

Percepciones psicosociales de la exclusión que determinan la inclusión sociolaboral

Escarbajal-Frutos, Andrés*
Izquierdo-Rus, Tomás**

Resumen

Este artículo analiza las percepciones psicosociales que produce el desempleo sobre la exclusión. Se utilizó la escala de percepción subjetiva de Izquierdo (2008) a 174 participantes en la investigación. El análisis de los datos se realizó con el software de análisis cualitativo ATLAS.ti. Los resultados señalan las percepciones más frecuentes provocadas por el desempleo y la importancia de implementar actividades inclusivas. Se concluye que existen una serie de condicionantes percibidos, que conforman una determinada actitud hacia la toma de decisiones y, en consecuencia, facilita u obstaculiza la inclusión sociolaboral. Finaliza con líneas futuras de investigación e implicaciones prácticas para abordar la inclusión.

Palabras clave: Percepciones, exclusión, desempleo, inclusión sociolaboral.

Psycho-Social Perceptions about Exclusion that Determine Social and Occupational Inclusion

Abstract

This article analyzes the psycho-social perceptions that unemployment produces about exclusion. The subjective perception scale of Izquierdo (2008) was used with a sample consisting of 174 participants. Data analysis was performed using the software ATLAS.ti. Results point out the perceptions most frequently provoked by unemployment and the importance of implementing inclusive activities. Conclusions are that a series of determining factors exist, which mould a certain attitude toward decision making and, therefore, facilitate or hamper social and occupational inclusion. The research closes mentioning future research areas and practical implications for approaching inclusion.

Key words: Perceptions, exclusion, unemployment, social and occupational inclusion.

* Doctor por la Universidad de Murcia. Doctor de la Universidad de Murcia. Departamento de Didáctica y Organización Escolar. Facultad de Educación. Universidad de Murcia. Murcia. España. E-mail: andreses@um.es

** Doctor por la Universidad de Granada. Doctor de la Universidad de Murcia. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Facultad de Educación. Universidad de Murcia. Murcia. España. E-mail: tomasizq@um.es

Introducción

El tercer milenio se inició con la creciente globalización de los mercados en un planeta cada vez más multicultural y multiétnico debido a los movimientos migratorios provocados por las enormes diferencias económicas entre países, pero también a las guerras, a los fundamentalismos religiosos y políticos, la situación de las mujeres en espacios determinados, el auge de las tecnologías de la información y la comunicación... Es evidente que la inclusión no debe ser considerada de manera aislada, sino vinculada a otras circunstancias y condiciones sociales, pero, en todo caso, es también innegable que, junto a esas circunstancias y situaciones socioeconómicas mundiales, no hemos de olvidar algo importantísimo: los problemas económicos, sociales, políticos, culturales y personales que sufren las personas en riesgo de exclusión (Zamora, 2005).

Las condiciones de trabajo, vivienda, socialización, etc., no dependen de una especie de determinismo, ni de supuestas carencias de los grupos minoritarios, sino de la forma como está organizado el mercado de trabajo y de la actitud de la sociedad receptora (Pedreño, 2005; Briceño, 2004). Estar en riesgo de exclusión no debe suponer estar expuesto a una serie de problemáticas de cuya solución dependerán los modos de inclusión social, formación, relaciones afectivas, situación laboral, formación ideológica, proyecto vital, etc.

Desde la perspectiva abierta e integradora de la interculturalidad, el objetivo de una sociedad democrática debe ser construir espacios donde todos tengan sitio, en los que todos aporten un grano de arena en su construcción. El establecimiento de políticas de inclusión laboral ayudará a construir una sociedad más justa para todos, ofreciendo los apoyos necesarios a aquellos ciudadanos que lo necesiten

para evitar la exclusión de aquellas personas que, en principio, parecen correr ese riesgo. Se trata, pues, de fomentar y hacer realidad la inclusión sociolaboral, establecer un orden social democrático, justo y solidario que afecte a todos los niveles (sociales, políticos, educativos, culturales...) de todos los ciudadanos; lo que, en definitiva, supone un replanteamiento de los modelos sociales y laborales existentes.

