



Sánchez-Bolívar, L.; Martínez-Martínez, A.; Parra-González, M. E. (2019). Análisis de las habilidades sociales del alumnado de formación profesional para la entrevista de trabajo. *Journal of Sport and Health Research*. 11(Supl 1):127-142.

Original

ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES SOCIALES DEL ALUMNADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA LA ENTREVISTA DE TRABAJO

ANALYSIS OF THE SOCIAL SKILLS OF THE VOCATIONAL TRAINING STUDENTS FOR THE WORK INTERVIEW

Sánchez-Bolívar, L.¹; Martínez-Martínez, A.¹; Parra-González, M. E.¹.

¹Universidad de Granada

Correspondence to:
Lionel Sánchez-Bolívar
 Universidad de Granada
 Promoción Miramar Bajo, 5a, 4^aB
 Email: lionelsanchez@correo.ugr.es

*Edited by: D.A.A. Scientific Section
 Martos (Spain)*



Received: 13/03/19
 Accepted: 08/05/19



RESUMEN

En este estudio participaron un total de 100 estudiantes, matriculados en ciclos formativos de grado medio y superior de Ceuta, 86 mujeres y 14 hombres, con edades comprendidas entre los 16 y los 55 años, con un estudio descriptivo y de corte transversal, se utilizó, para la recogida de datos, un cuestionario dividido en dos partes que los estudiantes tuvieron que contestar. La primera parte del mismo consistía en una batería de ítems sociodemográficos para definir el perfil de los estudiantes y su entorno. Para el diagnóstico y análisis de las habilidades sociales se utilizó el Test de factores sociopersonales para la inserción laboral de los jóvenes: un instrumento para la evaluación y la formación de Martínez-Rodríguez y Carmona (2010). Como resultados podemos indicar que se forman más mujeres que hombres en educación superior. Las habilidades sociales necesarias para el empleo quedan están más desarrolladas en mujeres que en hombres, siendo estas más conscientes de que habilidades sociales tienen más desarrolladas y en cuales presentan déficits, estando la cooperación y la empatía como las habilidades sociales más importantes para acceder a un empleo, pero encontrándose ambos sexos limitados en habilidades de liderazgo.

Palabras clave: Empleo, entrevista de trabajo, habilidades sociales, selección de personal, formación profesional.

ABSTRACT

This study involved 100 students in total, enrolled on intermediate and advanced vocational education from Ceuta. A group of 86 women and 14 men, with between 16 and 55 years old. It was used a descriptive and cross-sectional design. For data recollection, the students had to answer a questionnaire divided in two parts. The first part consisted on a series of questions related to sociodemographic items to define the students and their environment profile. To diagnose and analyse the social skills, it was used the Socio-personal Factor Test for Work Insertion: an Instrument for Evaluation and Training designed by Martínez-Rodríguez y Carmona (2010).

As a conclusion, the results show that women study more than men in vocational education. The social skills needed for employment are more developed in women than in men, they are more aware of the social skills they have developed and their deficits, being the cooperation and empathy as the social skills more important to get an employment, but finding both genders limited in leadership skills. Both genders estimate that entrepreneurs demand skills such as cooperation and responsibility.

Keywords: Employment, job interview, social skills, staff selection, vocational education.



INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la formación profesional se ha convertido en un sistema educativo con personalidad y currículo propios, en los que se aporta al alumnado que los cursa las competencias profesionales, personales y sociales necesarias para adquirir el rol de trabajador cualificado en los puestos compatibles con la formación que realizan.

En el sistema educativo de formación profesional (F.P.) se encuentra la posibilidad de iniciarse desde los quince años en F.P. Básica, siempre y cuando se reúnan los requisitos establecidos por la legislación educativa, que se encuentran reflejados en el artículo 15 del Real Decreto 127/2014.

La formación profesional se estructura en dos cursos escolares completos con una totalidad de 2000 horas por ciclo formativo, puesto que se adquiere la titulación de Técnico o Técnico Superior, relacionada con las competencias de nivel II y III según la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Llerena (2015), conceptualiza la formación profesional como un proceso de integración del alumnado en el mundo laboral, en el cual se ha de instruir al alumnado no sólo en los conocimientos y en la praxis de su futura profesión, sino que se debe hacer mediante las metodologías pedagógicas más punteras y adaptadas a la sociedad para poder hacer del alumnado seres comprometidos con su labor y con la sociedad y que estén completamente satisfechos con todo ellos.

Puñales, Fundora y Colomé (2015), aportan que toda profesión tiene un componente investigador e innovador, que refleja la realidad del mercado laboral actual, cada vez más exigente y que demanda una mayor cualificación profesional, actualización continua y que se dominen las metodologías, técnicas, tecnologías, etc., más actuales. Tanto es así, que se ha reflejado en el Derecho del Trabajo, materializándose en la figura del despido por inaptitud del trabajador, que no es más que la obsolescencia de los conocimientos de un trabajador en su profesión (Charrutti, 2017).

En lo que respecta a las habilidades sociales, Roca (2008) viene a referir que se podrían definir como las actuaciones cotidianas, las pautas de comportamiento, también las formas de pensar y sentir, que hacen que podamos comunicarnos

eficazmente con los demás, mantener relaciones interpersonales positivas, tener un grato sentimiento de bienestar en las relaciones con los demás y alcanzar las metas sociales que nos proponemos.

Monjas (2006) afirma que las habilidades sociales no son innatas, sino que son una serie de conductas sociales que, en caso de encontrarse con una deficiencia en ellas o incompetencia social, han de ser reforzadas y entrenadas para el correcto desarrollo social de la persona.

