

El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad

The Labour Insertion Process: Educational Implications to Improve Employability

Francisco Miguel MARTÍNEZ - RODRÍGUEZ

Universidad de Granada

Recibido: Octubre 2008

Aceptado: Abril 2009

Resumen

En este trabajo se revisan todos los esfuerzos explicativos que se han producido en torno al proceso de inserción laboral. Realizamos un recorrido por las diferentes teorías que analizan las trayectorias y logros laborales. Posteriormente, destacamos, sobre la base de los modelos integrales, la importancia de los “factores personales” y educativos en la inserción laboral. Por último, llegamos a la conclusión de que este proceso está condicionado por múltiples variables de tipo formativo, psicológico, social, contextual, etc. Sin embargo, reflexionamos sobre el papel central que juegan los aspectos y valores personales; por lo que el diseño, desarrollo y planificación de acciones educativas orientadas a mejorar la inserción laboral deben tener en cuenta este conjunto de cualidades radicadas en lo personal.

Palabras clave: teorías sobre la inserción laboral, factores y valores personales para el empleo, competencias profesionales, acciones educativas y mejora de la empleabilidad.

Abstract

This research revises all the explanatory efforts produced around the labour insertion process. First, we have gone through the different theories that analyse job paths and achievements. Later we have emphasized, considering the integral models, the importance of “personal” and educative factors in labour insertion. Finally, we can conclude that this process is influenced by different variables such as educational, psychological, social, contextual, etc. However, we consider the main role of personal values and aspects; consequently, the design, development and planning of those educational actions addressed to improve labour insertion, must consider this group of qualities found in people’s personality.

Key words: theory about labour insertion, personal factors and values for employment, professional competences, educational actions and employability improvement.

Las sucesivas crisis económicas habidas desde finales de los años 20, hasta mediados de los setenta han traído consigo innumerables investigaciones centradas en las consecuencias psicológicas que el desempleo prolongado puede producir en los individuos. 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 relevancia 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, si comparamos la tendencia de estos hechos desde finales de los años setenta hasta hoy.

La edad de acceso al empleo se ha retrasado en seis años, la del matrimonio tres y la compra de la vivienda dos (Garrido, 1995). Los jóvenes abandonan los hogares paternos a edades más avanzadas, ya que en muchas ocasiones la autonomía adulta se produce en grupos de edad en torno a los 40 años. En este contexto, el concepto de juventud ha evolucionado, con la prolongación de este periodo, ante la escasez de empleo y la ampliación del tiempo de formación.

Por todo ello, a la hora de analizar el proceso de inserción laboral es conveniente adoptar un enfoque multidisciplinar ante la diversidad de factores que lo determinan. La sociología, economía y la psicología han estudiado este proceso desde distintas perspectivas, aportando teorías parciales ante la imposibilidad de elaborar una macroteoría capaz de abarcarlo. La perspectiva psicosocial parece la más atinada, ya que la interrelación de variables contextuales e individuales determinan el acceso al trabajo y las trayectorias laborales (Garrido y Requena, 1997).

En este trabajo se revisan, por un lado, todos los esfuerzos explicativos que se han producido en torno al proceso de inserción laboral, hasta llegar a la perspectiva de los modelos integrales que, desde una base multidisciplinar, implican en la inserción laboral a todos los aspectos individuales y sociales que rodean al fenómeno; y, por otro lado, se exponen las principales conclusiones de un estudio sobre "*factores y valores personales para la empleabilidad*" llevado a cabo con empresarios granadinos, donde, sobre la base de estos modelos integrales, se destaca la importancia que los factores personales y educativos tienen para la inserción laboral.

Teorías explicativas sobre inserción laboral

La integración social en el mundo adulto supone cualificación profesional, actividad económica remunerada, residencia familiar distinta al domicilio familiar de origen y entorno relacional capaz de sustituir al familiar de origen. La inserción laboral es un buen referente de integración en la vida adulta, puesto que posibilita nuevos ámbitos relacionales, independencia económica y la posibilidad de adquirir una vivienda y formar una nueva unidad familiar. Su consecución se convierte en la manera de afrontar el problema de desempleo frente a las políticas pasivas tendentes a aminorar sus consecuencias sin incidir en la creación de nuevos puestos de trabajo.

El acceso al empleo y el desarrollo de los diferentes itinerarios laborales por los que transcurre la vida activa, están impregnados por multitud de hechos y circunstancias imposibles de abarcar desde una sola perspectiva teórica. Desde los planteamientos neoclásicos, que consideran a las leyes del mercado como las determinantes del acceso al empleo, pasando por la Teoría de Capital Humano y las Teorías Credencialistas, que relacionan el nivel educativo con los logros laborales, las Teorías de la Correspondencia, que consideran a la procedencia de clase determinante de las trayectorias académicas y profesionales, la Perspectiva Estructural del Mercado de Trabajo, que otorga importancia a la relación entre las estructuras existentes en el mercado de trabajo y los logros laborales, las Teorías de Base Individual, donde el sujeto es agente de su proceso de inserción laboral, hasta concluir en los Modelos Integrales, que apuestan por una perspectiva multidisciplinar al implicar aspectos sociales e individuales a la hora de explicar los logros laborales, todas estas teorías pretenden la aproximación de una explicación satisfactoria.

El *modelo neoclásico* considera que los recursos humanos en un mercado de competencia perfecta dependen de la interacción entre la oferta y la demanda, de donde se obtiene el nivel de empleo y salario de equilibrio. El factor humano no se tiene presente, con excepción del reconocimiento de que existen costes fijos de empleo producto de la selección, reclutamiento y formación específica para desarrollar el trabajo.

