

---

# Test de factores sociopersonales para la inserción laboral de los jóvenes: un instrumento para la evaluación y la formación

## *Sociopersonal Factor Test for Labour Insertion: an Instrument for Evaluation and Training*

---

**FCO. MIGUEL MARTÍNEZ-RODRÍGUEZ**

Departamento de Ciencias Sociales  
Universidad Pablo de Olavide  
miguelmr@upo.es

**GABRIEL CARMONA ORANTES**

Departamento de Pedagogía  
Universidad de Granada  
gcarmona@ugr.es

**Resumen:** La inserción laboral de los jóvenes es un tema que preocupa por las importantes implicaciones individuales y sociales que el trabajo sigue teniendo en nuestros días. Los profesionales del ámbito educativo, así como los diferentes agentes sociales, políticos y económicos, somos cada vez más conscientes de la relevancia que para la estabilidad económica y social posee la formación e incorporación de las nuevas generaciones al tejido laboral y productivo de la sociedad.

Por otro lado, dentro del complejo proceso de inserción laboral, las cualidades y factores sociopersonales como la autonomía, la responsabilidad, la creatividad, la cooperación y apoyo para el bien común, la empatía, la motivación, etc., adquieren cada día más peso. Por este motivo, hemos elaborado un test con el que identificar y evaluar estos aspectos personales, como paso previo al diseño, planificación y puesta en práctica de acciones educativas que, tomando como base estos factores sociopersonales, mejoren la inserción laboral de los jóvenes.

**Palabras clave:** test, factores sociopersonales, inserción laboral de jóvenes, evaluación y formación para la empleabilidad, educación para la inserción laboral.

**Abstract:** People are concerned about young people's insertion in the work environment because of the important individual and social implications that work has nowadays. Experts in education as well as social, political and economic agents, are more and more conscious about the fact that the training and incorporation of new generations into work and productive environments in society is relevant for social and economic stability. On the other hand, qualities and sociopersonal factors as well as autonomy, responsibility, creativity, cooperation and support for the good of the community, empathy, motivation, etc., are getting more and more important every day, within the complex process in labour insertion. For this reason we have created a test to identify and evaluate these aspects found in people's personality; this is a step previous to the design, planning and practice of educational actions that will improve young people's labour insertion if these sociopersonal factors are considered.

**Keywords:** test, sociopersonal factors, young people's insertion in the work environment, evaluation and training for employability, education for labour insertion.

La necesidad de estudiar los factores y circunstancias que determinan la inserción laboral de los jóvenes es fundamental en un contexto caracterizado por altas tasas de paro y de creciente inestabilidad laboral. También porque el trabajo sigue vertebrando la vida en sociedad, por lo que su ausencia puede derivar hacia la exclusión (Santos, Montalbá y Moldes, 2004), no sólo económica sino también social, a aquellos que no puedan acceder a él o mantenerse en el mismo. Podemos decir, por tanto, que la piedra angular sobre la que se asienta el sistema de protección social es el mercado de trabajo.

En este sentido, uno de los momentos más críticos en la vida de cada individuo es aquel en el que termina su período de formación y decide acceder a la vida activa y al empleo. Esta transición (de la escuela al trabajo) dejó de ser automática durante la década de los setenta del pasado siglo XX, y se convirtió en un proceso complejo objeto de estudio de múltiples investigaciones que han esbozado un conjunto de teorías (desde las teorías clásicas del capital humano hasta los actuales modelos integrales) que intentan explicarla.

En la actualidad, se hace necesario renovar y promover dichos estudios dado que el desempleo y la precariedad laboral inciden nuevamente en todos los grupos de población, pero con especial intensidad en los jóvenes menores de 30 años, y ello acarrea dificultades que se traducen en un retraso relativo de la autonomía personal propia de la edad adulta. Así, la primera nupcialidad, la compra de la vivienda y el acceso al trabajo han experimentado retrasos considerables desde finales de los años setenta hasta hoy.

Por todo ello, interesa conocer las cualidades y factores sociopersonales de los jóvenes aspirantes a un puesto de trabajo, motivo por el cual, hemos elaborado el test que describimos a continuación.

## FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA E IMPLICACIONES EDUCATIVAS DEL TEST

Para justificar la importancia de las cualidades y factores sociopersonales determinantes en el proceso de inserción laboral, es preciso hacer un breve recorrido histórico para analizar los cambios económicos, sociales y en políticas de empleo que se han producido, y que ponen de manifiesto, la relevancia actual de estos factores de cara a la inserción laboral.

En este orden de cosas, Castel (1997) mantiene que en la sociedad industrial, sobre todo para las clases populares, el trabajo funcionaba como el gran elemento de integración, y actuaba como gran catalizador del resto de integraciones: familiar, política, escolar, social, cultural, etc. Además, desde una perspectiva ética, al trabajo se le atribuía la capacidad de fundamentar el autocon-

cepto y la autoestima de las personas en función de su situación en el mercado laboral.

Como afirman Elster y Moene (1993), el valor más importante que tienen los seres humanos es la autoestima. La estima requiere que haya algo que pueda ser estimado, algún tipo de externalización del yo interior. Los “otros” desempeñan la función de valorar nuestra conducta, aportando el “control de la realidad”. En este sentido, hasta el trabajo menos “realizador” puede ser un tipo de externalización de la capacidad personal que proporcione estima.

Como se puede observar, el trabajo, en la sociedad industrial actúa como eje central de todas las cosas. Hoy, estos criterios están siendo revisados por aquellos que, como Rivera Recuenco (2000), afirman que el puesto central que tenía el trabajo lo está ocupando el consumo como nuevo pilar de la integración social.

