

**ANÁLISIS DEL MODELO TEÓRICO DEL TEST SITUACIONAL DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS BÁSICAS DE EMPLEABILIDAD: LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES<sup>1</sup>**  
**ANALYSIS OF THE THEORETICAL MODEL OF THE SITUATIONAL TEST FOR MEASURING THE DEVELOPMENT OF BASIC EMPLOYABILITY COMPETENCES: THE WORKERS' PERSPECTIVE**  
**ANÁLISE DO MODELO TEÓRICO DO TESTE SITUACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS BÁSICAS DE EMPREGABILIDADE: A PERSPECTIVA DOS TRABALHADORES**

Mercè JARIOT-GARCIA\*, Josefina SALA-ROCA\*, Laura ARNAU-SABATÉS\* & Teresa MARZO ARPÓN\*\*

\*Universidad Autónoma de Barcelona, \*\*Universidad Ramón Llull

Fecha de recepción: 9.XI.2020

Fecha de revisión: 15.XII.2020

Fecha de aceptación: 25.XII.2020

**PALABRAS CLAVE:**

orientación profesional; competencias de empleabilidad; empleabilidad; mercado laboral; intervención socioeducativa

**RESUMEN:** El objetivo de este estudio es analizar desde la perspectiva de los trabajadores el modelo de empleabilidad del grupo de investigación IARS vinculado al Test Situacional de Desarrollo de las competencias Básicas de empleabilidad. Las hipótesis de partida son que las competencias básicas de empleabilidad propuestas por el modelo son necesarias para lograr, mantener y promocionar en el mercado laboral independientemente del sector económico, el sexo, la edad y experiencia laboral. Se administró un cuestionario a un total de 255 trabajadores de diferentes sectores profesionales. Estos evaluaban la necesidad de las ocho competencias básicas de empleabilidad propuestas en el modelo para obtener y mantener un puesto de trabajo y promocionarse: auto-organización, proyecto formativo-profesional, toma de decisiones, trabajo en equipo, comunicación, flexibilidad, perseverancia y responsabilidad-corresponsabilidad. Los trabajadores valoraron todas las competencias como muy necesarias en el acceso, mantenimiento y promoción en el puesto de trabajo, considerándolas progresivamente más relevantes a medida que se avanza en él. Todas las competencias fueron evaluadas como muy necesarias para los diferentes trabajos independientemente del sector profesional, el sexo, la edad y las dificultades en el acceso al mercado laboral después

<sup>1</sup> Ministerio de Economía y Competitividad (EDU2013-43326-R)

**CONTACTO CON LOS AUTORES**

**Mercè JARIOT GARCIA.** Facultat de Ciències de l'Educació, despacho G6-265. Universitat Autònoma de Barcelona. 08193 Cerdanyola del Vallès. E-mail: Merce.Jariot@uab.cat