El estudio de Kepel (2011) demuestra que las candidaturas a ofertas de empleo de personas con nombre autóctono recibieron cinco veces más respuestas que las presentadas por personas de nombre árabe, aunque los currícula fuesen idénticos; también aparece en el estudio otros problemas de integración no menores referidos a las tasas de escolarización, rentas mínimas, etc. Por otro lado, Beck (2005) sostiene que se está produciendo un nuevo tipo de conflicto en el siglo XXI que tiene que ver con los nuevos excluidos de la globalización, y no sólo referido a los países del llamado tercer mundo, sino también a las bolsas de marginación que han aparecido en las grandes ciudades.

En el presente artículo se enfatiza que, para ayudar a construir una sociedad más equitativa, se han de establecer políticas inclusivas laborales (también sociales y educativas) en las que no haya diferencias entre las ofertas y condiciones establecidas para los grupos minoritarios, que exista un abanico de apoyos a aquellos que más lo necesiten para buscar planos de igualdad y que todos puedan competir con las mismas garantías por los puestos de trabajo.

1. La inclusión sociolaboral y grupos de riesgo

Tanto las políticas de fronteras abiertas como las de impermeabilización plantean gra-

ves dificultades a las economías occidentales al no soportar un crecimiento descontrolado de la mano de obra y, ocasionan, por una parte, optar por la economía sumergida; y por otra parte, la sociedad no parece estar demasiado preparada para asumir en poco tiempo los numerosos cambios del mercado laboral. Ante ello, el modelo de inclusión sociolaboral se perfila hoy en día como el camino hacia dónde dirigir esfuerzos para ofrecer una sistema social inclusivo de calidad, para todos, sean cuales fueren sus circunstancias sociales, económicas, personales, o laborables; eliminar la exclusión social y conseguir una sociedad más justa y equitativa (Beck, 2005; Ramoneda, 2008; Legrain, 2008; Echeita y Ainscow, 2011; Arnaiz y Escarbajal, 2012).

Muchas personas en riesgo de exclusión no son vistos como ciudadanos con derechos, sino como mera fuerza de trabajo, que el empresario exige sea considerada en condiciones de precariedad y vulnerabilidad (Rojo, 2006). Estudios como el de Alesina y La Ferrara (2005) concluye que en los países pobres la diversidad étnica actúa como una carga para el crecimiento económico, mientras que en los países con mayor nivel de desarrollo resulta beneficiosa.

Del hombre como ciudadano se ha pasado al hombre como recurso humano, como un coste más; la cosificación de la persona, que se ve traducida a números y estadísticas, rentabilidad y beneficios, hasta el punto de que antes de la crisis económica mundial se hablaba del siglo XXI como el del mercado globalizado. En él, las personas se traducen en términos mercantiles. Forrester (1997) considera que hay algo peor que la explotación del hombre por el hombre: la falta de explotación. Lo peor, pues, es sobrar en el proceso de producción, no ser necesario, como ocurre ahora con la crisis económica en los grupos minori-

tarios. Para acentuar la cuestión, se produce ese horror cuando, además, se acusa a los desempleados de lo que son en realidad, víctimas de llevar una vida subvencionada e improductiva.

Conviene recordar que la Carta Social Europea, revisada en 1996 y con entrada en vigor en 1999, destaca, en su apartado de empleo, el derecho de todo ciudadano a ganarse la vida en una ocupación elegida libremente, en condiciones de trabajo equitativas. Asistimos a una visión donde la vocación de cualquier persona en riesgo de exclusión es integrarse, de alguna manera, en el tejido social, cultural y laboral del país de acogida, pero esta dinámica suele verse contrariada por la ausencia de una política clara de integración (Escarbajal, 2009).

2. Desempleo, percepciones y exclusión social

Apostar por la inclusión sociolaboral supone plantear mucho más que estrategias laborales; es sacar a la luz los conflictos que subyacen en nuestra sociedad, vinculados a situaciones que van más allá de las políticas laborales. No hace falta sufrir, intelectualmente hablando, para reconocer que no vivimos en un mundo igualitario y ser conscientes de que hay diferencias no sólo culturales, sino económicas, sociales y políticas, son lo que verdaderamente separa a las personas.

Estereotipos frecuentes cómo ser mujer, inmigrante, analfabeta, pobre, mayor, sin trabajo... son percepciones asumidas por los desempleados, a tener en cuenta con respecto al logro de un puesto de trabajo. Estas percepciones juegan un papel decisivo como variables que determinan la inclusión o la exclusión social. Escarbajal (2009) comprobó que los grupos de riesgo tienen, cada vez más, es-

tudios superiores y proceden de lo que podría ser la clase media. En general, estos grupos tienen una alta capacidad emprendedora, iniciativa, coraje y voluntad de mejorar (Delpino, 2007; Pérez Grande, 2008; Checa, 2005).