Actualmente, la noción de habilidad social tiene un fuerte componente implícito en la intencionalidad del sujeto y la de la persona con la que utiliza la habilidad social. Tapia-Gutiérrez y Cubo-Delgado (2017) la definen como “conductas manifiestas verbales y no verbales, observables en las distintas situaciones de interacción que tiene una persona con otra”. (p. 136)

Para Ordóñez (2016), las habilidades sociales conforman la base para la promoción dentro del mercado laboral, siendo estas los componentes de lo que la autora define como plasticidad, que es “la capacidad para adaptarse a las cambiantes demandas en el proceso de búsqueda activa de empleo.” (p.523)

Entre los diferentes procesos de selección para el acceso al mercado laboral, uno de los más comunes es la entrevista de trabajo, que podemos definir como un instrumento técnico en forma de diálogo con la pretensión de obtener mayor información de la solicitada en la pregunta (Díaz-Bravo et al., 2013).

La entrevista se concibe como una etapa de proceso de selección, en el mercado laboral, en la que el éxito va a determinar la vida futura de la persona entrevistada y que dará una imagen detallada a la persona entrevistadora de la vida formativa y laboral de la entrevistada.

Díaz-Bravo et al. (2013), siguiendo las líneas de clasificación tradicional de la entrevista, clasifican las entrevistas en tres tipos:

- Estructuradas: aquellas que se han elaborado y preparado previamente.
- Semiestructuradas: están preparadas con anterioridad, aunque permiten que el entrevistado se extienda y dé más información al entrevistador.



- No estructuradas: son flexibles, conllevan menor preparación y permiten al entrevistado mayor libertad expresiva.

A la hora de presentarse a una entrevista, según Quattrini (2016), basándose en el enfoque interpretativo de Goffman (1971), hace referencia a las habilidades que se han de poseer a la hora de insertarse en un proceso de selección, haciendo especial énfasis en el lenguaje corporal y gestual de la persona.

En todo trabajo se exigirá, aunque sea de forma puntual, que se trabaje en equipo (con miembros del mismo departamento o de otros departamentos) con lo que es necesario tener soltura en el uso de las habilidades sociales mencionadas (empatía, asertividad, lenguaje corporal) y poseer la habilidad de la negociación y consenso.

Todos estos aspectos van a ser evaluados en un proceso de selección o reclutamiento, por lo que su entrenamiento y evolución serán determinantes para la entrevista de trabajo.

Teniendo como referencia la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner (1995) se establece la siguiente clasificación (habilidades sociales a entrenar para una entrevista de trabajo):

- Habilidades sociales lingüísticas o sociolingüísticas. Permiten expresar de forma verbal al individuo su intencionalidad, su forma de pensar, sus necesidades, ... de una forma sencilla, concisa y clara. Dentro de este tipo de habilidades se incluyen, la presentación, las expresiones verbales, el repertorio lingüístico, la adaptación del tono y el volumen, ...
- Habilidades sociales cognitivas. Implican un proceso mental determinado, una forma de pensar determinada, que va a resultar en una respuesta física, emocional y lingüística, dentro de este grupo podemos incluir el pensamiento empático, la asertividad, la flexibilidad mental, ...
- Las habilidades expresivas o gestuales. Son aquellas herramientas de las que el individuo hace uso para completar el mensaje que pretende transmitir y que actúan de forma simultánea al lenguaje verbal. Es

comúnmente conocido como lenguaje no verbal o lenguaje corporal. Entre estas habilidades encontramos: adaptación de los gestos al mensaje, limitación gestual, el rictus facial como respuesta emocional, ...

- Habilidades sociales contextuales. Engloban aquellas capacidades que la persona manifiesta ante diferentes contextos fuera de su control. Algunas habilidades son: la adaptación situacional, la plasticidad, la resiliencia, ...

Toda habilidad social lleva asociada un fuerte componente emocional. Goleman (1998, p.20) define la competencia emocional como “la capacidad adquirida basada en la Inteligencia Emocional que da lugar a un desempeño laboral sobresaliente”. Goleman (1998) clasifica las competencias emocionales en cinco grupos: autoconocimiento, autocontrol, automotivación, empatía y habilidades sociales. Por tanto, interrelaciona las habilidades sociales con el control emocional situacional a la hora del desempeño laboral y, por tanto, la entrevista laboral.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto, se hace imprescindible evaluar el nivel de habilidades sociales en el alumnado de formación laboral, pues puede determinar el obtener o no un puesto de trabajo. La carencia de estas podría ser uno de los factores determinantes de la tasa de paro juvenil en España y, más concretamente, en Ceuta. Por todo esto se han planteado los siguientes objetivos para esta investigación:

- Describir y analizar las variables: sexo, edad, situación laboral, nivel formativo, situación laboral del padre, situación laboral de la madre, nivel formativo del padre, nivel formativo de la madre y nivel formativo de los hermanos.
- Relacionar las variables anteriormente citadas con las habilidades sociales.

MATERIAL Y MÉTODOS

Diseño

Se llevó a cabo un estudio descriptivo, exploratorio y transversal.



Participantes

El muestreo se realizó con una población total de 100 alumnos de formación profesional de grado medio y superior del I.E.S. "Abyla" de Ceuta:

- C.F.G.S. Integración Social
- C.F.G.S. Educación Infantil
- C.F.G.S. Promoción de Igualdad de Género
- C.F.G.M. Atención a personas en Situación de Dependencia
- C.F.G.S. Mantenimiento Electrónico.