|  |  |
|--|--|
|  | <p>del desempleo. Solo se detectaron matices con tamaños de efecto pequeños. Para lograr el primer empleo, la flexibilidad es la competencia más valorada por mujeres y jóvenes; mientras que la construcción del proyecto formativo-profesional es la más valorada por los trabajadores de 25 a 54 años. En el mantenimiento del trabajo la perseverancia es más valorada por los trabajadores con más dificultades para acceder al mercado laboral o han estado en el paro. Para la promoción, el trabajo en equipo es una competencia clave para los que más tiempo permanecen en la misma empresa. Los resultados avalan la validez del modelo, y permiten avanzar en la construcción de instrumentos psicoeducativos necesarios para la intervención socioeducativa orientada a desarrollar las competencias básicas de empleabilidad desde edades tempranas.</p>   |
| <p><b>KEY WORDS:</b><br/>career guidance;<br/>employability<br/>competences;<br/>employability;<br/>labour market;<br/>socio-educational<br/>intervention</p>                            | <p><b>ABSTRACT:</b> The aim of this study is to analyse, from the workers' perspective, the employability model developed by the research group IARS linked to the Situational Test for measuring the Development of Basic Employability Competences (Test Situacional de Desarrollo de las Competencias Básicas de Empleabilidad). The hypothesis was that basic employability competences proposed by this model are necessary to attain, remain and be promoted within the labour market regardless of the economic sector, sex, age and work experience. A questionnaire was completed by 255 workers from different professional sectors. They evaluated the need for eight basic employability competences proposed in the model to obtain and retain their position and also to be promoted: self-organization; training-career plan; decision-making; teamwork; communication; flexibility; perseverance; responsibility/co-responsibility. The competences were perceived to be very necessary to attain, maintain and to be promoted within the position, although the competences were considered progressively more relevant as workers' progress along their professional career. All competences were assessed as necessary for different jobs independently of the professional sector, sex, age, and difficulties accessing the labour market after being unemployed. Only some nuances with small size effect were detected. To initially obtain their first job, flexibility is the competence most valued by women and young people, whereas for workers aged 25 to 54, it is the construction of a training-career plan. With regards to maintaining a position, perseverance is most valued by workers who have experienced more difficulties accessing the labour market or have been unemployed. Regarding promotion, teamwork is seen as key by those who have remained at the same company for the longest time. The results endorse the validity of the model and allow for advances to be made in constructing psychoeducational instruments for developing the employability basic competences from an early age.</p>  |
| <p><b>PALAVRAS-CHAVE:</b><br/>orientação<br/>profissional;<br/>competências de<br/>empregabilidade;<br/>empregabilidade;<br/>mercado de trabalho;<br/>intervenção<br/>socioeducativa</p> | <p><b>RESUMO:</b> O objetivo deste estudo é analisar sob a ótica dos trabalhadores o modelo de empregabilidade do grupo de investigação IARS vinculado ao Teste Situacional para o Desenvolvimento de Competências Básicas de Empregabilidade. As hipóteses de partida são que as competências básicas de empregabilidade propostas pelo modelo são necessárias para alcançar, manter e promover no mercado de trabalho, independentemente do setor econômico, sexo, idade e experiência de trabalho. Um questionário foi aplicado a um total de 255 trabalhadores de diferentes setores profissionais. Avaliaram a necessidade das oito competências básicas de empregabilidade propostas no modelo para obter e manter um emprego e promover-se: auto-organização, projeto-formação profissional, tomada de decisão, trabalho em equipe, comunicação, flexibilidade, perseverança e responsabilidade-co-responsabilidade. Os trabalhadores valorizaram todas as competências como muito necessárias no acesso, manutenção e promoção no emprego, considerando-as progressivamente mais relevantes à medida que nele progredirem. Todas as competências foram avaliadas como muito necessárias para os diferentes empregos, independentemente do setor profissional, sexo, idade e dificuldades de acesso ao mercado de trabalho após o desemprego. Apenas nuances com tamanhos de efeito pequenos foram detectados. Para conseguir o primeiro emprego, a flexibilidade é a habilidade mais valorizada por mulheres e jovens; enquanto a construção do projeto profissional é a mais valorizada pelos trabalhadores de 25 a 54 anos. Na manutenção do emprego, a perseverança é mais valorizada pelos trabalhadores com mais dificuldades de acesso ao mercado de trabalho ou que estiveram desempregados. Para a promoção, o trabalho em equipe é uma competência chave para quem fica na mesma empresa por mais tempo. Os resultados obtidos suportam a validade do modelo e permitem avançar na construção dos instrumentos psico-educacionais necessários para à intervenção socioeducativa orientada ao desenvolvimento de competências básicas de empregabilidade desde a infância.</p> |

### 1. Introducción

Con una tasa del 67 % de ocupación, España se sitúa en la cola de la Unión Europea, solo superada por 6 países. A ello hay que sumar el desigual

acceso al empleo, siendo las mujeres y los jóvenes los que tienen mayores tasas de desocupación (Eurostat, 2019).

En los próximos años, se augura una nueva revolución industrial, la llamada industria 4.0, que

podría comportar una pérdida masiva de puestos de trabajo (Frey & Osborne, 2017) y la necesidad de profesionales de altas habilidades (Bonekamp & Sure, 2015). No obstante, existe la duda que las instituciones de educación superior estén preparadas (Flynn, Dance & Schaefer, 2017). Ante este escenario, la Unión Europea (2018) promulga que las competencias laborales y de empleabilidad son el factor clave para adaptarse a los rápidos y profundos cambios a los que la población activa va a tener que enfrentarse. Las “soft skills”, entendidas como competencias de empleabilidad transversal, se consideran esenciales para obtener un trabajo y progresar en el mercado laboral (Cimatti, 2016).