Estar en desempleo ocasiona, en muchos casos, situaciones como familias desestructuradas, problemas emocionales... que conllevan, de forma paulatina, a la exclusión social. Además esta situación juega un papel determinante en las actitudes hacia el empleo y, en consecuencia, en la inclusión sociolaboral. Estas actitudes están relacionadas con el comportamiento y no son la conducta en sí sino un indicador de la misma (Ansa y Acosta, 2008).

Para facilitar la inclusión sociolaboral de los grupos minoritarios, el proceso de acogida y adaptación debe entenderse de una forma compleja, incluyendo información, conocimiento y una orientación laboral que impida la irregularidad, opciones para acceder a viviendas dignas e información para un posible reagrupamiento familiar, así como aquella información imprescindible para la adecuada utilización de los servicios públicos de salud, educativos y sociales. No disponer de estas necesidades básicas impide una vida digna (Herrera, 2005).

A lo largo de este trabajo se han presentado múltiples evidencias empíricas que justifican la importancia de las percepciones psicosociales como fuente de exclusión social. Sin embargo, esta asociación no ha sido explorada en determinados grupos sociales, y menos aún en personas en desempleo. Dilucidar este tema es el foco de atención del presente estudio.

3. Metodología

Lo comentado anteriormente constituye una parte relevante de la estructura social

en la que, actualmente, se encuentra el mercado laboral, así como de la realidad socioeconómica de las personas en situación de desempleo. El marco empírico pretende un acercamiento a la realidad del fenómeno desde la experiencia del propio sujeto. Esto supone la elección de una metodología que describa este fenómeno desde la complejidad y diversidad. Una metodología cualitativa supone no sólo un acercamiento a la realidad del desempleo sino también, según León y Montero (2010), descubrir y describir lo particular. Adoptar esta metodología nos permitirá conocer la influencia de las percepciones psicosociales sobre la inclusión laboral de las personas desempleadas.

3.1. Participantes

Atendiendo al propósito de la investigación participaron 174 personas inscritas como demandantes de empleo en la comunidad autónoma de Andalucía, situada al sur de España. Se accedió a los participantes a través de los datos facilitados por el Servicio de Empleo de la Región, lo que garantizó una extracción aleatoria de los sujetos objeto de estudio. Según género, el 73.29% son mujeres y el 26.71% hombres.

3.2. Instrumento

La información necesaria para llevar a cabo el presente estudio se obtuvo a través de la escala de percepción subjetiva sobre la contratación empresarial validada por Izquierdo (2008) y cuyas características técnicas se describen en Izquierdo, Hernández, Maquilón y López (2011). Este instrumento se compone 12 preguntas abiertas, agrupadas según las siguientes dimensiones: características formativo-profesionales, condiciones socioeconó-

micas y características personales. Además se preguntó por la edad, el género y el tiempo en desempleo.

3.3. Procedimiento

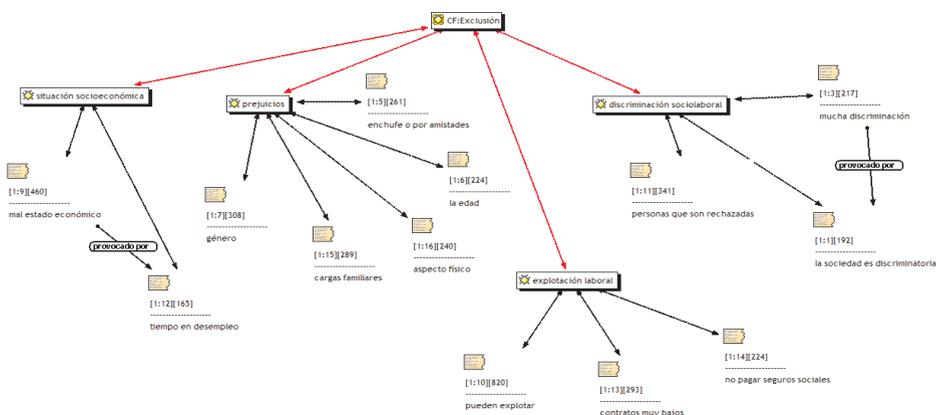
Los participantes fueron seleccionados a través de la base de datos informatizada del Servicio Regional de Empleo, organismo con las competencias en materia de empleo de la Comunidad Autónoma de Andalucía. En la recogida de información colaboraron personas formadas a través de un seminario en el que se explicó las normas concretas para la realización del trabajo. A todos los participantes se les informó del propósito de la investigación y se les invitó a responder a las preguntas de la escala. En todo momento se les garantizó el anonimato así como el uso confidencial de la información ofrecida. Los datos fueron transcritos al procesador de textos Word del paquete Office y analizados con el software estadístico de análisis cualitativo ATLAS.ti 6.2. Este software permitió la organización de

la información en redes semánticas, identificando las categorías y las relaciones existentes entre ellas.