Variables e instrumentos

Las variables que se han definido en el estudio, y que nos delimita el perfil sociodemográfico de cada individuo de la población, y que se miden con un cuestionario demográfico ad-hoc, son:

- **Género**, hombre o mujer.
- **Edad**, con cinco franjas etarias: de 16 a 25 años, de 26 a 35 años, de 36 a 45 años, de 46 a 55y de 56 en adelante.
- **Nacionalidad**, a elegir entre tres opciones: española, otro país de la UE, país fuera de la UE.
- **Situación laboral**, con dos opciones: trabajando o desempleado.
- **Formación o estudios realizados**, con seis opciones: a) no poseo título en ESO (o equivalente), b) título en ESO (o equivalente), c) ciclo formativo de grado medio (o equivalente), d) ciclo formativo de grado superior (o equivalente), e) título de Bachillerato y f) titulación universitaria.
- **Titulación del padre**, con las mismas opciones que la anterior.
- **Titulación de la madre**, con las mismas opciones que las dos anteriores.
- **Situación laboral del padre**, con dos opciones: trabajando o desempleado.
- **Situación laboral de la madre**, con dos opciones: trabajando o desempleado.
- **¿Tienes hermanos/as?** Con una opción dicotómica, sí o no.

- **Titulación (más alta alcanzada) de hermanos/as**, con las mismas opciones que la formación, titulación del padre y titulación de la madre.

- **Habilidades sociales**. Para medir las habilidades sociales para la entrevista de trabajo se empleó el Test de factores sociopersonales para la inserción laboral de los jóvenes de Martínez-Rodríguez y Carmona (2010). El test consta de un total de 83 ítems, que miden cuatro dimensiones: motivación para realizar la formación, satisfacción con la formación, cualidades para acceder a un empleo y valores personales que los empresarios consideran más importantes para acceder a un empleo. En todos los apartados se le indica a los sujetos objeto del estudio que marquen una opción en una escala de 1 a 10. La duración estimada del test es de 25 minutos y se dirigió al alumnado con edades comprendidas entre los 16 y los 56 años.

Procedimiento

En un primer momento se contactó, personalmente, con el centro para exponer la naturaleza de la investigación y si daban la posibilidad de someter al alumnado de formación profesional al cuestionario elaborado, a lo que el centro respondió de forma positiva.

En el centro, tras informar a uno de los Jefes de Estudios del contenido de la investigación y se procedió a planificar las fechas para pasar el test tras recibir su respuesta afirmativa.

Tras esto y previamente a entregar el test, se informó al alumnado que era totalmente anónimo y que, al realizarlo, daban su consentimiento, pudiendo oponerse libremente a su realización, sin consecuencia alguna para ellos.

Durante el proceso, el investigador estuvo en todo momento con los participantes para resolver cualquier duda que se les plantease.

Análisis de los datos

Para el análisis de los datos se utilizó el programa estadístico software SPSS 20.0. El análisis se llevó a cabo mediante el uso de descriptivos, medias y desviación típica. En una primera parte se describe a los participantes, a través de sus características sociodemográficas. En segundo lugar, para determinar los valores medios del cuestionario, se muestran los valores medios de todos los ítems, agrupados por dimensiones. Por último, se estableció



el análisis comparativo empleando tablas de contingencia para definir las diferencias entre las distintas variables objeto de estudio.

RESULTADOS

Para comprobar la fiabilidad se utilizó el mismo programa informático, arrojando los resultados, una consistencia interna, mediante la correlación de los ítems, usando el coeficiente Alfa de Cronbach, de 0,961, quedando demostrada la fiabilidad del Test.

En la tabla 1 se muestra un perfil definido del conjunto de los encuestados según sus datos sociodemográficos. Como se puede apreciar, el número de hombres matriculados (N=14) en formación profesional es mucho menor que el de mujeres (N=86). De esta población total matriculada, el 93% están desempleados frente a la escasa minoría de población con empleo que se limita al 7%.

Tabla 1
Distribución de la muestra y variables sociodemográficas

		N	%			N	%		
Sexo	Hombre	14	14%	Situación laboral	Empleado	7	7%		
	Mujer	86	86%		Desempleado	93	93%		
Edad	16 a 25 años	Hombre	12	12%	Formación o estudios realizados	Título en Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o equivalente	Hombre	7	7%
		Mujer	65	65%		Mujer	24	24%	
	26 a 35 años	Hombre	2	2%		Ciclo Formativo de Grado Medio (o equivalente)	Hombre	1	1%
		Mujer	12	12%		Mujer	8	8%	
	36 a 45 años	Hombre	0	0%		Ciclo Formativo de Grado Superior (o equivalente)	Hombre	0	0%
		Mujer	7	7%		Mujer	4	4%	
	46 a 55 años	Hombre	0	0%		Título de Bachillerato	Hombre	6	6%
		Mujer	2	2%		Mujer	37	37%	
						Titulación universitaria (Diplomatura, Licenciatura, Grado, etc.)	Hombre	0	0%
						Mujer	13	13%	

Respecto a la edad, el 77% (N=77) de los matriculados está comprendida entre los 16 y los 25 años (65% mujeres, 12% hombres), lo que se correlaciona con las cifras de paro juvenil establecidas previamente; el número de matriculados experimenta una dramática caída, reduciéndose el porcentaje de matriculados al 14% en edades comprendidas entre los 26 y los 35 años, al 7% (N=7) en edades entre 36 y 45 años, siendo prácticamente inexistente la población con más de 46 años (sólo un 2%). El número de hombres matriculados se reduce a edades entre 16 y 35 años.