En un estudio previo, Sala *et al.* (2009) identificaron que los jóvenes tutelados con buenas habilidades de empleabilidad y buenas habilidades sociales tenían más probabilidad de encontrar un trabajo. Estas competencias predecían mejor la integración en el mercado laboral que sus logros académicos. Por consiguiente, mejorar y desarrollar las competencias de empleabilidad, independientemente del nivel de calificación formal obtenido, es especialmente relevante para jóvenes y poblaciones vulnerables (Nickson, *et al.* 2012).

A pesar de la necesidad de medir y mejorar las competencias de empleabilidad, especialmente en los jóvenes en riesgo social, hay pocas propuestas de competencias de empleabilidad que puedan ser adaptadas a este colectivo, y aún son más escasos los test para medirlos. Por esta razón, el grupo de investigación IARS (Arnau *et al.*, 2014), tras analizar el marco conceptual de empleabilidad y en base a valoraciones de especialistas, propusieron un modelo que incluía 8 competencias básicas de empleabilidad necesarias para obtener y mantener un empleo, independientemente del tipo de puesto ocupado y del ámbito profesional. Además, estas 8 competencias podían ser entrenadas desde edades muy tempranas. Este es el modelo que se toma como referente en este artículo. Consideramos que este modelo constituye una buena base para crear el Test Situacional de Desarrollo de las Competencias de Empleabilidad (DCBE). El modelo provee no solo el marco conceptual para que los profesionales y educadores sociales puedan ayudar a los jóvenes a desarrollar sus competencias de empleabilidad, sino que también constituye un modelo adecuado para desarrollar instrumentos de medida que pueden ser utilizados durante la intervención socioeducativa.

El modelo de IARS (Arnau *et al.* 2014), validado por un grupo de académicos y especialistas, propone ocho competencias básicas necesarias para obtener, mantener y promocionar en el puesto de trabajo de forma transversal a todos los sectores

profesionales: auto-organización, proyecto formativo-profesional, toma de decisiones, trabajo en equipo, comunicación, flexibilidad, perseverancia, y responsabilidad-corresponsabilidad. No obstante, es necesario incluir la perspectiva del mercado laboral con el fin de confirmar si estas competencias son también altamente valoradas por las trabajadoras y desarrollar el Test Situacional de Competencias Básicas de Empleabilidad.

El objetivo de este estudio es analizar desde la perspectiva de los trabajadores el modelo de competencias básicas de empleabilidad de IARS (Arnau *et al.*, 2014) que se utilizará como base para diseñar el test Situacional de Desarrollo de Competencias Básicas de Empleabilidad. Este trabajo explora la importancia de las ocho competencias del modelo para los profesionales de los diferentes sectores y si su relevancia se incrementa a lo largo de la carrera profesional.

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos teórico-prácticos necesarios para el ejercicio de una ocupación concreta que se adquieren con formación y experiencia profesional (Véliz, Jorna & Berra, 2016). Su dominio permite actuar con eficacia (Alonso-Martín, 2010; Jornet, González, Suárez y Perales, 2011) y eficiencia (Riesco González, 2008) en situaciones profesionales y resolver situaciones problemáticas (Villa & Poblete, 2011), traducándose todo ello en logros y resultados (Ribes, 2011).

Sin embargo, el mercado laboral actual es un entorno cambiante que requiere constantemente de nuevos conocimientos y competencias (Comisión Europea, 2008; Martínez-Agut & Ramos Hernando, 2014; Suárez, 2016). Estas competencias han recibido diversas denominaciones (transversales, genéricas, clave, de empleabilidad). Nosotras optamos por el último término. Las competencias de empleabilidad son aquellas que permitirán a las personas obtener un trabajo, mantenerse y promocionar en el mercado laboral (Hillage & Pollard, 1998). Éstas se aprenden y acumulan a lo largo de la vida (Arnau *et al.* 2014), constituyen un factor determinante en la carrera profesional (Martínez-Clares, Martínez-Juárez & Muñoz-Cantero, 2008) y son necesarias para dar respuesta a las nuevas realidades y exigencias sociales (Llanes, Figuera & Torrado, 2017). Estas competencias son imprescindibles para mejorar la empleabilidad y el aprendizaje a lo largo de la vida al favorecer la adaptación de los trabajadores a las necesidades del mercado laboral (Mayorga-Fernández, Madrid-Vivar & Padiá-Díaz, 2016; Pineda-Herrero, Agud-Morell & Ciraso-Calí, 2016), siendo relevantes para los empleadores en los procesos de selección de personal (López, Pais