El cambio de óptica que aporta esta noción es sustancial, pero desde el punto de vista del acceso al empleo no cambia mucho las cosas, pues estar excluido del trabajo, cuando no se tienen otras fuentes de ingresos económicos, merma las posibilidades de acceso al consumo, lo que en la práctica equivale a estar excluido socialmente.

La íntima relación entre la situación en el mercado de trabajo, y la posición de mayor o menor integración en el sistema social, justifica el uso en determinados contextos del término “exclusión social”, que va unida a la exclusión de grupos de personas del mercado laboral, y por ende, a los mecanismos de protección social asociados al empleo.

Esto explica en buena medida que se utilice la expresión “inserción mediante el trabajo” para hacer referencia al conjunto de prácticas públicas o privadas que tratan de sustituir a los mecanismos ordinarios de integración social, ofreciendo oportunidades directas o indirectas de acceso al empleo a aquellas personas cuya participación en el mercado laboral sin estos apoyos sería muy difícil.

Como hemos indicado anteriormente, es a partir de los años setenta y ochenta del siglo XX y ante la persistencia de la crisis de empleo, pero sobre todo, ante la manera en que ésta afectaba a los grupos más vulnerables de la sociedad (jóvenes en busca de primer empleo, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, discapacitados, etc.), cuando en las políticas de empleo se modificaron los principios de actuación (Martínez-Rodríguez, 2008), pasando de la lógica de la integración mediante la asistencia y el subsidio, a la de la inserción mediante el desarrollo de políticas activas de empleo.

Las políticas de integración buscan obtener grandes equilibrios y lograr la cohesión de la sociedad mediante su homogeneización a partir del centro (tra-

bajo, condición salarial), mientras que las de inserción suponen una discriminación positiva centrada en poblaciones determinadas y zonas especiales del espacio social.

Este cambio de perspectiva es de gran calado, ya que supone un desplazamiento de la responsabilidad con respecto al problema de la exclusión laboral, pues si antes era la sociedad quien tenía que articular las medidas para que los individuos estuvieran integrados, ahora desde la perspectiva de la inserción, es el individuo el núcleo de intervención mediante la que realizar las modificaciones que le permitan insertarse en el empleo. Es aquí donde las cualidades y factores radicados en lo personal (factores sociopersonales) adquieren su importancia (Martínez-Rodríguez, 2008) pues, desde el punto de vista de la inserción laboral, las diferencias se van a dar entre aquellos que consigan desarrollar esas capacidades personales y los que no lo logren.

La tesis sobre la que se fundamentan las políticas de inserción es la de que, dado que el mundo está cambiando, y los entornos de producción (material y simbólico) se están haciendo más restringidos y competitivos, cada vez son más las personas que se están quedando alejadas de la posibilidad de competir por obtener un empleo estable. En consecuencia, el objetivo que se marcan dichas políticas es que las personas tengan oportunidades de participar en mejores condiciones en esa “lucha por la vida” en que se ha convertido el acceso al mercado de trabajo.

Es en este punto donde se plantea de manera renovada la importancia del concepto “empleabilidad” vinculado a la “inserción laboral”, pues ahora se trata de que las personas adquieran cualidades que los hagan competitivos en el mercado ordinario de trabajo.

En palabras de Gabriel Carmona (2002), la empleabilidad constituye el *plus* de capacidad de las personas para situarse en el mercado de trabajo en condiciones de ser contratadas, en directa concurrencia con los iguales. Desde esta perspectiva, el objetivo, no ya de las políticas, sino de los dispositivos de educación y formación laboral, es que la persona alcance un grado (*plus*) de empleabilidad que posibilite su contratación. Objetivo que se puede lograr con más facilidad gracias al desarrollo y el fomento de las cualidades sociopersonales más demandadas en el mundo laboral actual.

Surge en este contexto la visión del acceso al empleo como itinerario personalizado de inserción, lo que se traduce en hacer pasar a los individuos por distintos dispositivos de formación, orientación e inserción, articulados en etapas sucesivas, y cuya superación conduce a la persona al necesario desarrollo de sus aptitudes, en cuanto competencias para entrar en la categoría de empleable.

La inserción laboral se convierte así en una tarea novedosa, propia del campo educativo, pero también del social y del empleo, claramente multidisciplinar, ya que su complejidad reclama conocimiento del mercado laboral, conocimiento del tejido productivo (necesidades y demandas), adecuación del sistema educativo y formativo, conocimiento, del tejido social que rodea a las personas susceptibles de ser insertadas, conocimientos pedagógicos para el diseño de planes y acciones de intervención socioeducativos, etc.

Todo esto supone un importante reto para los sistemas educativos, pues si quieren mejorar la empleabilidad de los sujetos, deben tener en cuenta los cambios que se están produciendo, en los cuales las cualidades y factores sociopersonales juegan un papel central. De ahí, que cada día sean más las agencias de recursos humanos y de gestión de personal, las escuelas de negocios, las consultoras, las cámaras de comercio, etc., que ponen el acento en la importancia de los factores personales y las habilidades sociales como: la empatía, la capacidad de trabajar en equipo, la flexibilidad, la comunicación, la responsabilidad, la honradez, etc., hasta tal punto, de que llegan a actuar como criterios de evaluación en los procesos de selección de personal para sus empresas (Martínez-Rodríguez, 2008).