A lo que a formación de los encuestados se refiere, se puede afirmar que los perfiles mayoritarios son el de titulados en ESO, que con 31 matriculados (24 mujeres y 7 hombres) representan a un tercio de la población encuestada; por otro lado, los titulados en Bachillerato ascienden a 43 (37 mujeres y 6 hombres), casi la mitad de los encuestados. Como dato curioso se debe prestar atención a que existe un significativo porcentaje de matriculados en formación profesional con una titulación universitaria, el 13%, siendo todas mujeres.

En la tabla 2 se muestran los valores medios de cada una de las dimensiones (motivación para realizar la



formación, satisfacción con la formación, cualidades para acceder a un empleo y valores personales que consideran más importantes para acceder a un

empleo) y han sido determinadas por los valores medios de los ítem que componen cada una de ellas en relación a la totalidad del cuestionario.

Tabla 2
Valores medios del cuestionario

Dimensiones	Media	Desviación Típica
Motivación para realizar la formación	8,17429	1,36187
Satisfacción con la formación	7,49375	1,61925
Cualidades	8,32926	1,10410
Valores personales	8,11293	1,02805

Como se refleja en la tabla 3, los sujetos puntuaron “Tener más conocimientos profesionales” como la motivación principal para matricularse en el ciclo de formación profesional, con una media de 9,08,

seguida muy de cerca la opción “Satisfacción personal, con una media de 8,92 y “Optar a una mejor categoría profesional”, con una media de 8,87.

Tabla 3
Motivación para realizar la formación. Importancia y orden de preferencia

Ítems	Media	Desv. típ.
Tener más conocimientos profesionales	9,08	1,529
Satisfacción personal	8,92	1,656
Optar a una mejor categoría profesional	8,87	1,857
Tener título para trabajar	8,82	1,904
Aumentar el currículum	8,69	1,841
Otros	7,88	2,931
Encontrarse en paro	4,96	3,668

Asimismo, en la dimensión “Satisfacción con la formación”, los sujetos valoraron en primer lugar la satisfacción “Con la capacitación que se obtiene” con una media de 8,30, seguida de la satisfacción “Con el profesorado”, cuya media desciende a 7,71 y la satisfacción “Con la duración de las prácticas”, cuya media es de 7,44. Cabe reseñar que los sujetos no

dudaron en puntuar la capacitación como principal motivo de satisfacción, mientras que como motivación última manifestaron una baja satisfacción “Con los métodos de enseñanza”, con una media de 6,76, es decir, la diferencia es de 1,53 puntos entre las respectivas medias, como se muestra en la tabla 4.

Tabla 4
Satisfacción con la formación. Importancia y orden de preferencia

Ítems	Media	Desv. típ.
Con la capacitación que se obtiene	8,30	1,823
Con el Profesorado	7,71	2,027
Con la duración de las prácticas	7,44	2,324
Con la orientación profesional	7,23	2,424
Con los métodos de enseñanza	6,76	2,340



La siguiente tabla (tabla 5) refleja los datos de las cualidades personales percibidas por los sujetos, en orden de importancia, en función de las medias obtenidas.

La cualidades personales que manifiestan poseer en mayor medida son: “cooperación y apoyo”, con una media de 8,93; muy seguida de esta se manifestó la

“empatía” como segunda cualidad, con una media de 8,92 y de la “atención y escucha”, con una media de 8,90; por lo que se puede apreciar que los sujetos perciben poseer estas tres cualidades en igual medida y las consideran importantes para acceder al empleo.

Tabla 5

Cualidades personales autopercebidas por el alumnado. Importancia y orden de preferencia

Ítems	Media	Desv. típ.
Cooperación y apoyo	8,93	1,472
Empatía	8,92	1,482
Atención y escucha	8,90	1,554
Iniciativa	8,63	1,721
Autonomía	8,59	1,859
Capacidad para la integración en grupo	8,56	1,731
Seguimiento de órdenes en la tarea	8,53	1,547
Adaptación a situaciones difíciles	8,33	1,741
Imagen	8,27	1,869
Control emocional	8,19	1,862
Ambición	7,74	2,144
Liderazgo	7,73	2,145

Como se puede observar en la tabla 6, la cualidad intelectual percibida como más importante, de cara a una entrevista de trabajo y para obtener un empleo, sería la “capacidad y fluidez verbal”, con una media

de 8,21, seguida de la “capacidad de análisis”, con una media exacta de 8, y de la “capacidad de síntesis”, con una media de 7,90.

Tabla 6

Cualidades intelectuales. Importancia y orden de preferencia

Ítems	Media	Desv. típ.
Capacidad y fluidez verbal	8,21	1,578
Capacidad de análisis	8,00	1,676
Capacidad de síntesis	7,90	1,749
Razonamiento abstracto	7,81	1,762
Capacidad de razonamiento numérico	7,56	1,860

La siguiente tabla muestra los datos obtenidos en el apartado de valores personales percibidos, donde se refleja que los sujetos perciben como principales valores la “colaboración”, con una media de 9,44, la “responsabilidad”, con un 9,38, el “aseo personal” con un 9,25, seguido de la “honradez” y la

“convivencia”, ambas con una media de 9,24. Dejando los valores de “creyente”, “espiritualidad” y “ateo” (valores religiosos) como menos importantes con medias por debajo de 6,5 puntos, concretamente, queda de manifiesto que el ser “ateo” lo perciben como poco importante, con una media de 4,5.