& Freire, 2016; Fahimirad, Nair, Kotamjani, Mahdinezhad y Feng, 2019).

Se han realizado diversos estudios con el objetivo de analizar y clasificar las competencias de empleabilidad para proponer diferentes modelos teóricos. El desarrollo teórico, muestra una lista de 57 competencias de empleabilidad (ver tabla 1). Algunos de ellos incorporan solo las competencias básicas de empleabilidad desde la visión del mercado laboral (ISFOL, 1995; SCANS, 1992), aunque estos deberían revisarse puesto que el mercado laboral es muy dinámico. Otros incorporan

competencias que, a nuestro entender, no son requeridas por todos los puestos de trabajo; además, surgen desde diferentes perspectivas: la formación postobligatoria (Institut Català de les Qualificacions Professionals, 2015; Martínez Clares & González Morga, 2018; Martínez Clares, González Lorente & Rebollo Quintela, 2019; KeySTART2Work, s.f.), el diseño de las titulaciones superiores (Tunning, 2003; ANECA, 2005) o las necesidades de poblaciones vulnerables (Olmos-Rueda & Mas-Torelló, 2017).

**Tabla 1. Componentes de empleabilidad incluidos en el modelo de empleabilidad**

| Nivel de consenso   | Componentes of empleabilidad  |
|---|---|
| Alto  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje a lo largo de la vida [1,2,3,4,5,7,8].</li> <li>• Comunicación [1,2,3,4,5,7,8]</li> <li>• Trabajo en equipo [1,2,3,4,5,6,8]</li> <li>• Adaptabilidad, flexibilidad [1,2,3,4,5,6,8]</li> <li>• Planificación, organización del trabajo y gestión del tiempo [1,2,3,4,5,6,8]</li> <li>• Iniciativa, autonomía [1, 2, 5, 6, 7, 8]</li> </ul>  |
| Medio   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución de problemas [3,2,4,8,1]</li> <li>• Toma de decisiones [1, 4, 5, 6]</li> <li>• Relaciones-habilidades interpersonales [1, 3, 9, 6, 8]</li> <li>• Gestión de la información y el conocimiento [1, 4, 6, 8,9]</li> <li>• Liderazgo [1, 2, 4, 8]</li> <li>• Dominio tecnológico [1, 6, 7, 8, 9]</li> <li>• Análisis, síntesis y crítica [1, 5, 8]</li> <li>• Comunicación en una lengua extranjera [1, 6, 8]</li> <li>• Compromiso ético y social [1, 6, 8]</li> <li>• Negociación [2, 3, 4]</li> <li>• Conocimiento, reconocimiento y gestión de la diversidad y multiculturalidad [1, 2, 8]</li> <li>• Orientación por el logro [2, 5, 8]</li> </ul>   |
| Bajo  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias relacionadas con las emociones: Empatía [2, 4]; Control emocional [2, 5], Tolerancia a la frustración [2]; Competencia de bienestar social, físico emocional y mental [7].</li> <li>• Competencias vinculadas a la gestión de la propia carrera: Autoconocimiento [2, 3]; Creatividad [1, 8]; Perseverancia [5]; Proactividad [2]; Desarrollo del proyecto profesional y vital [5]; Automotivación [2];</li> <li>• Competencias relacionadas con el trabajo con personas: Orientación a las personas [5]; Escucha [2]; Gestión del conflicto [2]; Influencia [2]; Orientación al servicio [2]; Competencia social y ciudadana [7]; Orientación a las personas [5].</li> <li>• Competencias de adaptabilidad a la realidad y entorno laboral: Situarse en el contexto laboral [4]; Compromiso con la organización [5]; Comprensión organizacional [2]; Confiabilidad [2]; Polivalencia [2]; Conocimientos básicos de la profesión [8]; Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica [8]; Diseño y gestión de proyectos [8]; Gestión de recursos [2, 9];</li> <li>• Competencias relacionadas con la diligencia: Responsabilidad [3, 5]; Preocupación por la calidad [1, 8]; Motivación [5]; Concentración [2]; Competencia laboral [7]; Innovación [2].</li> <li>• Competencias vinculadas a trabajos muy específicos: Competencia investigadora [6, 8]; Habilidad para trabajar en un contexto internacional [1, 8]; Competencia matemática [7]; Competencia de interacción con el medio físico y natural [7]; Entendimiento conceptual basado en el conocimiento aplicable de las perfectivas globales y culturales [4]; Comprensión sistémica [9]; Conocimientos generales básicos [8]; Sensibilidad hacia temas de la realidad social, económica y medioambiental [1].</li> </ul> |
| <p>Nota. Modelos en que se ha mencionado dicha competencia: [1] ANECA, 2005; [2] Institut Català de les Qualificacions Professionals, 2015; [3] ISFOL, 1995; [4] KeySTART2Work, s.f.); [5] Martínez Clares et al., 2019; [6] Martínez Clares y González Morga, 2018; [7] Olmos-Rueda y Mas-Torelló, 2017; [8] Tunning, 2003; [9] SCANS, 1992.</p> |   |