Por todo ello, disponer de personas cualificadas para adaptarse a las exigencias de un entorno cambiante se convierte en un factor estratégico, no sólo para las empresas (Cabrera et al., 2005), sino también para los agentes educativos, si se que quieren afrontar con éxito los retos de la nueva sociedad. El perfil del nuevo trabajador o trabajadora supone cualidades personales como la flexibilidad, la polivalencia, la innovación, la autonomía, la responsabilidad, la honradez, el trabajo en equipo, la creatividad, etc. Estas competencias, radicadas en la personalidad, son las que la educación ha de proporcionar al capital humano de las organizaciones.

Siguiendo a Pineda (2002), puede decirse que la formación debe huir del rol de proveedora de cursos estándar, y adquirir una nueva función de consultoría interna, para así potenciar el desarrollo del capital humano mediante la introducción de estrategias innovadoras que se adaptan a las nuevas exigencias.

Llegados a este punto, podemos decir que los sistemas educativos juegan un papel decisivo en el contexto descrito. Por un lado, deben ayudar a dar respuesta al interrogante de “¿qué cualidades determinan el acceso al empleo?”, y por otro, una vez identificadas, potenciarlas para mejorar la inserción laboral de los jóvenes. En este caso, nos quedaremos en el primer paso, contribuyendo a ello con la construcción del test que exponemos a continuación, y que estimamos es un buen instrumento de medida para identificar y evaluar estos factores sociopersonales de los que venimos hablando.

## PROCESO DE ELABORACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL TEST

En primer lugar, debemos de dejar claro que el test que presentamos fue elaborado durante el transcurso de una investigación sobre el análisis de los factores socio-personales para la inserción laboral del alumnado de Formación Profesional Ocupacional de las Escuelas Taller y Casas de Oficios de Granada y provincia. El estudio, que fue financiado por la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía, dentro del III Plan Andaluz de Investigación, se centró en los usuarios de las Escuelas Taller y Casas de Oficios. Sin embargo, las cualidades y factores sociopersonales que se evalúan en el mismo son las que, desde nuestro punto de vista y después de llevar a cabo un exhaustivo análisis de la realidad social y económica actual, el mercado de trabajo demanda de cualquier trabajador potencial que quiera acceder al mundo laboral y mantenerse en él. Teniendo presente la adecuación general de estos aspectos radicados en lo personal, consideramos que el test es válido para ser aplicado a otros grupos y colectivos, a fin de evaluar la presencia de estos aspectos sociopersonales.

Así, tras valorar distintos trabajos publicados sobre la inserción laboral de los jóvenes, nos surgió el problema de que ningún test que permitiese responder a todos los interrogantes que nos hacíamos y sobre los que deseábamos obtener información. Por este motivo, elaboramos el test que presentamos a continuación. En él recogemos datos como la edad, el sexo, la formación o estudios realizados, la experiencia profesional, los motivos por los que el interesado realiza su formación dentro de los programas de Formación Profesional Ocupacional (en adelante FPO), la satisfacción de los usuarios con la formación recibida, así como las cualidades personales más relevantes para acceder a un empleo.

Al confeccionar el test tuvimos en cuenta los siguientes aspectos: contenidos y agrupación de los ítems, clases y características de sus ítems, longitud del test y validez y fiabilidad del test.

### *Contenidos y agrupación de los ítems*

Respecto al contenido de los ítems, éstos aparecen agrupados en complejos temáticos afines, y presentan un orden lógico, en función de las variables que deseamos medir, de modo que tenemos los siguientes apartados:

1. *Datos de identificación*, que aparecen bajo el epígrafe “Datos Socio-Personales”: edad, sexo, formación o estudios realizados, experiencia profesional, y tamaño de la empresa para la que se ha trabajado anteriormente.

2. *Motivos por los que se realiza la formación*, en nuestro caso, los programas de FPO: por tener un título para trabajar, por satisfacción personal, para optar a una mejor categoría laboral, etc.
3. *Satisfacción con la formación recibida*: con los métodos de enseñanza, con el profesorado, con los medios materiales, con las instalaciones, etc.
4. *Cualidades personales para acceder a un empleo*: imagen, empatía, atención y escucha, cooperación y apoyo para el interés común, etc.
5. *Valores personales que los empresarios consideran más importantes para acceder a un empleo*: morales, instrumentales, intelectuales, afectivos, sociales, etc.

Con los tres primeros apartados, de los cinco en los que hemos dividido el test, se pretende caracterizar a los sujetos objeto de estudio. De ahí que se les pidan datos como la edad, sexo, formación, etc. En segundo lugar, preguntamos sobre los motivos por los que buscan formación. No perdamos de vista que el test ha sido especialmente diseñado para receptores de FPO y de Formación Profesional, por lo que puede ser interesante conocer qué les ha llevado a realizar este tipo de estudios: se encontraban en paro, por satisfacción personal, o por otros motivos. Asimismo, obtendremos información sobre su grado de satisfacción con la formación que están recibiendo.

En el cuarto apartado nos centramos en las cualidades y factores sociopersonales más relevantes de cara a la inserción laboral. En él se le propone al alumnado que valore en qué grado cree poseer una serie de aptitudes que son básicas hoy día para mejorar la empleabilidad, y por lo tanto, para facilitar la inserción y permanencia en el mercado laboral.