**Tabla 7**

Valores cualidades personales percibidas que se consideran más importantes para acceder a un empleo. Importancia y orden de preferencia

Ítems	M	DT	Ítems	M	DT	Ítems	M	DT
Colaboración	9,44	,935	Fidelidad	8,82	1,553	Sentimiento	8,15	1,833
Responsabilidad	9,38	1,221	Conocimiento	8,82	1,480	Elegancia	8,04	1,820
Aseo personal	9,25	1,258	Salud	8,80	1,792	Estética	7,99	1,761
Honradez	9,24	1,240	Vitalidad	8,70	1,467	Desarrollo sostenible	7,94	2,103
Convivencia	9,24	1,280	Independencia	8,60	1,645	Anticontaminación	7,87	2,237
Iniciativa	9,12	1,358	Obediencia	8,54	1,783	Medioambiental	7,78	2,250
Trabajo	9,08	1,461	Tolerante	8,47	1,778	Ecologismo	7,72	2,175
Valores personales	9,08	1,461	Placer	8,33	1,853	Amor	7,63	2,600
Aprender	9,01	1,592	Sueldo	8,30	2,139	Caridad	7,42	2,790
Autosuperación	9,00	1,206	Emoción	8,27	1,613	Adorno	6,71	2,829
Participación	8,92	1,668	Buena imagen	8,26	1,846	Creyente	6,31	3,603
Sinceridad	8,90	1,446	Dinero	8,23	1,693	Espiritualidad	6,07	3,415
Saber	8,89	1,385	Ahorro	8,22	2,072	Ateo	4,50	3,633
Pensar	8,83	1,564	Afectividad	8,18	1,811			

En relación al sexo (tabla 8), no existen diferencias significativas ($p \geq ,050$) en las dimensiones, salvo en el caso de la dimensión “satisfacción con la formación” ($p=0,022$), donde la media de las mujeres supera en 1.06 puntos a la de los hombres en

esta dimensión y en la dimensión “cualidades para acceder a un empleo” ($p=0,008$), donde encontramos que las valoraciones medias de las mujeres ($M=8,45$) son superiores a las de los hombres ($M=7,61$), con una diferencia entre las medias de 0,84.

Tabla 8

Valores de las dimensiones en función del sexo

	Sexo	Media	Desviación tít.	Sig.
Motivación	Mujer	8,28	1,280	,101
	Hombre	7,54	1,706	
Satisfacción	Mujer	7,64	1,538	,557
	Hombre	6,58	1,860	
Cualidades	Mujer	8,45	1,012	,225
	Hombre	7,61	1,390	
Valores	Mujer	8,17	1,020	,821
	Hombre	7,74	1,035	

Asimismo, en la tabla 9 se puede apreciar que no existen diferencias significativas ($p \geq ,050$) entre los grupos de edad. Se puede observar una leve diferencia en la dimensión “motivación” entre los grupos de edad “de 36 a 45 años” ($M=9,43$) con

respecto a los otros grupos de edad, con una diferencia de 1,39 con el grupo “de 16 a 25 años” ($M=8,04$) y de 1,23 con el grupo “de 26 a 35 años” ($M=8,20$).



Tabla 9
Valores según la edad

Edad		Media	Desviación típica	Sig.
Motivación	De 16 a 25 años	8,04	1,323	0,803
	De 26 a 35 años	8,20	1,502	
	De 36 a 45 años	9,43	1,059	
	De 46 a 55 años	8,86	1,010	
Satisfacción	De 16 a 25 años	7,48	1,680	0,150
	De 26 a 35 años	7,38	1,242	
	De 36 a 45 años	7,95	1,959	
	De 46 a 55 años	7,31	,442	
Cualidades	De 16 a 25 años	8,27	1,069	0,647
	De 26 a 35 años	8,27	1,364	
	De 36 a 45 años	9,01	,982	
	De 46 a 55 años	8,54	,445	
Valores	De 16 a 25 años	8,09	,976	0,722
	De 26 a 35 años	8,12	1,223	
	De 36 a 45 años	8,23	1,374	
	De 46 a 55 años	8,57	,949	

De igual manera en la dimensión “cualidades”, aunque no se aprecien, de forma global, diferencias significativas, existe una pequeña diferencia entre la media del grupo de edad “de 36 a 45 años” ($M=9,01$) con el resto de grupos de edad, existiendo una diferencia de 0,74 con los grupos de edad “de 16 a 25 años” ($M=8,27$) y “de 26 a 35 años” ($M=8,27$).

Respecto a la titulación de acceso al ciclo de formación profesional, como se muestra en la tabla

10, existen diferencias significativas entre la satisfacción y la titulación de acceso al ciclo formativo ($p=0.027$), esto viene producido por la diferencia entre los sujetos que tienen un ciclo formativo de grado superior y los que tienen la titulación de ESO. No existen diferencias significativas en las demás dimensiones en relación con la titulación de acceso a la formación profesional.