Tal y como afirma Llinares (2020), no existe acuerdo sobre cuáles son las competencias básicas de empleabilidad. De entre todos los modelos se puede extraer un número reducido de

competencias que aparecen en un 50 % o más de los modelos (aprendizaje a lo largo de la vida, comunicación, trabajo en equipo, flexibilidad/adaptación al cambio, organización del trabajo

y gestión del tiempo, resolución de problemas, toma de decisiones, capacidad para relacionarse con otras personas, iniciativa, gestión de la información y el conocimiento).

Algunas de esas competencias no pueden considerarse básicas, es decir, necesarias en todos los puestos de trabajo, ni tampoco es posible aprenderlas en edades tempranas. Por ello, Arnau *et al.* (2014) plantean que las competencias

básicas de empleabilidad se aprenden desde la segunda infancia en el entorno familiar y escolar. Desde esta óptica el grupo IARS propone un modelo con ocho competencias básicas de empleabilidad que sintetizan e integran las competencias fundamentales y más recurrentes en los modelos revisados, y que ya podrían evaluarse en la primera adolescencia (tabla 2).

**Tabla 2. El modelo IARS de Competencias Básicas de Empleabilidad**

| Descripción de la competencia                   | Definición   |
|---|--|
| Autoorganización                                | Preparar, gestionar y desarrollar una tarea/trabajo teniendo en cuenta los objetivos y cuidando todos los detalles   |
| Construcción del proyecto formativo-profesional | Identificar y analizar la formación y experiencia profesional necesaria para conseguir el trabajo que se desea, mantenerlo y promocionarse, actuando proactivamente. |
| Toma de decisiones y resolución de problemas    | Ser capaz de tomar decisiones, identificar problemas y resolverlos de manera eficaz y constructiva, valorando las posibles opciones y su viabilidad                  |
| Trabajo en equipo                               | Relacionarse positivamente con los otros para conseguir llegar a un objetivo común   |
| Comunicación                                    | Saber comunicarse en diferentes contextos (personales, sociales y laborales) y con diferentes medios (escritos y orales)   |
| Flexibilidad                                    | Adaptar la conducta, las ideas y las emociones cuando las situaciones lo requieran   |
| Perseverancia                                   | Esforzarse de forma continuada en la ejecución de los propósitos y/o las tareas, a pesar de las dificultades   |
| Responsabilidad y Corresponsabilidad            | Aceptar las propias obligaciones y las compartidas con otras personas, y ser consecuente   |
| Fuente: elaboración propia                      |  |

Este es un modelo que presenta algunas ventajas sustanciales para el desarrollo tanto de instrumentos de evaluación como de intervención educativa, ya que permite utilizarlo con edades tanto laborales como pre-laborales. Estas competencias básicas además de facilitar la empleabilidad también son transferibles a múltiples contextos: personal, social, académico y familiar. No obstante, el modelo aún no ha sido validado. Por ello, en el presente estudio nos proponemos analizar la validez a través de la perspectiva de los trabajadores de diferentes ocupaciones, niveles de cualificación y sectores profesionales.

