recursos para la inserción laboral*, Madrid, Editorial Popular.
- HERRERO, M. (2003). *Sociedad del trabajo y sociedad del conocimiento en la era de la globalización*, Madrid, Pearson Prentice May.
- INCUAL (2000). *Nuevas actividades, nuevos yacimientos de empleo, desarrollo del espíritu emprendedor*, Madrid, Instituto Nacional de Empleo e Instituto Nacional de Cualificaciones.
- INE (2006). *Demandantes de empleo. Paro registrado, contratos y prestaciones. Avance de datos estadísticos*, SISPE, diciembre de 2006.
- INEM (2007). *Observatorio Ocupacional*, Madrid, Instituto de Empleo, Servicio Público de Empleo Estatal de Burgos.
- INEM (2006). *Informe sobre el mercado de trabajo 2005*, Burgos, Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal de Burgos.
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN (2006). *Políticas de empleo en Castilla y León. Reforzamiento de la cohesión y la inclusión social*, Valladolid, Junta de Castilla y León.
- LEE, P. y MURIE, A. (1999). *Literature Review of Social Exclusion*, Cambridge, MA, Polity Press.
- MAP (MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS) (2005). *Plan integral para la conciliación de la vida personal y laboral en la Administración*, Madrid, MAP.

- ORELLANA, A. M. (2002). Medidas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 37, septiembre de 2002, Barcelona, VLex.
- PINEDA, P. (2002). *Gestión de la formación en las organizaciones*, Barcelona, Ariel.
- SEVILLA, M. et al. (1993). *La inserción sociolaboral a debate. ¿Del paro a la exclusión?*, Madrid, Editorial Popular.
- TERRADILLOS, E. (2006). La interacción entre políticas activas de empleo y políticas económicas en la Unión Europea, el juego, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 62, septiembre de 2006, Barcelona, VLex.
- TORTUERO, J. L. (2006). Conciliación, género y empleo: reflexiones desde el sistema de la Seguridad Social, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número extra V, abril de 2006, Barcelona, VLex.

Abstract

*Employment, training and integration of minority groups at risk of exclusion.
A social and economic target for employing companies*

This article examines the conditions under which groups at risk of social exclusion are able to access employment. To that end, data was gathered through a local employment research centre that served as the methodological reference point for the study. The process involved an evaluation of the local business environment with a view to obtaining data on the principal constraints, assumptions and needs of employees. Further variables were also obtained, linked to the social insertion of the groups that are most vulnerable to exclusion, which we considered to be priorities when accessing the job market. The paper concludes with a presentation of the main findings, and proposes interventions that might shed light on present-day and future demands and needs.

Key words: *Groups in risk of social exclusion, Employment, Training, Discrimination.*

Perfil profesional de los autores

Raquel de la Fuente Anuncibay

Licenciada en Pedagogía y en Psicología por la Universidad de Salamanca. Doctora en Ciencias de la Educación y Máster en Recursos Humanos por la Universidad de Valladolid. Profesora titular de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad de Burgos. Decana de la Facultad de Humanidades y Educación y orientadora en excedencia. Sus principales líneas de investigación son la orientación, la discapacidad y el empleo. Ha publicado diversos libros y artículos sobre estos temas. Correo electrónico de contacto: raquelfa@ubu.es

José Luis González-Castro

Licenciado en Ciencias de la Educación (sección Psicología) por la Universidad del País Vasco. Doctor en Psicología también por esta misma universidad. Es profesor titular de Psicología Social en la Universidad de Burgos. Sus principales líneas de investigación son la inmigración, la exclusión social y la identidad social. Ha publicado diversos artículos nacionales e internacionales sobre estas temáticas.

Correo electrónico de contacto: jlgoca@ubu.es