Tabla 10
Valores según la titulación

Titulación		Media	DT	Máximo
Motivación	Título de ESO	8,02	1,38	0,378
	Ciclo formativo de Grado Medio	9,08	0,82	
	Ciclo formativo de Grado Superior	8,61	1,00	
	Título de Bachillerato	7,98	1,38	
	Titulación Universitaria (Diplomatura, Licenciatura, Grado, etc.)	8,43	1,49	
Satisfacción	Título de ESO	7,29	1,90	0,027
	Ciclo formativo de Grado Medio	7,68	1,72	
	Ciclo formativo de Grado Superior	8,38	1,18	
	Título de Bachillerato	7,57	1,60	
	Titulación Universitaria (Diplomatura, Licenciatura, Grado, etc.)	7,32	0,91	



Cualidades	Título de ESO	8,10	1,23	0,185
	Ciclo formativo de Grado Medio	8,41	0,84	
	Ciclo formativo de Grado Superior	9,24	0,32	
	Título de Bachillerato	8,32	1,14	
	Titulación Universitaria (Diplomatura, Licenciatura, Grado, etc.)	8,57	0,89	
Valores	Título de ESO	7,92	0,95	0,219
	Ciclo formativo de Grado Medio	8,21	1,00	
	Ciclo formativo de Grado Superior	8,92	0,23	
	Título de Bachillerato	8,19	1,13	
	Titulación Universitaria (Diplomatura, Licenciatura, Grado, etc.)	8,00	0,98	

DISCUSIÓN

El presente estudio ha permitido determinar, por un lado, la motivación y satisfacción que el alumnado de formación profesional encuestado tiene de la misma y, por otro lado, conocer qué nivel de habilidades sociales creen ellos tener, en qué medida y cuáles son necesarias e importantes a la hora de enfrentar un proceso de selección, con una entrevista de trabajo para acceder a un empleo.

Como se puede apreciar a través de los datos sociodemográficos arrojados por el cuestionario, el número de mujeres matriculadas en ciclos de formación profesional del centro es muy superior al de hombres matriculados en los mismos. Datos que contrastan con lo que venía aconteciendo tradicionalmente, como se puede apreciar en los datos obtenidos por los ítems “titulación del padre” y “titulación de la madre”, que muestran que en la anterior generación hay mayor número de alfabetizados y con titulación en el sexo masculino que en el femenino, por lo que se aprecia una inversión en lo que a la formación respecta. Por tanto, y dado esta gran diferencia, no sólo en el número de mujeres respecto de los hombres, sino también en el nivel formativo, se va a producir una diferencia no solo en el nivel de adquisición y mantenimiento de las habilidades sociales, sino en su desarrollo y su utilización a la hora de acceder a un empleo.

Estos datos contrastan con los obtenidos por Martínez-Rodríguez y Carmona (2010) con su test de factores personales donde, en una muestra de 252 sujetos, alumnos de Escuelas-Taller y Talleres de Oficios en Granada capital, “*el sexo masculino representa casi el 62% del total de la población*” (p. 129).

Pedraza, Socarrás, Fragozo y Vergara (2014), en su investigación de las habilidades sociales en estudiantes de psicología de una universidad pública de Santa Marta, obtuvieron datos similares a los arrojados por el presente estudio. Pedraza et al. (2014) exponen que en su investigación “*los resultados obtenidos de acuerdo al sexo, mostraron una prevalencia mayor del sexo femenino*” (p. 195).

Por lo que los datos refieren cuanto más avanzada es la formación, mayor es la prevalencia de mujeres sobre los hombres, puesto que en este estudio y el de Pedraza et al. (2014) se refieren a titulaciones de formación profesional de grado medio y/o superior y estudios universitarios respectivamente, mientras que Martínez-Rodríguez y Carmona (2010) realizaron el estudio en programas formativos de formación profesional ocupacional, destinada a desempleados. En este sentido, Armada-Crespo, Montávez-Marín y González-López (2018) en su análisis de las habilidades socioafectivas en alumnado de secundaria, determinaron que las mujeres tienen más desarrollada la asertividad y la gestión emocional que los hombres,

Respecto a la satisfacción y motivación, los sujetos valoran, por encima de lo demás, la satisfacción que les produce la mejora profesional y está directamente relacionada con la motivación, pues guiados por motivación extrínseca, les motiva la capacitación profesional que les brinda la formación profesional, así como la posibilidad inmediata de incorporación al mercado laboral en un área delimitada por la titulación asociada a la formación profesional.



En el área de habilidades sociales abordado por las dimensiones “cualidades personales autopercebidas” y “cualidades personales valoradas por el empresario para el acceso a un empleo”, se debe tener en cuenta que el mercado laboral exige más labor social e intelectual como evolución de un mercado laboral que exigía esfuerzo físico y trabajo manual. Pernías (2017), basándose en informes WEF (World Economic Forum), expone que:

El mercado laboral demanda nuevas habilidades transversales, que son: habilidad para trabajar con datos y tomar decisiones basadas en datos, habilidad para resolver problemas complejos (debido a la automatización, esta habilidad será menos requerida en sectores como energía e infraestructuras y más requerida en profesiones relacionadas con servicios profesionales y TIC, que serán cada vez más complejos, habilidad para persuadir, inteligencia emocional y enseñar a otros. Muy importantes en industrias técnicas especializadas, habilidades cognitivas (creatividad, pensamiento matemático) y procedimentales (comunicación, escuchar ideas de otros y pensamiento crítico). (Pernías, 2017, p.62)

En las habilidades sociales autoevaluadas por los sujetos del estudio, los datos revelan que los más importantes para ellos son la cooperación y apoyo, la empatía, la atención y escucha, la iniciativa y la capacidad y fluidez verbal (en ese orden), a la hora de enfrentar una entrevista de trabajo, aunque dejan en último lugar el liderazgo. En este sentido, los datos arrojados por el estudio de Martínez-Rodríguez y Carmona (2010), priorizaban (en este orden): “*atención y escucha, capacitación para la integración en grupo, cooperación y apoyo para el interés común y seguimiento de órdenes en la tarea*” (p. 129) y también situaba el liderazgo en penúltimo lugar, por lo que existen similitudes entre estudios.