## 2. Justificación e hipótesis

El grupo IARS después de analizar el marco conceptual de la empleabilidad desarrolló un modelo de competencias básicas de empleabilidad que fue validado por especialistas con la finalidad de desarrollar un test psicoeducativo copyleft para

su uso en los programas orientados a jóvenes vulnerables. No obstante, era necesario contrastar su validez con la experiencia de las personas trabajadoras. Por ello se plantearon 3 hipótesis.

La primera hipótesis de trabajo fue que las 8 competencias básicas de empleabilidad propuestas por Arnau *et al.* (2014) son necesarias para lograr un puesto de trabajo, mantenerse en el mercado laboral y promocionarse. La segunda hipótesis fue que todas ellas son necesarias en cualquier puesto de trabajo, independientemente del sector económico.

La tercera hipótesis, considera que existen pocas o nulas diferencias en las valoraciones de las competencias realizadas por las trabajadoras en función de la experiencia laboral, la edad y el sexo.

## 3. Metodología

Para analizar el modelo IARS desde la perspectiva de los trabajadores se diseñó un estudio

cuantitativo correlacional. A través de la metodología de encuesta se analizó la valoración que trabajadores de diferentes sectores del mercado laboral, ocupaciones y niveles de cualificación hacían respecto a la utilidad de las competencias para lograr su puesto de trabajo, mantenerse y promocionarse en el mercado laboral.

Este análisis basado en el sector productivo aportará más indicios de validez del modelo y nos permitirá tener un instrumento apto para diseñar planes de orientación individualizados que mejoren el potencial de empleabilidad de los trabajadores.

### 3.1. Muestra

La población objeto de estudio fueron las personas en edad laboral de Cataluña. Se desarrolló un muestreo no probabilístico combinado, el cual se desarrolló a partir de contactos del entorno. Concretamente se realizó un muestreo estratificado intencionado, primero se identificaron los estratos (sectores productivos) y posteriormente se definieron los criterios de inclusión de las unidades de análisis: estar en edad laboral y haber trabajado alguna vez. Se intentó mantener el mismo porcentaje de la población para cada uno de los estratos.

La muestra estaba constituida por un total de 255 trabajadoras del territorio catalán, de los cuales el 62.8 % eran mujeres y 37.2 % hombres. Las edades cubrían todo el espectro de vida laboral: así el 37.7 % tenían entre 16 y 24 años, el 55.9 % entre 25 y 54 años, y el 6.4 % 55 o más años. Los entrevistados trabajaban en el sector servicios (69.7 %), industria (13.9 %), agricultura, ganadería y pesca (9.4 %) y construcción (7 %).

### 3.2. Procedimiento e instrumentos

Se elaboró un cuestionario *ad hoc* en que se pedía a los participantes que valoraran la necesidad de las 8 competencias básicas de empleabilidad del modelo IARS para lograr su trabajo, mantenerse en el mercado laboral y promocionarse: auto-organización, proyecto formativo-profesional, toma de decisiones, trabajo en equipo, comunicación, flexibilidad, perseverancia, y responsabilidad-corresponsabilidad. Cada una de las competencias se concretó en unidades de competencia que también debían ser autoevaluadas (Arnaú et al. 2014).

Esta valoración se realizaba en una escala Likert del 0 al 4, en la que el 0 identificaba la competencia y la unidad de competencia como innecesaria y el 4 como absolutamente imprescindible. Asimismo, se preguntó a los participantes por su edad, sexo, ocupación laboral, y otros datos respecto a

su experiencia laboral. Este cuestionario se validó mediante el juicio de seis especialistas del ámbito de la orientación e inserción laboral

El instrumento fue administrado por colaboradoras del equipo de investigación siguiendo el protocolo elaborado. Previamente a la administración del cuestionario, se informó a los participantes del objetivo del estudio y se solicitó su colaboración voluntaria. Los datos se recabaron de forma anónima, en ningún momento se solicitaban datos identificativos.