La demanda de trabajo depende de la productividad marginal del trabajo multiplicada por el precio del producto. La oferta viene determinada por la elección que hace el trabajador entre ocio y renta que recibe por trabajar. En la misma línea, se puede situar el taylorismo, al considerar la renta como el único móvil que induce al trabajo; a mayor renta más productividad. Cuando la oferta supera a la demanda, los empleadores ofrecen salarios más bajos y elevan los niveles de cualificación exigidos. A la inversa ocurre cuando la demanda es superior a la oferta, alterando la conducta de búsqueda de los trabajadores y empleadores.

Este modelo considera al trabajo como una mercancía y se olvida de su carácter social, siendo necesario distinguir entre fuerza de trabajo y trabajo. Por esto, a la capacidad humana para trabajar Marx (2000) la denominó fuerza de trabajo a diferencia de cualquier otra forma de trabajo no humana, ya sea natural o fabricada por el hombre. Los trabajadores venden su fuerza de trabajo a través de un contrato, pero los empleadores no compran trabajo, sino fuerza de trabajo que es capaz de realizar una vasta gama de actividades productivas debido a que el hombre posee comprensión que ha sido desarrollada social y culturalmente.

La compraventa de fuerza de trabajo está llena de consecuencias para el sistema de producción capitalista, que hay que tener presente a la hora de analizar la inserción laboral. Las repercusiones en la productividad dependen de muchos factores, entre ellos la adecuación de la cualificación del trabajador a las exigencias del puesto de trabajo. Las características individuales (niveles de educación, actitudes, aptitudes y otras habilidades sociales) y los contextos otorgan diferentes connotaciones a la fuerza de trabajo.

Por otro lado, la *Teoría del Capital Humano* analiza el papel que la educación, la adquisición de habilidades y el conocimiento desempeñan en los procesos de desarrollo

económico. La inversión en educación y formación acrecienta la productividad y redundante en beneficios directos y de oportunidad.

Esta Teoría, de origen neoclásico, considera a la educación como una inversión que los individuos realizan de forma racional, porque esperan obtener recompensas en el futuro. La educación determina sus salarios y su productividad, con repercusiones a nivel social e individual. El status ocupacional y los ingresos están determinados por la inversión en educación, por tanto, la cantidad y tipo de educación permite acceder a los mejores trabajos. El hecho de que unos individuos inviertan en educación y otros no se explica por la impaciencia temporal por rentabilizar de forma inmediata su trabajo, sin cuestionarse las actitudes, expectativas y oportunidades, producto del origen social del individuo y de su socialización.

Esta Teoría no se preocupa por los factores sociales que afectan a la elección del trabajador. El paro responde a motivos individuales, en concreto a la falta de inversión en educación y formación. El mercado de trabajo es fluido y competitivo, y el nivel de empleo responde a los cambios de salarios y productividad.

Desde esta perspectiva, en su formulación original por Schultz, Becker y Mincer, (Blaug, 1983), destaca un individualismo metodológico basado en la idea de que el origen de todos los fenómenos sociales se debe hallar en la conducta individual. Los desequilibrios entre formación y empleo que provoca la crisis energética de los años setenta tienen su reflejo en el notable incremento de paro en los titulados universitarios y, paradójicamente, en la masificación de la enseñanza universitaria. La expansión de la universidad no se explica por la demanda del mercado laboral, que es incapaz de proporcionar trabajo a todos los titulados, y si por la competencia de los individuos por un puesto de trabajo.

Por su parte, Collins (1979) populariza el término *credencialismo* y niega que la educación contribuya a incrementar la productividad en el trabajo, ya que la formación profesional se adquiere de la experiencia profesional en mayor medida que de la escuela. Sin embargo, los méritos (títulos, masters) son la principal moneda de cambio que explica los logros laborales. Se alude a un modelo de sociedad meritocrática, ya que los méritos son el fundamento de la estratificación y de la lucha entre grupos de status (Guerrero, 1996). Este enfoque considera que los individuos buscan credenciales para competir por un puesto de trabajo. Estas credenciales las proporciona el sistema educativo (títulos) y la experiencia profesional (prácticas en empresas), entre otros.

La Teoría de la Competencia por los Puestos de Trabajo (Thurow, 1983), supone competir por puestos de trabajo y no por salarios. La productividad y los salarios dependen del puesto que se ocupa. La experiencia laboral y la formación dotarán al individuo de recursos ocupacionales que le permitirán ser más competitivo (mejores credenciales) y acceder a mejores puestos de trabajo. Para Thurow, los más educados son los más aptos para ser formados, ya que suponen un coste menor de adiestramiento. La educación es una señal de los costes de formación.

En la misma línea, las Teorías del Filtro y de la Señalización consideran que la formación no tiene por qué significar mayor productividad. Sin embargo, el sistema edu-

cativo funciona como un sistema de selección de los mejores. Los titulados universitarios serían los mejores, pues han logrado superar un conjunto de pruebas. Los empleadores los contratan y les pagan salarios elevados por la legitimidad que el título les confiere. El sistema educativo clasifica a los individuos (filtra) y aporta información (señaliza) al mercado de trabajo, para que los empleadores puedan realizar la mejor selección.

La educación, por tanto, provee de información a los empleadores al señalar y revelar los niveles de productividad del sujeto, siendo ésta su función principal. Por tanto, el nivel educativo es el medio de acceder al mercado laboral y de conseguir salarios adecuados. Las situaciones de desigualdad y de desintegración social y laboral no se pueden atribuir sólo a la responsabilidad individual, como lo hace el funcionalismo, sino también a las diferentes posibilidades que supone haber nacido dentro de una determinada clase social.