4. Análisis de los datos e interpretación de resultados

Esta investigación pretende aportar una descripción de las percepciones psicosociales que influyen, de forma considerable, en la exclusión. Bajo la corriente de la inclusión, modelo de pensamiento y acción, en el que se basa este estudio, estas percepciones manifestadas por los participantes en el instrumento aplicado, han quedado plasmadas a través de una red semántica donde se muestra las diferentes categorías analizadas.

En el Gráfico 1 se refleja que las principales categorías mostradas por los participantes han sido la situación socioeconómica, la explotación laboral, la discriminación sociolaboral y los prejuicios. Los entrevistados manifiestan una serie de prejuicios, que se convierten en obstáculos en la búsqueda de em-



Fuente: Elaboración propia (2012).

Gráfico 1. Escala de percepción psicosocial.

pleo. Consideran que requisitos como la edad y el género es el hándicap principal en la selección llevada a cabo por los empleadores. También son valorados por el empresariado las cargas familiares y el aspecto físico. En relación a la precariedad laboral, se aprecia que los sujetos entrevistados perciben esta situación y asumen que es culpa del empresariado al encontrar situaciones de explotación laboral a través de contratos no ajustados a derecho y condiciones laborales desfavorables. Otra postura se relaciona con la crisis económica actual que conlleva a situaciones desfavorables, en muchos casos, por la duración del desempleo. Unido a lo anterior, toma relieve la discriminación sociolaboral producida, en muchos casos, por la pérdida considerable de puestos de trabajo. Esta pérdida supone concebir el rechazo de muchas personas en el ámbito laboral y asumir una sociedad, cada vez, más discriminatoria. Estas categorías ponen de manifiesto el importante rol que pueden ejercer determinadas percepciones psicosociales que determina, de forma considerable, la exclusión.

5. Conclusiones

Los resultados de este trabajo suponen un acercamiento importante al fenómeno social del desempleo desde la perspectiva del propio sujeto, destacando el papel de las percepciones psicosociales en la exclusión social de los grupos de riesgo. Una primera revisión de los estudios anteriores ha ofrecido unas conclusiones teóricas de gran interés. Núñez (2002) destaca que el desafío de lo social pasa hoy por la encrucijada de una sociedad atomizada en diversidad cultural que va aumentando paulatinamente porque ha sido reducida a una racionalidad instrumental. Esto conlleva

el aumento de la exclusión social y las desigualdades sociales a todos los niveles.

Los datos obtenidos en este estudio ponen de manifiesto la existencia de una serie de condicionamientos de gran importancia, valorados por los empresarios en la selección de sus trabajadores. La situación socioeconómica, los prejuicios, la explotación laboral y la discriminación laboral conforman, según Izquierdo (2008) una actitud que determina la toma de decisiones y, en consecuencia, su inclusión sociolaboral. Resultados similares se han encontrado en las investigaciones de García y García (2008) en África, Schafgans (2000) en Asia e Izquierdo y Alonso (2010) en América del Sur.

Esta investigación, además de dar cuenta de la realidad de la inclusión sociolaboral, apuesta por una metodología de gran utilidad para el análisis de este fenómeno en otros contextos sociales. El tema tratado comparte los argumentos de otros estudios científicos (Arnaiz, 2009; Escarbajal, 2010b) en buscar la equidad como garantía de igualdad de oportunidades y en el peligro de considerar a los grupos minoritarios como únicos destinatarios de las políticas de inclusión. Futuras líneas de investigación podrían plantear la incorporación de otros grupos sociales y variables, no incluidos en este trabajo, que pueden tener un efecto moderador en la inclusión sociolaboral.