Se realizaron análisis descriptivos y de la variancia con el paquete estadístico Stata.

## 4. Resultados

A continuación, se presentan las valoraciones reportadas por los trabajadores sobre la necesidad de cada una de las 8 competencias del modelo en los procesos de inserción laboral, de mantenimiento y de promoción laboral. Se describen también las diferencias en las valoraciones otorgadas en función de las variables edad, sexo, sector profesional, tiempo en obtener el primer empleo y tiempo de permanencia en una empresa.

### 4.1. Experiencia laboral de los participantes

La experiencia laboral de los participantes ha sido diversa. Algunos habían trabajado en una sola empresa y otros en diversas, siendo el máximo 25 empresas ( $M = 4.6$ ,  $SD = 3.2$ ). La mayoría de las participantes informaron que no habían tenido ninguna dificultad para encontrar su primer trabajo y en menos de medio año lo habían obtenido (91.5 %). Sin embargo, otros habían requerido más de medio año para encontrarlo (8.5 %). El tiempo de permanencia en dichas empresas también fue variado, con una duración inferior a un año (46.4 %), entre uno y tres (25.2 %) y más de tres (28.4 %).

Los puestos desarrollados por los distintos participantes a lo largo de su vida laboral habían sido diversos: director/a o gerente (3.2 %); profesional científico o intelectual (9.5 %), empleado de oficina, contable o administrativo (28.8 %), restauración o vendedor (9 %), trabajador en actividades agrícolas, pesqueras o ganaderas (18.9 %), artesano o trabajador de la industria o construcción (12.6 %), operador de instalaciones o maquinas (2.7 %), ocupación elemental (3.6 %), ocupación militar (0.9 %).

Los participantes también habían experimentado períodos de desempleo; sin embargo, la mayoría había estado parado menos de un año o no había estado en el paro (77.4 %); un grupo más reducido había estado entre uno y dos años (10 %), o más de dos años desempleado (12.7 %).

#### 4.2. Valoración de la utilidad de las competencias básicas de empleabilidad

Como puede observarse en la figura 1 todas las competencias fueron altamente valoradas. Todas obtuvieron un promedio de puntuaciones superiores a 3 (en una escala de 0 a 4), a excepción del trabajo en equipo que obtuvo un promedio de 2.89 para la primera fase de acceso al puesto de trabajo, si bien para mantener y promocionar recibía un promedio de puntuaciones de 3.4. Con ello la hipótesis 1 de este estudio -que las competencias básicas de empleabilidad son necesarias tanto para lograr un puesto de trabajo, como para mantenerse en el mercado laboral y promocionarse- se veía corroborada. En conjunto, las competencias más valoradas fueron la responsabilidad, seguida de la comunicación, perseverancia y auto-organización ( $p < .001$ ).

La figura 1 muestra que los participantes percibieron globalmente estas competencias como más importantes a medida que se progresa en la carrera profesional dentro de la organización, incrementando las puntuaciones desde la obtención

del puesto, el mantenimiento en él y la promoción laboral ( $p < .001$ ). Los contrastes polinómicos muestran que las puntuaciones asignadas siguen una función lineal en todas las competencias ( $p < .001$ ), excepto en la construcción del proyecto profesional y la comunicación que siguen una función cuadrática ( $p < 0.1$ ).

Se observaron algunos matices en las puntuaciones dependiendo de las tres fases con las que se relacionan. Para acceder al trabajo, la competencia menos valorada fue el trabajo en equipo ( $M = 2.89$ ;  $p < .001$ ) y la más valorada la comunicación ( $M = 3.43$ ,  $p < .001$ ) y la responsabilidad ( $M = 3.36$ ,  $p < .001$ ), seguida de la perseverancia ( $M = 3.28$ ,  $p < .05$ ). Para mantenerse en el trabajo, la menos valorada fue la construcción del proyecto formativo-profesional ( $M = 3.13$ ,  $p < .001$ ) y el más valorado la responsabilidad y corresponsabilidad ( $M = 3.55$ ,  $p < .001$ ), la auto-organización  $M = 3.44$ ;  $p < .05$ ) y la perseverancia ( $M = 3.44$ ;  $p < .05$ ). En referencia a la promoción, todas las competencias fueron altamente valoradas, aunque la responsabilidad ( $M = 3.64$ ;  $p < .01$ ) y la comunicación ( $M = 3.58$ ;  $p = .05$ ) destacaron.