En este apartado tenemos en cuenta doce variables, aunque las dos primeras contienen a su vez subapartados. Describiremos brevemente en qué consiste cada una de estas variables, para clarificar qué es lo que pretendemos evaluar y medir con ellas:

### Cualidades personales

- *Imagen*: entendida como conjunto de rasgos que caracterizan a una persona ante la sociedad. La imagen va a depender del puesto de trabajo desempeñado. El alumno debe ser consciente de que existen determinados trabajos que requieren una imagen concreta.
- *Empatía*: ponerse en el lugar del otro. El trabajo colaborativo es cada vez más valorado por los empresarios, por lo que la empatía juega aquí un importante papel. Los trabajadores deben aprender a entender a sus compañeros de trabajo y a ayudarles a superar conjuntamente las dificultades.
- *Control emocional*: saber separar el trabajo de la vida afectiva y familiar, para

que los posibles problemas derivados de estas últimas no condicionen el rendimiento de los trabajadores. En definitiva, sería algo así como no llevarse los problemas de casa al trabajo. Saber “desconectar” y que no influyan negativamente los problemas afectivo-familiares del trabajador.

- *Iniciativa*: capacidad del sujeto para adelantarse a los demás a la hora de ejecutar alguna tarea, sin necesidad de que estén indicándole constantemente qué debe hacer.
- *Liderazgo*: a algunos trabajadores se les pide que sean capaces de guiar a otros compañeros de trabajo, así como organizarlos y distribuir acertadamente las tareas dentro de la empresa para mejorar la eficiencia de la misma.
- *Autonomía*: capacidad de un trabajador para desarrollar las funciones que le son encomendadas sin necesidad de estar pendiente de él, pues se entiende que es capaz de desempeñarlas sólo.
- *Ambición*: deseo constante de mejorar en su trabajo.
- *Atención y escucha*: tener en consideración las recomendaciones del empresario y aceptar sus consejos para ser más eficiente en el trabajo.
- *Capacidad para la integración en el grupo*: el trabajo en grupo y colaborativo es muy valorado actualmente. Se insta a los trabajadores a que respeten a sus compañeros y aprendan a trabajar conjuntamente.
- *Cooperación y apoyo para el interés común*: está relacionada con la anterior, y consiste en enseñar a los sujetos a obrar conjuntamente con otros para el bien común.
- *Seguimiento de órdenes en la tarea*: seguir las indicaciones de los empleadores orientadas a alcanzar el mejor rendimiento en una tarea.
- *Adaptación a situaciones cambiantes*: cada vez más el trabajo, en determinados sectores y puestos, es menos monótono y repetitivo, por lo que se pide capacidad para acomodarse a distintas circunstancias y funciones dentro de la empresa.

## Inteligencia

- *Capacidad de razonamiento numérico*: se valora la capacidad de comprender relaciones y conceptos expresados con números.
- *Razonamiento abstracto*: capacidad o aptitud para resolver problemas lógicos, deduciendo ciertas consecuencias de la situación planteada.
- *Capacidad y fluidez verbal*: facilidad a la hora de comunicarse y expresarse oralmente. En determinados puestos de trabajo, sobre todo en el sector servicios (trabajos de cara al público, orientados al cliente), se valora la capaci-



dad para mantener conversaciones y de hablar con corrección.

- *Capacidad de análisis*: saber examinar la realidad en la que se encuentra el trabajador, procesar toda la información que le rodea, y extraer soluciones satisfactorias a los problemas planteados.
- *Capacidad de síntesis*: capacidad de llegar a una conclusión y una solución claras para un problema, después de valorar las distintas soluciones y alternativas para el mismo.

Conocimientos (teóricos) técnico-profesionales:

Conjunto de saberes teóricos que posee el trabajador relacionados con su oficio u ocupación, y que son necesarios para desempeñar con eficiencia sus funciones profesionales.

Habilidades laborales

Relacionadas con la adquisición de destrezas y la capacidad de resolución práctica de los sujetos en su puesto de trabajo.

Motivación

Fuerza interna del sujeto que le impulsa a desempeñar la actividad laboral.

Actitudes favorables al trabajo

Nos referimos a la disposición positiva hacia el trabajo que puede presentar el empleado, y que se traduce en la dedicación, la constancia, etc.

Interés

Sería la atracción sentida por el aspirante hacia el empleo.

Disponibilidad

La tiene quien, en momentos concretos, acepta desplazarse a otros lugares o ciudades, o prestar sus servicios en horarios o circunstancias especiales por requerimientos de la empresa.

## Competencia de relación social

Capacidad para relacionarse en distintos ámbitos y estratos sociales.

### Estabilidad y apoyo familiar

Posibilidad de contar con el apoyo familiar ante situaciones laborales que requieran, por ejemplo, mayor disponibilidad del trabajador por exigencias laborales.

### Adaptabilidad a la cultura de la empresa

Capacidad para incorporar las normas, valores y creencias de la empresa, y para actuar de acuerdo con ellas.

### Relaciones en el seno del mercado laboral y profesional

Se refiere a las experiencias y los contactos previos del trabajador con otras empresas y en otros ambientes profesionales.

Por último, en el quinto apartado del test se le pide al alumnado que puntúe una serie de valores y cualidades personales en función de lo que considera que es más importante para acceder a un empleo. Se incluye un listado con 40 valores personales que agrupamos en 10 categorías de valor. Con estas categorías, que han sido extraídas del trabajo desarrollado por el profesor Enrique Yerbilla (2000), se pretende medir qué valores personales son los más demandados actualmente en el mercado laboral. Para facilitar su comprensión y posterior análisis describimos brevemente en qué consisten cada una de estas diez categorías de valor:

- *Valores individuales*: relacionados fundamentalmente con el ámbito individual de la persona, y en nuestro caso, referidos a lo laboral. En el test son la sinceridad, la auto-superación, la iniciativa y la independencia.
- *Valores afectivos*: tienen que ver con la dimensión afectiva del ser humano. En el test son la afectividad, la emoción, el sentimiento y el amor.
- *Valores intelectuales*: hacen referencia a dimensiones de la naturaleza racional de la persona, como aprender, conocer, pensar y saber.
- *Valores estéticos*: aluden a la imagen y a su vínculo con la belleza, así como al gozo espiritual que produce. Los valores estéticos son muy apreciados hoy

día en determinados puestos de trabajo, si tenemos en cuenta el peso que la imagen corporal y la estética poseen en nuestra sociedad. En el test se corresponden con la elegancia, la estética, la buena imagen y el adorno.