Esta teoría deriva de la teoría neoclásica (Schultz, 1961; Mincer, 1974; Becker, 1983), considera que las personas gastan en sí mismas de diversas formas, no para obtener satisfacciones actuales, sino para obtener ingresos futuros pecuniarios y no pecuniarios (Blaug, 1983). Cuando los modelos se centran en el uso de la educación por parte de los trabajadores como medio de «señalizar» su productividad, se suelen denominar modelos de señalización (signaling). Si el centro de interés es la utilización de la educación por parte de los empresarios como mecanismo de selección, los modelos se denominan modelos de selección (screening) (García, 1998).

Las teorías de base marxista, como la Teorías de la Correspondencia (Bowles y Gintis, 1983), parten de la idea de que el sistema educativo contribuye a la reproducción de las condiciones sociales del modelo productivo. Existe una correspondencia entre lo que se aprende en la escuela y las relaciones de producción basadas en la obediencia, sumisión y otra serie de valores.

La enseñanza superior es considerada como un factor importante a la hora de determinar la inserción laboral, pero la procedencia de clase es la que posibilita y traza las trayectorias académicas y laborales de los sujetos, al determinar estrategias, actitudes, valores, discursos y expectativas, resultantes del proceso de socialización.

El Informe Coleman (1966) (citado en Guerrero, 1996) concluye que el rendimiento escolar está determinado por el origen social del alumnado (familia, grupo de iguales y ambiente espacial). El entorno familiar y la clase social son factores que explican el éxito escolar y laboral, sin que se pueda responsabilizar sólo al individuo. Diferentes estudios (Requena, 1991; Navarro, 1989; Figuera, 1996; Fernández-Abascal, 1998; García 1998) han constatado cómo en los jóvenes procedentes de clase social alta la inversión en educación se traduce en una inversión segura por la red de contactos y relaciones que les proporciona el pertenecer a una determinada clase social. Por el contrario, la clase obrera relativiza esta inversión, en capital humano, ante las incertidumbres que le rodea, aceptando cualquier tipo de trabajo de forma independiente a sus expectativas.

La clase social determina la cantidad y tipo de educación, el tipo de trabajo y el nivel ocupacional. Los principales modelos de selección provienen de los economistas Spence (1991), Arrow (1991) y Riley (1976) (citado en Figuera, 1996). Como afirma Castón

(1996), la investigación llevada a cabo en 1967 por Bourdieu y Passeron sobre el sistema de enseñanza francés (*Les héritiers, les étudiants et la culture*) demuestra que el sistema escolar y universitario funciona como instancia de selección, de segregación social en beneficio de las clases superiores y en detrimento de las clases medias y, todavía, de las clases populares.

La herencia social normalmente queda oculta, tanto para los interesados como para los excluidos del sistema social, por el hecho de que la Escuela transforma, habla de ventajas o desventajas específicamente escolares que en realidad son ventajas extraescolares, debidas al origen y la pertenencia social.

La titulación es importante, pero la socialización que ha recibido el individuo ha sido fundamental para la adquisición de determinadas habilidades y destrezas que ha de utilizar en situaciones límite. En el desempeño de una profesión que requiera estas destrezas será más productivo un individuo que haya sido socializado en ellas (Requena, 1991).

La investigación llevada a cabo por Bourdieu y Passeron en 1967, destaca la importancia de nacer en ambientes sociales favorecidos, ya que la herencia no es sólo económica, sino también cultural (Castón, 1996). El proceso de socialización se convierte en una especie de “cierre social” reforzado por la importancia que las clases altas otorgan a lo estético: exquisitez en las formas, la limpieza y el orden en el hogar, forma de vestir, el aspecto personal, el estilo de vida y el concepto de sí mismo.

Blanco (1997), sintetiza el papel de la educación en el mercado de trabajo de la siguiente forma: los más educados ganan más dinero porque la educación ha incrementado su productividad (Teoría del Capital Humano), son asignados a puestos de trabajo mejores (Teoría de la Competencia por los Puestos) y la educación es una señal de habilidad (productividad) innata del individuo que no es observable (Teoría del Filtro y de la Señalización).

Por otra parte, la *Perspectiva Estructural del Mercado de Trabajo* le otorga importancia a la relación entre las estructuras existentes en el mercado de trabajo y los logros laborales conseguidos por los individuos. La Teoría del Mercado Dual de Trabajo (Piore, 1983) considera que el mercado de trabajo está dividido en dos segmentos: Primario y Secundario. Mientras el segmento primario está compuesto por puestos de trabajo, bien remunerados, estables, con posibilidades de promoción y equidad, el segmento secundario ofrece trabajos peor pagados, inestables y con pocas posibilidades de promoción. Asimismo, el segmento primario se divide en segmento superior e inferior. El superior lo forman profesionales y directivos. Se les ofrece buenas posibilidades de iniciativa, creatividad individual y seguridad económica, y la educación formal es un requisito esencial para acceder a este segmento. El segmento inferior se caracteriza por tener salarios inferiores, peor status laboral y menores posibilidades de ascenso.

La ubicación de los trabajadores en un segmento u otro está determinado por las características del puesto de trabajo en relación con la cualificación del trabajador. Asimismo, las habilidades, oportunidades y expectativas de adquirir educación formal están determinadas por la procedencia de clase social. Como afirma Piore (1983), las divisiones del mercado de trabajo en tres segmentos (primario superior, primario inferior y se-

cundario) están muy relacionadas con las distinciones sociológicas entre la subcultura de clase baja, la de clase trabajadora y la de clase media.