Las implicaciones prácticas derivadas de este trabajo se orientan hacia la puesta en marcha de actividades de inclusión laboral si pretendemos que las relaciones de justicia social entre los distintos grupos sociales y culturales acaben para siempre con los fenómenos de discriminación que aún se perciben en muchas conductas humanas. Estas actividades deben convertirse en la piedra angular de las

nuevas sociedades favoreciendo el desarrollo social, sin exclusión de grupos o culturas minoritarias. Para acceder, en igualdad de condiciones, a los mismos puestos laborales, se ha de comenzar por las instituciones formativas, que deben trabajar para evitar la exclusión y educar en actitudes inclusivas. Sólo así se podrá construir un sistema social libre de prejuicios que, según Soler (2008), ayude a las personas en su ánimo de progreso.

Una sociedad inclusiva conlleva asumir los procesos políticos, sociales, jurídicos y educativos que favorezcan la inclusión de todos los ciudadanos, independientemente de sus orígenes e historias personales. Por tanto, la inclusión rompe las barreras de los prejuicios, creando situaciones de interdependencia e intercambio (Recasens, 2004). Ello exige el reconocimiento explícito de los derechos de personas y grupos socioculturales distintos y la promoción y defensa de éstos en todos los planos sociales, fundamentalmente en el laboral.

La inclusión sociolaboral, más que una ideología es un conjunto de principios antisegregadores con un fuerte potencial de igualdad. Una sociedad inclusiva requiere, al menos, la promoción y el desarrollo de prácticas participativas y aprovechar el desarrollo del conocimiento para la mejora económica y cultural de los pueblos, a través del acceso al trabajo, a la educación, a la información y el respeto activo de la diversidad cultural y lingüística. Orientaciones de buenas prácticas podrían incluirse en los programas de orientación sociolaboral, para la mejora de la calidad de la intervención en aquellos grupos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral y, por consiguiente, de exclusión (Izquierdo, 2010).

Lograr la inclusión sociolaboral de los grupos de riesgo supone un compromiso con las causas de los grupos más excluidos en de-

fensa de su dignidad y facilitarles el acceso laboral en el marco de valores democráticos de equidad y participación social (Escarbajal, 2010a). Esta investigación, comparte los argumentos de otros estudios científicos (Arnaiz, 2009; Escarbajal, 2010b) en buscar la equidad como garantía de igualdad de oportunidades y en el peligro de considerar a los grupos minoritarios como únicos destinatarios de las políticas de inclusión.

Bibliografía citada

- Alesina, Alberto y La Ferrara, Eliana (2005). "Ethnic Diversity and Economic Performance". **Working Paper**, Vol. 103. Nº 43. Barcelona, España. Pp. 762-800.
- Ansa, Marysol y Acosta, Ana (2008). "La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el núcleo humanístico de la Universidad del Zulia". **Revista de Ciencias Sociales**. Vol. 14. Nº 1. Maracaibo, Venezuela. Pp. 121-130.
- Arnaiz, Pilar (2009). "Análisis de las medidas de atención a la diversidad en la Educación Secundaria Obligatoria". **Revista de Educación**. Vol. 349. Madrid, España. Pp 203-233.
- Arnaiz, P. y Escarbajal, A. (2012). "Reflexiones sobre cultura, identidad y racismo desde una mirada pedagógica". **Revista Teoría de la Educación**. Vol. 24. Nº 2. Salamanca, España. Pp. 83-106.
- Beck, Ulrich (2005). **La revuelta de los superfluos**. El País, 27 de noviembre. Madrid. Pp. 15.
- Berger, John y Mohr, Jean (2002). **Un séptimo hombre**. Huerga y Fierro. Madrid. Pp.256.
- Briceño, Ybelice (2004). Inmigración, exclusión y construcción de la alteridad. La figura del inmigrante en el contexto español. En Daniel Mato (Coord.), **Políticas de**