- *Valores corporales*: son los relacionados con la estructura biológica humana. En nuestro caso, nos referimos a aspectos como la salud, el aseo personal, el placer y la vitalidad.
- *Valores morales*: afectan a la bondad o la malicia de las acciones humanas, es decir, se ocupan de la valoración ética. En el test tienen que ver con la fidelidad, la obediencia, la honradez y la responsabilidad.
- *Valores sociales*: indican el valor de las relaciones institucionales e interpersonales. Se han tenido en cuenta valores como la convivencia, la colaboración, la tolerancia y la participación.
- *Valores ecológicos*: los que ponen en contacto directo al ser humano con el medio ambiente y natural que le rodea, tales como el ecologismo, la lucha contra la contaminación, la sensibilidad medioambiental y el desarrollo sostenible.
- *Valores instrumentales*: aquellos que son apreciados por los beneficios que nos reportan, como el trabajo, el ahorro, el dinero y el sueldo.
- *Valores religiosos*: relacionados con la fe y la espiritualidad, ya sea como fin o como medio. En este caso usamos palabras como “creyente”, “ateo”, “espiritualidad” y “caridad”.

Llegados a este punto, debemos tener presente que los valores personales descritos, agrupados en este caso por categorías de valor para facilitar su comprensión y significado, han de ser entendidos desde la perspectiva de la inserción laboral, es decir, como aspectos de la persona que, dependiendo del contexto y circunstancias, serán más o menos demandados por los empresarios (Carmona, Entrena, Martínez-Rodríguez y Sánchez, 2004). Por ello, creemos que el instrumento de medida presentado es de gran utilidad, por un lado, para hacer un análisis de la realidad desde el punto de vista del empresariado, ya que permite identificar los aspectos y valores personales que más valore en sus empleados; y, por otro, porque permite medir la presencia de estos factores sociopersonales en los jóvenes inscritos en los programas formativos. Todo ello, con el fin último de desarrollar acciones, propuestas y programas educativos que contemplen la formación en estos aspectos sociopersonales, tan estimados por el mercado laboral actual (Carmona y Casares, 2005).

A modo de síntesis, en el siguiente cuadro exponemos los cinco grupos de variables en función de las que hemos estructurado el test:

**Cuadro 1: Grupo de variables e ítems que componen el test de factores sociopersonales.**

VARIABLES	ÍTEMS
1. Datos de identificación (Datos socio-personales):	Edad. Sexo. Formación o estudios realizados. Trabajo previo antes de realizar la formación. Tamaño de la empresa.
2. Motivos por los que realiza la formación:	Tener título para trabajar. Satisfacción personal. Optar a una mejor categoría laboral. Encontrarse en paro. Aumentar el currículum. Tener más conocimientos profesionales. Otros.
3. Satisfacción con los servicios que se prestan en esta formación:	Con los métodos de enseñanza. Con el profesorado. Con los medios materiales. Con las instalaciones. Con la orientación profesional. Con la duración del curso. Con las prácticas. Con la capacitación que se obtiene.
4. Cualidades y factores sociopersonales que el alumnado cree poseer:	Cualidades personales (empatía, iniciativa, autonomía, liderazgo, etc.). Inteligencia. Conocimientos técnico-profesionales. Habilidades laborales. Motivación. Actitudes favorables hacia el trabajo. Interés. Disponibilidad. Competencia de relación social. Estabilidad y apoyo familiar. Adaptabilidad a la cultura de la empresa. Relaciones en el seno del mercado laboral y profesional.
5. Valores personales que el alumnado considera que son importantes para acceder a un empleo:	Sinceridad. Auto-superación. Iniciativa. Independencia. Afectividad. Emoción. Sentimiento. Amor. Aprender. Conocimiento. Pensar. Saber. Elegancia. Estética. Buena imagen. Adorno. Salud. Aseo personal. Placer. Vitalidad. Fidelidad. Obediencia. Honradez. Responsabilidad. Convivencia. Colaboración. Tolerancia. Participación. Ecologismo. Oposición a la contaminación. Sensibilidad medioambiental. Desarrollo sostenible. Trabajo. Ahorro. Dinero. Sueldo. Creyente. Ateo. Espiritualidad. Caridad.

### Longitud del test

Autores como García Ferrando, Ibáñez y Alvira (2005) o Ander-Egg (1990), entre otros, señalan que es conveniente que los tests no sean demasiado largos, si bien su amplitud se juzgará no tanto por el número de preguntas que los integran, cuanto por lo que cueste contestarlos. Para estos autores, ese tiempo no debe sobrepasar los 35 minutos.

Cumplimentar el test que hemos elaborado no requiere más de 25 minutos, hecho que hemos contrastado al aplicarlo a un grupo piloto de 23 alumnos y alumnas de la Casa de Oficios “Informática Libre” de Granada capital.