Reconocer que existen puestos de trabajo o segmentos de grupos ocupacionales basados en diferentes niveles de cualificación y en la capacidad de acción de ciertos grupos (corporativismo) constata la existencia de los denominados mercados internos de trabajo, donde la promoción interna es la vía principal de asignar posiciones y salarios en el mundo laboral.

Por otro lado, la educación ha sido eje central de estas teorías como determinante de los logros laborales. Si la Teoría del Capital Humano la ha considerado como una inversión que repercutirá en recompensas laborales (salarios, status ocupacional y productividad), las Teorías Credencialistas la consideran como un mecanismo de acreditar la productividad y los costes de adiestramiento, incrementando sus posibilidades de obtener mejores logros laborales.

Las Teorías de base marxista, consideran la procedencia de clase como el factor determinante de los itinerarios académicos y laborales de los individuos, y la Perspectiva estructuralista del mercado de trabajo establece la educación formal como un requisito para poder acceder al segmento primario del mercado laboral. Desde estos enfoques, los titulados universitarios han de tener una inserción laboral más rápida y de mayor calidad que el resto de la población con niveles de estudios inferiores.

Hasta el momento, los enfoques analizados han resaltado el papel de los niveles educativos, de la procedencia de clase, de las relaciones sociales y de los aspectos estructurales que configuran el mercado laboral como los responsables de los logros laborales, *sin tener presente al individuo como agente de su propia inserción laboral*. Ante la diversidad de situaciones que caracterizan a los procesos de inserción, es necesario plantear otros factores de base psicológica para dar respuestas a los diferentes comportamientos y logros de jóvenes con similares oportunidades.

Por último, *las teorías de base individual (Teorías Cognitivas)* consideran al sujeto como agente de su propia inserción laboral. El papel de los individuos a la hora de configurar sus carreras es clave. Los diferentes estadios son producto de la interacción de factores individuales y sociales, aunque, en última instancia, el individuo adopta posiciones fundamentales en su desarrollo. Los modelos cognitivos explican el papel que el sujeto desempeña en su inserción laboral. Vigotsky, destaca el papel de la conciencia a la hora de analizar la conducta de las personas y considera que la conducta humana es el resultado de los estímulos que recibe del medio.

La socialización tiene una importancia periférica en este modelo, ya que son los recursos internos del individuo los que más peso tienen a la hora de explicar su conducta. Piaget otorga importancia a la interacción sujeto-medio como forma de explicar sus conductas. La asimilación y acomodación, producto de la interacción con el medio, las explican siguiendo secuencias universales hasta llegar a un estadio final necesario (Lacasa y García, 1986). Este enfoque evolutivo considera que los individuos han de pasar por una serie de etapas (búsqueda, formación, rotación interna/externa) donde adquieren cualificaciones que les llevarán a la inserción laboral plena.

Dentro de lo que hemos denominado “teorías cognitivas” nos podemos encontrar con múltiples modelos y teorías que analizan el proceso de inserción laboral. Desde los “modelos mecanicistas” (Lacasa y García, 1986), la “teoría cognitivo-conductual” de Bandura (Figuera, 1996), la “teoría de la disonancia” de Festinger (Huici, 1986), el “modelo Vitamina” presentado por Warr (1987), el “modelo de Blanch” (1990) sobre la ocupación laboral, entre otras; en definitiva, se trata de un conjunto de modelos y teorías que adoptan un punto de vista psicosocial que explican los procesos de inserción laboral atendiendo tanto a variables sociales e individuales, lo que los convierte en modelos integrales (Álvaro, 1992; García, 1998).

Llegados a este punto, podemos decir que desde los planteamientos iniciales donde la relación educación-empleo nos sirve de marco de referencia para explicar la inserción laboral de los jóvenes, pasando por la perspectiva estructural del mercado laboral que deja al individuo indefenso con respecto a su situación, hasta los planteamientos cognitivistas que destacan el papel activo del sujeto en su propio proceso de inserción laboral, se desemboca en los modelos integrales que consideran la importancia de los aspectos sociales e individuales a la hora de analizar la transición laboral de los individuos, y en concreto de los universitarios.

La inserción laboral habría que analizarla como el producto de la interacción de todo un conjunto de factores ambientales e individuales, ya que el título universitario, por sí mismo, no significa acceso al empleo. De hecho, como veremos a continuación, las conclusiones de un estudio con empresarios granadinos destaca la importancia que éstos conceden a los valores morales y sociales a la hora de contratar a un futuro trabajador. Priorizándolos por encima de los valores intelectuales, los conocimientos y la formación académica que el aspirante al puesto de trabajo pueda tener.

Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad

Como hemos podido comprobar en el apartado anterior, las diferentes teorías explicativas sobre los procesos de inserción laboral han querido dar respuesta al interrogante: ¿qué variables determinan el acceso al empleo? Para algunos éste venía condicionado por “las leyes del mercado” (Teoría del Capital Humano), para otros es el “nivel educativo” el que marca los logros laborales (Teorías Credencialistas), la “procedencia de clase” también determina las trayectorias académicas y profesionales (Teorías de la Correspondencia), otros conceden importancia a la “relación entre las estructuras existentes en el mercado de trabajo y los logros laborales” (Perspectiva Estructural del Mercado de Trabajo), para otros es el “propio sujeto el agente de su proceso de inserción laboral” (Teorías de Base Individual), por último, tenemos los que apuestan por una “perspectiva multidisciplinar” al “implicar aspectos sociales e individuales” a la hora de explicar los logros laborales (Modelos Integrales).