Pedraza et al. (2014) concluyeron que:

En lo referente a las habilidades de planificación, y específicamente en lo que respecta a asumir retos, los participantes del estudio pueden tomar la iniciativa, discernir

sobre la causa de un problema, establecer un objetivo, determinar las propias habilidades, recoger información resolver los problemas según su importancia, tomar una decisión y concentrarse en una tarea específica. (Pedraza et al., 2014, p. 197)

Siguiendo esta línea, Bermejo y Fernández (2010) sostienen que es “*necesario trabajar habilidades sociales para poder resolver los conflictos de convivencia, de esas habilidades consideran las más importantes el diálogo-comunicación y la empatía*”. (p. 73)

Asimismo, Saiz-Panadero, Prieto-Ayuso, Gutiérrez-Marín y Gil-Madrona (2016) concluyeron en su evaluación de las habilidades sociales, en alumnos de sexto de primaria, que existe una necesidad de entrenar las habilidades sociales comunicativas y relacionales. En este sentido, la Educación Física ofrece una posibilidad y el contexto idóneo para ello (Saiz-Panadero et al., 2016; Salazar et al., 2016). Hecho demostrado por el estudio de Cepero-González, Marín-Regalado y Torres-Guerrero (2010), con alumnado de primaria (entre 9 y 12 años) de Guadix (Granada) en el que, tras desarrollar un programa de mejora de habilidades sociales a través de la Educación Física, obtuvieron mejoras en la actitud y en las habilidades sociales, tanto en el alumnado como en el profesorado.

Por tanto, a la hora de abordar un proceso de selección y la entrevista de trabajo, como cúspide de este proceso, los encuestados valoran que las habilidades sociales cruciales para la entrevista de trabajo son: la comunicación, la escucha activa, la empatía (para comprender qué se está preguntando y qué respuesta es la más idónea con el objetivo de obtener el empleo), la cooperación y apoyo (con el empresario y los compañeros), así como la iniciativa para realizar la tarea. Todas ellas son características de una persona trabajadora proactiva y resolutiva.

Respecto a lo que el mercado laboral y los empresarios demandan, en una entrevista laboral, para acceder a un empleo, Pedraza et al. (2014) resolvieron que:

Los estudiantes tienen la capacidad de formular una queja, responder a una queja, resolver la vergüenza, arreglárselas cuando le



dejan de lado, defender a un amigo, responder a la persuasión, responder al fracaso, enfrentarse a los mensajes contradictorios, responder a una acusación, prepararse para una conversación difícil y hacer frente a las presiones del grupo. (Pedraza et al., 2014, p. 197)

En este sentido, los encuestados estratificaron las habilidades que los empresarios más valoran, en un entrevistado y futuro trabajador son: la colaboración, la responsabilidad, el aseo personal, la honradez, la convivencia y la iniciativa.

Los resultados obtenidos en esta dimensión se articulan con los obtenidos por Martínez-Rodríguez y Carmona (2010) en su estudio sobre esta misma dimensión, salvo que su población valoró la obediencia en lugar de la iniciativa.

Otros estudios, como el de Pernías (2017), reflejan un mercado laboral en continuo estado de cambio, por lo que las habilidades sociales demandadas van a variar en función del momento, del área profesional, de la oferta laboral, de la demanda de empleo en esa área, de la economía y estado salarial de ese campo profesional, de las Tecnologías de la Información y Comunicación, así como otros factores menos influyentes, pero igual de decisivos a la hora de estar preparado para una entrevista de trabajo o un proceso de selección.

CONCLUSIONES

Las conclusiones que se extraen de este trabajo de investigación realizado en estudiantes de formación profesional de grado medio y superior son las que se citan a continuación:

En relación a las variables sociométricas, el número de mujeres matriculadas en formación profesional es casi cinco veces superior al número de hombres en los mismos, cifras que contrastan con las obtenidas de la formación de sus padres y madres, en las que los padres estaban más formados y con estudios superiores a las madres.

Actualmente, la formación profesional sigue siendo cursada mayoritariamente por población juvenil. El 91% de matriculados en los ciclos formativos son jóvenes, es decir, entre 16 y 35 años (77% entre 16 y

25 años y 14% entre 26 y 35 años), quedando menos del 10% para el resto de grupos de edad.

Lo mismo ocurre con la tasa de paro, que refleja los datos estadísticos ofrecidos por las entidades estatales. Existe una tasa de paro en la población encuestada del 93%. Los datos parentales en materia de empleo vs desempleo resultaron que más de la mitad de los hombres trabajan, mientras que en las mujeres este dato se invertía, sólo trabaja menos de la mitad, por lo que los datos de hombres trabajando son prácticamente iguales a los de mujeres desempleadas y lo mismo pasa con los datos de hombres desempleados y mujeres trabajando.

En lo que a la motivación con la formación profesional se refiere, los sujetos objeto de estudio demostraron principalmente una motivación extrínseca hacia la capacitación profesional que ofrecía la formación, seguida muy de cerca por una motivación intrínseca hacia la satisfacción personal que ella les reporta. Irónicamente, lo que menos les motiva es el hecho de encontrarse en situación de desempleo, dando una media por debajo del 5 ($M=4,96$).

En consonancia con lo anterior, el mayor nivel de satisfacción lo obtienen con la capacitación profesional que adquieren con la formación, quedando poco satisfechos con los métodos de enseñanza utilizados para ello.

En el campo de las habilidades sociales percibidas, los datos de las mujeres puntúan más alto que los hombres, lo que indica un mayor desarrollo en el campo de las destrezas y relaciones sociales de estas sobre ellos. Los sujetos manifestaron saber la importancia para una entrevista y tener altamente desarrolladas las habilidades de cooperación y apoyo, empatía, atención y escucha e iniciativa, revelando tener poco desarrolladas habilidades como el control emocional y el liderazgo, la población es muy reticente a adquirir cargos de responsabilidad por temor a afrontar las posibles consecuencias de liderar a otros.