*Clases de ítems y características de los mismos*

Las preguntas que integran el test son cerradas, tanto dicotómicas como de elección múltiple, o en otros casos se usa una escala de razón. Además, las preguntas están redactadas con claridad y brevedad. Así lo declararon los alumnos y nosotros lo verificamos, al ser contestado por el grupo piloto anteriormente citado.

*Validez y fiabilidad del test*

La *validez* se obtuvo mediante el juicio de expertos. En este sentido, contamos con la opinión profesional de varios profesores del Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico, y del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada. Tenemos también la del Director y dos de los profesores de la Casa de Oficios “Informática Libre” de Granada capital, quienes revisaron el test y sugirieron las modificaciones y matizaciones oportunas, en cuanto a forma y contenido, antes de redactar el test definitivo.

Para calcular la *fiabilidad* empleamos el programa *Reliability* de SPSS en su versión 15.0 para Windows, por lo que hemos hallado la consistencia interna del test (o la correlación interna de los ítems) mediante el coeficiente de fiabilidad conocido como Alfa de Cronbach. Para una muestra de 252 jóvenes de 16 a 25 años alumnos de Escuelas Taller y Casas de Oficios en Granada capital y provincia, a los que se les pasó el instrumento definitivo, obtuvimos una fiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach de 0,934, por lo que se puede concluir que el test es bastante fiable.

Tabla 1: Fiabilidad del instrumento de medida

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	Nº de elementos
,934	,944	95

*Aplicación y análisis de los datos*

Esta puede ser individual o colectiva. No se pone límite de tiempo, aunque nuestra experiencia nos dice que el tiempo estimado para cumplimentar el test suele ser entre 20 a 25 minutos. En el primer apartado, que lleva por título “Datos Socio-Per-

sonales”, se les pide a los sujetos que señalen con una *X* la casilla que corresponda, dependiendo de la situación de cada cual, excepto para la pregunta relativa a la edad, en la que se debe indicar los años que tiene cada uno de los sujetos encuestados en el paréntesis correspondiente. Para responder al resto de las preguntas del test se les pide a los individuos que valoren de *1* al *10* cada uno de los ítems. Para ello deben colocar una *X* en la casilla que cada cual estime oportuno, teniendo en cuenta que *1* es el valor más bajo que puede tener ese ítem y *10* el más alto.

Por el contenido y las características de los ítems, consideramos que nuestro test es adecuado para alumnas y alumnos que cursan módulos y programas formativos relacionados con la FPO y la Formación Profesional, como hemos indicado anteriormente.

A la hora de aplicar el test, sería conveniente que lo hiciera alguien cercano a los alumnos (profesor, monitor, etc.). De este modo, los sujetos objeto de investigación recibirían las explicaciones oportunas sobre el contenido y el significado de los ítems (teniendo en cuenta la información aportada en el apartado “3.1. Contenidos y agrupación de los ítems”), evitando con ello posibles distorsiones derivadas de una mala interpretación de cada una de las variables.

El análisis de los datos se hará a través del programa informático “SPSS para Windows”. Tras definir las variables e introducir los datos, podremos hacer una gran variedad de análisis estadísticos, comenzando por la descripción de variables a través de sus principales estadísticos como las medidas de tendencia central (media, mediana y moda), la dispersión de la muestra (varianza, desviación típica) o la forma de la distribución (distribución de frecuencias, asimetría y apuntamiento). También otro tipo de análisis estadísticos: diferencia de medias, relación entre variables, edición de gráficas (de barras, sectores, histogramas, etc.), etc. En definitiva, llevaremos a cabo el análisis estadístico que más nos interese en función de los objetivos y finalidades para los que usemos el test en nuestras investigaciones.

Así pues, el instrumento de medida presentado en este trabajo nos permitirá identificar una serie de cualidades y dimensiones socio-personales de los aspirantes a un puesto de trabajo. Dependiendo del sector de actividad y de las exigencias generales del puesto de trabajo se concederá mayor importancia a unos aspectos que a otros, pero lo realmente interesante del test es su capacidad para evaluar la presencia o ausencia de estas cualidades y, a partir de ahí, desarrollar las acciones educativas oportunas para fomentar las cualidades más demandadas hoy día por el mercado laboral.

Por último, y a modo de ejemplo, presentamos los principales hallazgos obtenidos en una muestra formada por 252 sujetos, de ambos sexos y de edades comprendidas entre los 16 y 25, alumnos de Formación Profesional Ocupacional en Escuelas Taller y Casas de Oficios (en adelante E.T. y C.O. respectivamente) en

Granada y provincia. Estos jóvenes se encontraban desarrollando sus programas formativos durante los meses de marzo, abril y mayo de 2007, momento en el que se les aplicó el test que hemos elaborado, comprobando con ello la validez y fiabilidad de nuestro instrumento de medida.

En el primer apartado, referido a los datos socio-demográficos, observamos que los tramos de edad que más se repiten son los de 17 y 18 años. En ellos se encuadran 90 sujetos, que suponen un 35,8% del total de la población (90 de 252). En segundo lugar, se hallan los individuos que tienen 16 años de edad, con una frecuencia de 38 sobre un total de 252 (15,1% del total). Así pues, el 75% de ellos no supera los 20 años de edad (porcentaje acumulado), lo que da una idea de la juventud de los alumnos de estos centros. Además, el sexo masculino representa casi el 62% del total de la población.

Por otro lado, cuando se les preguntó a los sujetos por la formación o estudios realizados, el 50% (126 de 252) señaló que no había finalizado la Educación Secundaria Obligatoria (ESO). Un 40,5% había terminado los estudios primarios, mientras que tan sólo un 9,6% continuaron estudiando después de la ESO.