Sin perder de vista los modelos integrales, el Grupo de Investigación “Valores Emergentes y Educación Social” (HUM-580) de la Universidad de Granada, llevó a cabo una

investigación¹ con empresarios de Granada capital y área metropolitana con objeto de conocer los factores personales más valorados por éstos a la hora de contratar a un futuro trabajador. En este sentido, se deseaba conocer ¿cuáles son las principales características y factores que más valora el empresario granadino a la hora de incorporar trabajadores a su empresa? Así como ¿cuál será el perfil o tipología de los trabajadores demandados?

El objetivo general de la investigación era obtener información sobre las características y principales factores de empleabilidad² de cara a adoptar las medidas y acciones educativas oportunas con los que afrontar los problemas y necesidades de la población demandante de empleo. Así como determinar los factores sociopersonales más influyentes en la empleabilidad y, de entre ellos, identificar los que más peso tienen en opinión del empresariado granadino³.

En este orden de cosas, los profesores Carmona y Casares (2005) exponen las principales conclusiones de este estudio. En primer lugar, se le pidió al empresariado que ordenasen jerárquicamente una serie de aspectos por orden de importancia a la hora de incorporar a su empresa a un futuro trabajador. Un 75,2% de los encuestados expresó que lo más importante son “las cualidades personales que convierten al trabajador en alguien fiable y moldeable, es decir, susceptible de ser formado en las normas, creencias y valores propios de la empresa”. En segundo término, destacaron las “habilidades y destrezas técnico-profesionales” con un 19,5%; dejando en tercer lugar de la clasificación con un 5,3% “los conocimientos (teóricos) técnico-profesionales”. Estos datos, ponen de manifiesto que los empresarios valoran por encima de las habilidades laborales y los conocimientos técnicos que puedan tener los futuros empleados, sus cualidades personales que hacen del trabajador alguien en quien se puede confiar y tiene la capacidad de adaptarse a la cultura de la empresa.

Asimismo, se le presentó a los encuestados un listado compuesto por cuarenta valores personales encuadrados en diez categorías de valor. El empresariado debía puntuar de cero a diez cada uno de estos valores personales en función de la importancia concedida a cada uno de ellos. En conjunto, la categoría más apreciada a la hora de contratar a una persona para su empresa tiene que ver con los valores “morales”, esto es, la “honradez”,

¹ Carmona, G., Entrena, S., Martínez, F. M. y Sánchez, A. (2004). *Factores y valores personales para la empleabilidad*. Financiado por la Delegación de Empleo y Desarrollo Tecnológico de Andalucía en Granada. Documento inédito. Universidad de Granada. Dpto. de Pedagogía. Grupo de Investigación “Valores Emergentes y Educación Social” (HUM-580). <http://www.ugr.es/~vees/>

² Por empleabilidad entendemos el conjunto de factores, saberes, aptitudes y actitudes profesionales y generales, integrados en la persona como capacidad, de tal manera que puesta en acción, produce el rendimiento económico y el comportamiento esperado por el empleador (Carmona, 2002). En general, es el conjunto de factores que aumentan la posibilidad de que una persona encuentre, se mantenga y prospere en un trabajo; y que en nuestro caso concreto, tienen que ver con los factores de tipo personal.

³ Para recoger la información construimos un cuestionario “*ad hoc*”, sobre la base del “test de valores” desarrollado por Pilar Casares (1995); véase a este respecto: Casares, P. (1995). Test de valores: un instrumento para la evaluación. *Revista Española de Pedagogía*, 203, 513-537. Y, en el modelo axiológico de Enrique Gervilla (2000), véase Gervilla, E. (2000). *Valores del cuerpo educando*. Barcelona: Editorial Herder. Ambos, miembros del grupo de investigación “Valores Emergentes y Educación Social” (HUM-580) de la Universidad de Granada.

la “responsabilidad”, la “fidelidad” y la “obediencia” obtienen la puntuación media por categoría más elevada (9,03 puntos de media).

La tabla 1 recoge estos cuarenta valores agrupados por categorías, así como las puntuaciones medias obtenidas en cada uno de ellos, y el valor medio de la categoría.

Sin embargo, hoy día más que de “factores y valores personales para la inserción laboral” se habla de *competencias profesionales*. Desde que el profesor de la Universidad de Harvard David McClelland utilizara por vez primera el término “competencias” en el último tercio del siglo XX, este concepto ha empezado a tomar relevancia, sobre todo, dentro del ámbito empresarial. El objetivo de estas primeras investigaciones consistía en relacionar los “rasgos de personalidad” de los trabajadores y su “desempeño profesional”, como método con el que medir la eficiencia de los trabajadores en un puesto de trabajo.

A principios de los años 70 McClelland (1973) publicó en la prestigiosa revista *American Psychologist* un artículo titulado “Medir la competencia en vez de la inteligencia” (*Testing for competence rather than Intelligence*), en el que señalaba que ni el cociente intelectual (CI) que medían los tests de inteligencia utilizados hasta la fecha, ni los expedientes académicos evaluados a través de exámenes y calificaciones escolares eran capaces de medir con precisión la adecuación de las personas a los puestos de trabajo, es decir, que no predecían con fiabilidad el buen desempeño en el trabajo y, por ende, la consecución del éxito profesional.