Por otro lado, manifiestan alta capacidad y fluidez verbal, siendo conscientes de la importancia que esto tiene a la hora de desarrollar una entrevista de trabajo, pero demuestran baja capacidad e lógica y razonamiento numérico.



Se puede concluir que, respecto de las habilidades que ellos piensan que les demanda el mercado laboral y los empresarios, que las más valoradas por estos son la colaboración, la responsabilidad, el aseo personal, la honradez, la convivencia y la iniciativa dejando claro que son irrelevantes para acceder a un empleo las habilidades relacionadas con las creencias religiosas y espirituales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Armada-Crespo, J. M., Montávez-Marín, M. y González -López, I. (2018). Corporal Expression in Secondary Education. A proposal for the development of socio-affective skills in students. *ESHPA - Education, Sport, Health and Physical Activity*, 2(3), 264-274. DOI: <http://hdl.handle.net/10481/53135>
2. Bermejo, B y Fernández, J. M. (2010). Habilidades sociales y resolución de conflictos en centros docentes de Andalucía (España). *Revista Educación Inclusiva*, 3(2), 65-76.
3. Cepero-González, M., Marín-Regalado, M. y Torres-Guerrero, J. (2010). Teaching and learning social values: experience of resolution of conflicts in the classroom of physical education across the learning of social skills. *Journal Of Human Sport And Exercise*, 5(3), 497-506. DOI: 10.4100/jhse.2010.53.20
4. Charrutti, M. L. (2017). La profesionalidad: patrimonio profesional del trabajador. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(1), 1-38.
5. Díaz-Bravo, L., Torruco, U., Martínez-Hernández, M., y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167.
6. Gardner, H. (1995). *Inteligencias Múltiples. La teoría en la práctica*. Ed. Paidós: Barcelona.
7. Goffman, E. (1971). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu
8. Goleman, D. (1998). *La Práctica de la Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós.
9. Instituto Nacional de Estadística. (2018). *Encuesta de Población Activa*. Madrid: INE.
10. Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 147, de 20/06/2002.
11. Llerena, O. (2015). El proceso de formación profesional desde un punto de vista complejo e histórico-cultural. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 15(3), 1-23. DOI: <https://doi.org/10.15517/aie.v15i3.21041>
12. Martínez-Rodríguez, F. y Carmona, G. (2010). Test de factores sociopersonales para la inserción laboral de los jóvenes: un instrumento para la evaluación y la formación. *Estudios sobre educación*, 18, 115-138.
13. Monjas, M. I. (2006) *Programa de enseñanza de habilidades de interacción social (PEHIS): Para niños/as y adolescentes (8va ed.)*. Madrid: Ciencias de la Educación Preescolar y Especial.
14. Ordóñez, M. A. (2016). Competencias para la búsqueda de empleo: un estudio de la trayectoria vital y profesional de mujeres desempleadas mayores de 45 años. *Mujeres e investigación. Aportaciones interdisciplinarias: VI Congreso Universitario Internacional Investigación y Género*, 511-525.
15. Pedraza, L., Socarrás, X., Fragozo, A., y Vergara, M. (2014). Caracterización de las habilidades sociales en estudiante de psicología de una universidad pública del Distrito de Santa Marta. *Tesis Psicológica*, 9(2), 190-201.
16. Pernías, P. (2017). Nuevos empleos, nuevas habilidades: ¿estamos preparando el talento para la Cuarta Revolución Industrial? *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, 898, 59-72.



17. Puñales, L., Fundora, C. L. y Colomé, J. A. (2015). La formación laboral investigativa en la formación inicial del maestro primario. *Revista Avanzada Científica*, 18(2),69-82.
18. Quattrini, D. Sin-vergüenza. Análisis goffmaniano de la capacitación en un programa de empleo. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(2), 1291-1302.
19. Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero, por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo, se aprueban catorce títulos profesionales básicos, se fijan sus currículos básicos y se modifica el Real Decreto 1850/2009, de 4 de diciembre, sobre expedición de títulos académicos y profesionales correspondientes a las enseñanzas establecidas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 55, de 5 de marzo de 2014, páginas 20155 a 21136
20. Roca, E. (2015). *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. Valencia: ACDE.
21. Saiz-Panadero, M., Prieto-Ayuso, A., Gutierrez-Marín, E y Gil-Madrona, P. (2016). Evaluación inicial en 6º curso de primaria de las habilidades sociales y propuesta didáctica de intervención en la Educación Física escolar. *SPORT TK-Revista Euroamericana De Ciencias Del Deporte*, 5(1), 65. DOI: 10.6018/249131
22. Salazar, C., Juárez-Lozano, R., Andrade-Sánchez, A., Peña-Vargas, C., Arrellano-Ceballos, A. y Hernández-Murúa, J. (2016). Percepción del beneficio de los deportes y actividades recreativas en habilidades para la vida en niños y adolescentes de Ciudad Juárez, México. *Sportis. Scientific Journal Of School Sport, Physical Education And Psychomotricity*, 2(3), 356. DOI: 10.17979/sportis.2016.2.3.1524
23. Tapia-Gutiérrez, C. P. y Cubo-Delgado, S. (2017). Habilidades sociales relevantes: percepciones de múltiples actores educativos. *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 9(19), 133-148. DOI: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.m9-19.hsrp>