En lo que respecta a la experiencia profesional previa de estos alumnos y alumnas, tenemos que destacar que aproximadamente el 26% (66 de 252) no ha trabajado nunca. Sin embargo, lo más habitual (moda igual a 2) es que hayan realizado un trabajo no especializado (42,9%), mientras que el 31% restante (78 de 252) dicen haber tenido un trabajo especializado antes de acceder a estos programas formativos.

Las cualidades personales que dicen tener en mayor medida son la atención y escucha, con una media de 8,29; la capacidad para la integración en grupo, con una media de 8,25; y la cooperación y apoyo para el interés común, con una media de 8,16. El resto de cualidades personales clasificadas de acuerdo con la importancia otorgada por el propio alumnado queda reflejado en la tabla 1:

Tabla 2. Cualidades personales percibidas por el alumnado. Importancia y orden de preferencia

ÍTEMS	MEDIA	ÍTEMS	MEDIA
1. Atención y escucha	8,29	7. Iniciativa	7,65
2. Capacitación para la integración en grupo	8,25	8. Adaptación a situaciones cambiantes	7,60
3. Cooperación y apoyo para el interés común	8,16	9. Ambición	7,45
4. Seguimiento de órdenes en la tarea	7,93	10. Autonomía	7,22
5. Empatía	7,92	11. Liderazgo	7,13
6. Imagen	7,87	12. Control emocional	7,07

Por otro lado, también se obtuvieron puntuaciones superiores a 8 en las siguientes cualidades y aspectos personales de cara al trabajo: disponibilidad (media igual a 8,09); capacidad de auto-superación (media igual a 8,63); sinceridad (media igual a 8,35); aprender (media igual a 8,77), conocimiento (media igual a 8,68), saber (media igual a 8,65) y pensar (media igual a 8,55), y por último, mantener una buena imagen (media igual a 8,35). Se trata de los valores personales que los encuestados consideran relevantes para acceder y conservar un empleo. En la tabla 2 se resumen estos resultados:

Tabla 3. Cualidades y aspectos personales valorados por el alumnado

ÍTEMS	MEDIA	ÍTEMS	MEDIA
1. Aprender	8,77	5. Pensar	8,55
2. Conocimiento	8,68	6. Buena imagen	8,35
3. Saber	8,65	7. Sinceridad	8,35
4. Capacidad de auto-superación	8,63	8. Disponibilidad	8,09

Asimismo, como se aprecia en la tabla 3, los sujetos parecen no tener duda a la hora de señalar a la responsabilidad (media igual a 9,17), la honradez (media igual a 8,83), la obediencia (media igual a 8,72) y la fidelidad (media igual a 8,29) como las cualidades personales, que en su opinión, están mejor valoradas por los empresarios, y por ende, son las más relevantes para acceder a un empleo.

La colaboración, con una media de 8,76; la participación, con media de 8,61; la convivencia, con una media de 8,35; así como el ser tolerante (media igual a 8,13), son también cualidades personales que han sido valoradas positivamente, pues los sujetos consideran que son importantes de cara a desempeñar un puesto de trabajo.

Tabla 4. Aspectos personales que según el alumnado son más valorados por el empresariado

ÍTEMS	MEDIA	ÍTEMS	MEDIA
1. Responsabilidad	9,17	5. Participación	8,61
2. Honradez	8,83	6. Convivencia	8,35
3. Colaboración	8,76	7. Fidelidad	8,29
4. Obediencia	8,72	8. Tolerancia	8,13



Para concluir, destacamos que dentro de la pregunta relativa a las cualidades personales más significativas para acceder a un empleo, según los alumnos de los centros estudiados, los valores religiosos son los que han obtenido la puntuación más baja, al estimar el alumnado que su trascendencia de cara a conseguir un empleo es escasa.

Más relevantes son, para los sujetos encuestados, las cualidades morales y éticas de los trabajadores; es decir, que uno “sea una persona responsable y honrada, en la que se pueda confiar”.

Fecha de recepción de original: 13 de enero de 2009

Fecha de recepción de la versión definitiva: 22 de junio de 2009

## REFERENCIAS

- Ander-Egg, E. (1990). *Técnicas de investigación social*. Buenos Aires: Humanitas.
- Cabrera, F., Millán, M. D., Navío, A., Romans, M., Rubio, M. J. y Viladot, G. (2005). Tendencias de la formación en las organizaciones. *Revista de Investigación Educativa*, 23(2), 333-362.
- Carmona, G. (2002). *Plan personal para la inserción sociolaboral: teoría y práctica en la empresa para la inserción laboral*. Huelva: Universidad de Huelva.
- Carmona, G. y Casares, P. M. (2005). Las demandas de los empresarios y las competencias de los pedagogos en el marco del EEES: un estudio en el área metropolitana de Granada. En B. Martínez Mut (Ed.), *El Espacio Europeo de Educación Superior* (pp. 1-10). Valencia: ICE, Universidad Politécnica.
- Carmona, G., Entrena, S., Martínez-Rodríguez, F. M. y Sánchez, A. (2004). *Factores y valores personales para la empleabilidad*. Documento inédito, Universidad de Granada, Dpto. de Pedagogía, Grupo de Investigación “Valores Emergentes y Educación Social” (HUM-580).
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Barcelona: Paidós.
- Elster, J. y Moene, K. O. (1993). *Alternativas al capitalismo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- García Ferrando, M., Ibáñez, J. y Alvira, F. (2005). *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Alianza.
- Gervilla, E. (2000). *Valores del cuerpo educando*. Barcelona: Editorial Herder.
- Martínez-Rodríguez, F. M. (2008). Estudio sobre factores sociopersonales para la inserción laboral: propuestas para la elaboración de acciones educativas. *Revista de Ciencias de la Educación*, 215, 369-382.
- Pineda, P. (2002). *Pedagogía laboral*. Barcelona: Ariel.
- Rivera Recuenco, A. (2000). En torno a la exclusión social. Sujetos, predicado e ideología. *Claves de la razón práctica*, 108, 39-43.
- Santos, A., Montalbá, C. y Moldes, R. (2004). *Paro, exclusión y políticas de empleo: aspectos sociológicos*. Valencia: Tirant lo Blanch.