<i>CATEGORÍA</i>	<i>VALOR Y MEDIA</i>				<i>MEDIA DE LA CATEGORÍA</i>
<i>Morales</i>	Honradez (9,57)	Responsabilidad (9,48)	Fidelidad (8,74)	Obediencia (8,33)	9,03
<i>Sociales</i>	Colaboración (8,85)	Convivencia (8,57)	Participación (8,55)	Tolerancia (8,29)	8,57
<i>Individuales</i>	Sinceridad (9,15)	Auto-superación (8,56)	Iniciativa (8,48)	Independencia (6,97)	8,29
<i>Intelectuales</i>	Aprender (8,80)	Pensar (8,09)	Saber (7,99)	Conocimiento (7,77)	8,16
<i>Corporales</i>	Aseo personal (9,17)	Salud (8,43)	Vitalidad (8,16)	Placer (6,60)	8,09
<i>Instrumentales</i>	Trabajo (8,69)	Ahorro (7,69)	Sueldo (7,28)	Dinero (7,06)	7,68
<i>Estéticos</i>	Buena imagen (8,16)	Estética (7,47)	Elegancia (7,33)	Adorno (5,68)	7,16
<i>Ecológicos</i>	Anti-contaminación (6,71)	Medioambiental (6,64)	Desarrollo sostenible (6,51)	Ecologismo (6,46)	6,58
<i>Afectivos</i>	Afectividad (7,15)	Sentimiento (6,26)	Emoción (6,25)	Amor (5,90)	6,39
<i>Religiosos</i>	Caridad (5,91)	Espiritualidad (4,40)	Creyente (4,08)	Ateo (2,91)	4,33

Tabla 1. Categorías y valores personales por orden de importancia en opinión del empresariado granadino **Fuente:** Carmona y Casares (2005).

Las investigaciones llevadas a cabo por McClelland, que por otro lado tienen su antecedente en los trabajos desarrollados por Haire, Ghiselli y Porter (1971) y Mischel (1977) en el ámbito de la Psicología Industrial y de las Organizaciones, buscaban explicar el desempeño en el trabajo, motivo por el cual, llegó a cuestionarse acerca de qué variables podrían explicar un desempeño excelente en el trabajo. Para ello, elaboró un conjunto de características que permitían diferenciar los distintos niveles de rendimiento de los trabajadores por medio de una serie de entrevistas y observaciones.

Así pues, este autor centró sus investigaciones en describir más las características y los comportamientos de las personas que se ocupaban en sus empleos, dejando a un lado las tradicionales descripciones de tareas y atributos de los puestos de trabajo. De esta forma, convino en analizar las competencias que ponen en juego los profesionales con talento y que demostraban un desempeño sobresaliente para un puesto de trabajo.

Como podemos observar, estas primeras aportaciones ponían de manifiesto la importancia de los “factores personales” de cara al buen desempeño profesional. No obstante,

el concepto de “competencias” no ha parado de “evolucionar” y, ahora, se aplica a ámbitos tan diversos como el profesional, el educativo o el social. Véase por ejemplo, el concepto de “competencias clave” y de “competencias para la ciudadanía” desarrollado por los seguidores del Proyecto DeSeCo⁴.

Sin embargo, no podemos, ni debemos, confundir o utilizar como sinónimos los “factores personales” y las “competencias”. Una diferencia evidente entre “rasgos de personalidad” o, como nosotros hemos denominado, “factores personales”, es señalada por la profesora Claude Lévy-Leboyer (2003, p. 39) al considerar que estos “permiten caracterizar a los individuos y explicar la variación de sus comportamientos en la ejecución de tareas específicas”; mientras que las “competencias” hacen referencia a algo más amplio y complejo que “afectan a la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad y también conocimientos adquiridos para cumplir bien una misión compleja en el marco de la empresa”.

En este sentido, existe relación entre competencias, aptitudes y rasgos de personalidad o factores personales, pero con un importante matiz, y es que las competencias son algo más que características individuales ya que también hacen alusión, entre otros aspectos, a los conocimientos adquiridos por los sujetos por medio de la experiencia.

Pereda y Berrocal (2001, p. 73) también establecen esa diferenciación entre aptitudes y rasgos de personalidad o factores personales, por un lado; y competencias, por otro lado. Para estos autores, los dos primeros conceptos aluden a aspectos que permiten diferenciar a las personas entre sí, lo que Lévy-Leboyer (2003) señalaba como características individuales; existiendo una diferencia fundamental con respecto a las competencias: y es que estos aspectos “subyacen a las conductas”, es decir, que están detrás de los comportamientos observables de los sujetos. Sin embargo, las competencias apuntan a los comportamientos que se llevan a cabo cuando se ponen en práctica los conocimientos, aptitudes y factores personales.

Pero sin duda, lo más destacado de todo es que las competencias no pueden ser desarrolladas si antes no hemos fomentado los rasgos de personalidad o factores personales. Como indican Lévy-Leboyer (2003) y Pereda y Berrocal (2001) las competencias constituyen un complejo integrado de aptitudes, conocimientos, experiencias profesionales y factores personales. Desde este punto de vista, podemos hacer una aproximación al con-