- ciudadanía y sociedad civil en tiempos de globalización.** FACES, Universidad Central de Venezuela. Caracas. 294 p.
- Carta Social Europea (1996). Documento disponible en: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/social_charter/presentation/escrbooklet/Spanish.pdf. Fecha de consulta el día 12 de enero de 2012.
- Checa, Francisco (2005). **Mujeres en el camino. El fenómeno de la migración femenina en España.** Icaria. Barcelona. 290 p.
- Delpino, María Antonieta (2007). **La inserción de los adolescentes latinoamericanos en España. Algunas claves.** Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. 173 p.
- Escarbajal Frutos, Andrés (2009). **Educadores, trabajadores sociales e interculturalidad.** Dykinson. Madrid. 214 p.
- Escarbajal Frutos, Andrés (2010a). "Pluriculturalidad, instituciones educativas y formación del profesorado". **Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado.** Vol. 13 Nº 3. Zaragoza, España. Pp. 95-103.
- Escarbajal Frutos, A. (2010b). Estudio de las respuestas socioeducativas ofrecidas a los inmigrantes en la Región de Murcia. **Revista de Investigación Educativa.** Vol. 28. Nº 1. Murcia, España. Pp. 157-170.
- Echetita, G. y Ainscow, M. (2011). La educación inclusiva como derecho. Marco de referencia y pautas de acción para el desarrollo de una revolución pendiente. **Revista Tejuelo.** Nº 12. Extremadura, España. Pp. 26-46.
- Forrester, Viviane (1997). **El horror económico.** Fondo de Cultura Económica. México. 164 p.
- García, Antonia Mercedes y García, María Gracia (2008). La influencia de los rasgos psicológicos en las actitudes hacia el empleo. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.** Vol. 24. Nº 2. Madrid, España. Pp. 203-233.
- Herrera, Joaquín (2005). **Los derechos humanos como productos culturales. Crítica del humanismo abstracto.** Los libros de la Catarata. Madrid. 296 p.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2011). Documento disponible en: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0311.pdf>. Fecha de consulta el día 08 de marzo de 2012.
- Izquierdo, Tomás (2008). **El desempleo en los mayores de 45 años.** CES. Jaén. 186 p.
- Izquierdo, Tomás (2010). **Los nuevos retos del mercado laboral: una perspectiva desde la orientación profesional.** Amarantos. Úbeda. 164 p.
- Izquierdo, Tomás y Alonso, Horacio Jorge (2010). "Valores culturales y consecuencias psicosociales del desempleo en América Latina". **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.** Vol. 26. Nº 2. Madrid. España. Pp. 123-133.
- Izquierdo, Tomás; Hernández, Fuensanta; Maquilón, Javier J. y López, Olivia (2011). "Adaptación y validación de la escala de actitudes hacia el trabajo en desempleados mayores de 45 años". **Revista iberoamericana de diagnóstico y evaluación psicológica.** Vol. 32. Nº 2. Buenos Aires. Argentina. Pp. 105-122.
- Kepel, G. (2011). **Banlieu de la République.** Institut Montaigne. Paris. Pp. 530.
- Legrain, P. (2008). **Inmigrantes. Tu país los necesita.** Intermón-Oxfam Editorial. Barcelona. 311 p.
- León, Orfelio y Montero, Ignacio (2010). **Métodos de investigación en psicología y educación.** McGraw-Hill. Madrid. 472 p.

- Núñez, Violeta (2002) (Coord.). **La educación en tiempos de incertidumbre: las apuestas de la pedagogía social**. Gedisa. Barcelona. 223 p.
- Pedreño, Andrés (2005). Sociedades etnofragmentadas. En Andrés Pedreño y Manuel Hernández (Coords.), **La condición inmigrante. Exploraciones e investigaciones desde la Región de Murcia** (pp.75-103). Universidad de Murcia. Murcia. 378 p.
- Pérez Grande, M. D. (2008). “Mujeres inmigrantes: realidades, estereotipos y perspectivas educativas”. **Revista española de educación comparada**. Vol. 14. Madrid, España. Pp. 137-175.
- Ramonedá, J. (2008). “La Europa antipática” en **Diario El País**, 22/06/2008.
- Rojo, Eduardo (2006). **Inmigración y mercado de trabajo en la era de la globalización: estudio de la normativa internacional, comunitaria y española**. Lex Nova. Valladolid. 249 p.
- Schafgans, Marcia M. A. (2000). “Gender wage differences in Malaysia: parametric and semiparametric estimation”. **Journal of Development Economics**. Vol. 63. Nº 2. London, UK. Pp. 351-378.
- Santos Rego, Miguel Angel (2009). Familias inmigrantes y desarrollo educativo intercultural desde la escuela. En Encarna Soriano (Coord.), **Vivir entre culturas: una nueva sociedad** (pp. 85-110). La Muralla. Madrid. 352 p.
- Soler, Jordi (2008). “La mala educación” en **Diario El País**, 18-5-2008.
- Zamora, José Antonio (2005). **Políticas de inmigración, ciudadanía y estado de excepción**. Arbor, Madrid, España. Vol. 713. Pp. 53-66.