ANEXO

*El presente test es un instrumento para recoger información sobre los aspectos que Vd. considere que tienen más importancia a la hora de acceder a un trabajo.*

*La participación en la respuesta así como su contenido, son anónimos y confidenciales; la finalidad de esta acción es mejorar la formación de aquellos que en su día busquen empleo procurando que esta sea de acuerdo a las necesidades reales del empresariado.*

Agradecemos de antemano su valiosa colaboración.

*Por favor... para responder el apartado 1 del test señale con una x la casilla que corresponda, excepto para la pregunta relativa a la edad en la que deberá indicar los años que Vd. tiene en el paréntesis correspondiente.*

1. DATOS SOCIO-PERSONALES

EDAD .....

SEXO     Hombre                     Mujer

FORMACIÓN O ESTUDIOS REALIZADOS

No poseo el Título de Educación Secundaria Obligatoria (ESO)

Titulado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO)

Ciclo Formativo de Grado Medio (FP)

Ciclo Formativo de Grado Superior (FP)

Bachillerato

Universitarios (Diplomado/a y/o Licenciado/a)

¿HA TRABAJADO ANTES DE REALIZAR ESTA FORMACIÓN?

Sí, en un trabajo especializado

Sí, en un trabajo sin especialización ("Peón")

No he trabajado antes de realizar esta formación

**EN EL CASO DE HABER TRABAJADO ANTES, EL TAMAÑO DE SU EMPRESA ERA**

£ Pequeña: de 1 a 10 trabajadores

£ Mediana: de 10 a 50 trabajadores

£ Grande: más de 50 trabajadores

Para responder a las preguntas siguientes rodee con un círculo el valor que estime más oportuno en cada caso, siendo 1 el valor más bajo y 10 el más alto.

**MOTIVOS POR LOS QUE REALIZA ESTA FORMACIÓN**

Tener título para trabajar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Satisfacción personal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Optar a una mejor categoría laboral	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Encontrarse en paro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Aumentar el currículum	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tener más conocimientos profesionales	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Otros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**SATISFACCIÓN CON LOS SERVICIOS QUE SE PRESTAN EN ESTA FORMACIÓN**

Con los métodos de enseñanza	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Con el profesorado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Con los medios materiales	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Con las instalaciones	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Con la orientación profesional	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Con la duración del curso	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Con las prácticas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Con la capacitación que se obtiene	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**VALORE EN QUÉ GRADO TIENE VD. LAS SIGUIENTES CUALIDADES PARA ACCEDER A UN EMPLEO.**

## 4.1. Cualidades personales:

Imagen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Empatía	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Control emocional	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

## TEST DE FACTORES SOCIOPERSONALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES

Iniciativa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Liderazgo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Autonomía	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ambición	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Atención y escucha	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Capacidad para la integración en grupo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cooperación y apoyo para el interés común	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Seguimiento de órdenes en la tarea	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Adaptación a situaciones cambiantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

### 4.2. Inteligencia:

Capacidad de razonamiento numérico	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Razonamiento abstracto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Capacidad y fluidez verbal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Capacidad de análisis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Capacidad de síntesis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

### 4.3 Conocimientos (teóricos)

técnico – profesionales	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### 4.4 Habilidades laborales

(destrezas y resolución práctica)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-----------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### 4.5 Motivación (causalidad interna

del sujeto que le impulsa a desempeñar la actividad laboral)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4.6 Actitudes favorables al trabajo (Dedicación, constancia, etc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.7 Interés (Atracción sentida por el aspirante hacia el empleo)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.8 Disponibilidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.9 Competencia relacional social (capacidad para relacionarse en distintos ámbitos, y estamentos sociales)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.10 Estabilidad y apoyo familiar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.11 Adaptabilidad a la cultura de la empresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.12 Relaciones en el seno del mercado laboral y profesional	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**5. VALORE CADA UNA DE LAS SIGUIENTES CUALIDADES PERSONALES EN FUNCIÓN DE LO QUE VD. CONSIDERE QUE ES MÁS IMPORTANTE PARA ACCEDER A UN EMPLEO.**

VALORES PERSONALES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sinceridad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Auto-superación	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Iniciativa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Independencia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Afectividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Emoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sentimiento	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Amor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Aprender	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conocimiento	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

TEST DE FACTORES SOCIOPERSONALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES

Pensar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Saber	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Elegancia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Estética	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Buena imagen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Adorno	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Salud	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Aseo personal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Placer	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vitalidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fidelidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Obediencia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Honradez	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Responsabilidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Convivencia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Colaboración	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tolerante	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Participación	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ecologismo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Anti-contaminación	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Medioambiental	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Desarrollo sostenible	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ahorro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dinero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sueldo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Creyente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ateo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Espiritualidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Caridad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Agradecemos su amable colaboración en la respuesta de este cuestionario.