⁴ El Proyecto DeSeCo: es un programa de investigación desarrollado por una serie de países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) bajo el título de *Definición y Selección de Competencias: Fundamentos Teóricos y Conceptuales (Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations*, conocido por las iniciales DeSeCo) Está basado en enfoques teóricos y conceptuales sobre la competencia, y se inició a finales de 1997 con el propósito de aportar unos sólidos fundamentos para la amplia gama de competencias que se necesitan para afrontar los desafíos del mundo presente y del futuro. Para mayor información sobre el Proyecto DeSeCo consultar las siguientes obras: Rychen, D. S. y Salganik, L. H. (eds.) (2004). *Definir y seleccionar las competencias fundamentales para la vida*. México: Fondo de Cultura Económica. y Rychen, D. S. y Salganik, L. H. (eds.) (2006). *Las competencias clave para el bienestar personal, social y económico*. Málaga: Ediciones Aljibe. O bien, visitar la página web: <http://www.portal-stat.admin.ch/deseeco/index.htm>

cepto de competencias y afirmar que éstas “hacen referencia a características individuales (aptitudes y factores personales) que puestas en práctica facilitan la adquisición de conocimientos, por medio de experiencias reales significativas, dando lugar a comportamientos observables que permiten resolver con éxito las misiones o tareas que requiere un determinado puesto de trabajo”.

Después de hacer este recorrido, y de reflexionar sobre la relación existente entre los “factores personales” y el actual concepto de “competencias” llegamos a la conclusión de la enorme importancia que tienen las primeras para el desarrollo de las segundas. Y aunque actualmente, la mirada esté centrada casi exclusivamente en el “enfoque por competencias”, los factores personales constituyen, desde nuestro punto de vista, el eje central de las mismas.

Todo esto, nos conduce nuevamente a pensar que el proceso de inserción laboral está condicionado por multitud de variables, de ahí la necesidad de aplicar un enfoque integral. Las características requeridas para un puesto de trabajo van a depender entre otros aspectos: del perfil y características del puesto, del sector productivo y de actividad, de la formación y del nivel de estudios requeridos, etc.; pero, en última instancia, parece ser que la diferencia hoy día de cara a la mejora de la empleabilidad la marca la adquisición y puesta en práctica de competencias profesionales, compuestas, entre otros aspectos, de factores personales como la motivación, la empatía, atención y escucha, y de valores morales y sociales tales como la honradez, la responsabilidad, la tolerancia, la convivencia o la colaboración, como defendían los empresarios granadinos.

Las diferentes teorías analizadas sobre el proceso de inserción laboral han puesto de manifiesto que la perspectiva económica es insuficiente para dar respuesta a este complejo proceso, señalándose la importancia de los factores de tipo personal y social, además de los económicos, contextuales y estructurales, para la mejora de la empleabilidad.

Por todo ello, disponer de recursos humanos cualificados para adaptarse a las exigencias de un entorno cambiante, y a las demandas del empresariado, se convierte en un factor estratégico para las empresas que quieren afrontar los retos de la nueva sociedad. El perfil del nuevo trabajador o trabajadora está compuesto por rasgos de capacidad personal como la flexibilidad, la polivalencia, la innovación, la autonomía, el trabajo en equipo o la creatividad, entre otras. Estas competencias radicadas en la personalidad son las que la formación ha de proporcionar al capital humano de las organizaciones.

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

Cada día son más las agencias de recursos humanos y de gestión de personal, las escuelas de negocios, las consultoras, las cámaras de comercio, 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 o la honradez; hasta tal punto, que llegan a actuar como condicionantes en los procesos de selección de personal para sus empresas.

Llegados a este punto, nos preguntamos qué aportan los datos obtenidos en este estudio y, sobre todo, qué implicación tienen para la formación impartida en el sistema educativo, en general, de cara a mejorar la inserción laboral. Teniendo presente que la investigación está limitada a una muestra representativa del empresariado de Granada capital y su área metropolitana, y que sería arriesgado, al menos en estos momentos, extrapolar la información a otras regiones y territorios del estado español; no es menos cierto, que los datos obtenidos reflejan una opinión generalizada sobre el grado de importancia que para los empresarios encuestados poseen los factores y valores personales para la inserción laboral de los futuros trabajadores. Por lo que sería interesante extender este tipo de estudios a otras zonas para conocer de mano del empresariado, qué “aspectos” son los más valorados a la hora de seleccionar a los empleados. Asimismo, somos conscientes de la creciente importancia concedida al “enfoque por competencias”; así como de la estrecha relación que guardan éstas con los “factores personales”.

Conclusiones

Las principales conclusiones a las que llegamos con este trabajo son:

- 1) El enfoque de los “modelos integrales” es el más completo e integrador de los estudiados, pues mantenemos que la inserción laboral está condicionada por múltiples factores de tipo educativo-formativo, psicológico, social, contextual, estructural, etc. Por lo que el diseño, planificación y ejecución de acciones educativas orientadas a mejorar la empleabilidad de los sujetos deben tener en cuenta este conjunto de variables.
- 2) Sin embargo, los resultados del estudio nos indican que el empresariado granadino valora por encima de las habilidades laborales y los conocimientos teórico-técnicos que puedan poseer los aspirantes a un puesto de trabajo, sus cualidades personales que hacen del trabajador alguien en quien se puede confiar y tiene la capacidad de adaptarse a la cultura de la empresa.
- 3) Dentro de los aspectos personales, los empleadores conceden mayor importancia a los valores morales, sociales e individuales, que a los intelectuales. Esto pone de manifiesto que, para el empresariado granadino encuestado, el hecho de que una persona sea honrada, responsable, fiel (a las normas y cultura de la empresa) y obediente (no entendida como sumisión, sino en el sentido de saber escuchar y seguir las recomendaciones de los empresarios para el bien común de la empresa); tienen más peso que el conocimiento y el saber, que puedan tener los futuros trabajadores.
- 4) Lo cual nos indica dos cosas: por un lado, que hay aspectos de la persona, que tienen que ver con su dimensión moral y social, que son más valorados en el proceso de inserción laboral que la formación académica y los conocimientos teóricos. Y, por otro lado, desde los sistemas educativos, debemos conceder mayor relevancia a estos valores morales y sociales porque no sólo mejoran la empleabilidad de los aspirantes al trabajo; sino además, porque se promueven valores que son básicos para el desarrollo de la democracia: responsabilidad, honradez, tolerancia, convivencia, colaboración, participación, etc.

- 5) Por todo ello, debemos orientar nuestros esfuerzos con la idea de potenciar y desarrollar estos factores radicados en lo personal, y que están en la base de las competencias profesionales, sin perder de vista el resto de elementos contextuales y estructurales, con objeto de mejorar la educación para la inserción laboral de nuestros estudiantes.

Referencias bibliográficas

- ÁLVARO, J. L. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo XXI.
- BECKER, G. (1983). *El capital humano*. Madrid: Alianza Editorial.
- BLANCH, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro*. Barcelona: PPU.
- BLANCO, J. M. (1997). Comentarios acerca del desajuste educativo en España. *Papeles de economía española*, 72, 275-291.
- BLAUG, M. (1983). El Status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada, en L. Toharia (comp.), *El mercado de trabajo: teorías explicativas*, 65-104. Madrid: Alianza.
- BOURDIEU, P. y PASSERON, J. C. (1967). *Los estudiantes y la cultura*. Barcelona: Labor.
- BOWLES, S. y GINTIS, H. (1983). El problema de la teoría del capital humano: una crítica marxista. *Educación y sociedad*, 1, 197-207.
- CAMACHO, J. (2002). *Estadística con SPSS (versión 11) para Windows*. Madrid: RAMA Editorial.
- 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. (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, Addenda presentada en el *XXIV Seminario Interuniversitario de Teoría de la Educación "El Espacio Europeo de Educación Superior*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.
- CASARES, P. (1995). Test de valores: un instrumento para la evaluación, *Revista Española de Pedagogía*. 203, 513-537.
- CASTÓN, P. (1996). La sociología de Pierre Bordieu. *Revista española de investigaciones sociológicas*, 76, 75-97.
- COLLINS, R. (1979). *The credential society: Historical sociology of education and stratification*. New York: Academic Press.
- FERNÁNDEZ-ABASCAL, H. (1998). *Condiciones y oportunidades de empleo de los jóvenes de Palencia*. Palencia: Escuela universitaria de Relaciones Laborales.

- FIGUERA, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: PPU. EUB.
- GARCÍA, M^a I. (1998). *Recursos formativos e inserción laboral de los jóvenes*. Madrid: CIS.
- GARRIDO, L. (1995). El acceso de los jóvenes a la vivienda y al trabajo. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 25, 27-55.
- GARRIDO, L. y Requena, M. (1997). *La emancipación de los jóvenes en España*. Madrid: Instituto de la Juventud.
- GERVILLA, E. (2000). *Valores del cuerpo educando*. Barcelona: Editorial Herder.
- GUERRERO, A. (1996). *Manual de sociología de la educación*. Madrid: Síntesis.
- HAIRE, M., GHISELLI, E. y PORTER, L. W. (1971). *Actitudes de los directivos: un estudio transcultural*. Madrid: Marova.
- HUICI, C. (1986). Psicología social cognitiva, en H. Peraita (comp.), *Psicología Cognitiva y ciencia cognitiva*, 249-296. Madrid: UNED.
- LACASA, P. y GARCÍA, J. A. (1986). Algunos modelos teóricos recientes en el estudio del desarrollo cognitivo, en H. Peraita (comp.), *Psicología Cognitiva y ciencia cognitiva*, 205-248. Madrid: UNED.
- LÉVY-LEBOYER, C. (2003). *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000.
- MCCLELLAND, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28 (1), 1-14.
- MARX, K. (2000). *El capital: crítica de la economía política*. Madrid: Akal.
- MINCER, J. (1974). *Scholling, experience, and earnings*. Nueva York: NBER.
- MISCHEL, W. (1977). *Personalidad y evaluación*. México: Trillas.
- NAVARRO, J. (1989). *Las situaciones y perfil del desempleo y subempleo de los titulados universitarios*. Madrid: Consejo de Universidades.
- PEREDA, S. y BERROCAL, F. (2001). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- PINEDA, P. (2002). *Pedagogía laboral*. Barcelona: Ariel.
- PIORE, M.J. (1983). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo, en L. Toharia (comp.), *El mercado de trabajo: teorías explicativas*, 193-221. Madrid: Alianza.
- REQUENA, F. (1991). *Redes sociales y mercado de trabajo*. Madrid: CIS.
- RYCHEN, D. S. y SALGANIK, L. H. (eds.) (2004). *Definir y seleccionar las competencias fundamentales para la vida*. México: Fondo de Cultura Económica.

- RYCHEN, D. S. y SALGANIK, L. H. (2006). Un modelo holístico de competencia, en D. S. Rychen y L. H. Salganik (comp.), *Las competencias clave para el bienestar personal, social y económico*, 73-90. Málaga: Ediciones Aljibe.
- SCHULTZ, T.W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51, 1-17.
- THUROW, L. C. (1983). Educación e igualdad económica. *Educación y sociedad*, 2, 159-171.
- WARR, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Oxford University Press.

Correspondencia con el autor:

Francisco Miguel Martínez-Rodríguez
C/ Doctor Fleming nº 19 4º B
C.P.: 18012, Granada (Granada)
e-mail: miguelmr@ugr.es