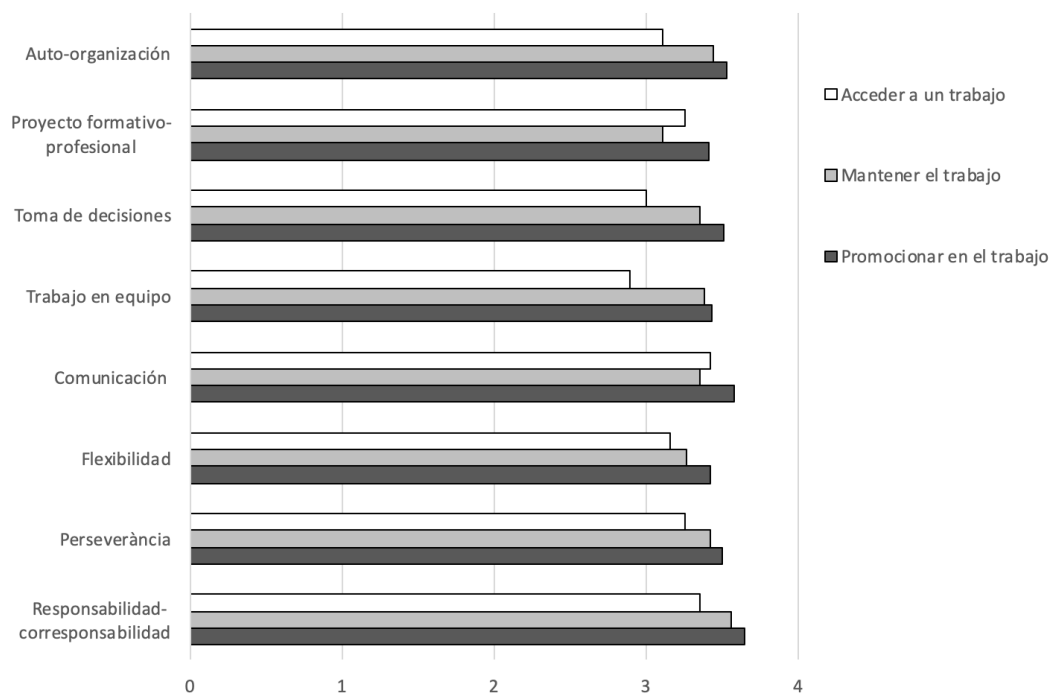


Figura 1. Valoración de la necesidad de las ocho competencias básicas de empleabilidad para conseguir y mantener un empleo y promocionarse.

#### 4.3. Utilidad de las competencias básicas de empleabilidad por sector profesional

También los datos corroboraron la segunda hipótesis de que todas las ocho competencias son necesarias para cualquier trabajo,

independientemente del sector económico. En este sentido, no se hallaron diferencias en las puntuaciones asignadas por los trabajadores de los diferentes sectores profesionales.

No se encontraron diferencias significativas en la importancia asignada a las competencias a

obtención, mantenimiento y promoción en el empleo en función del sector profesional. Los trabajadores asignaron puntuaciones de entre 2.7 i 3.7 sobre 4 a las ocho competencias. Solo se hallaron pequeñas diferencias entre el sector de la agricultura y los otros sectores. Los trabajadores que trabajan en agricultura asignaron puntuaciones

inferiores a las competencias de auto-organización para acceder al trabajo ( $p < .05$ ;  $d$  cohen = .10), comunicación para mantener el trabajo ( $p < .001$ ;  $d$  cohen = .62) y al trabajo en equipo para promocionarse ( $p < .05$ ;  $d$  cohen = .26 and .35, respectivamente) (tabla 3).

**Tabla 3: Puntuaciones en función del sector profesional**

|   | SECTOR PROFESIONAL             |           |              |           |            |
|---|--------------------------------|-----------|--------------|-----------|------------|
|   | agricultura, ganadería y pesca | industria | construcción | servicios | Sig.       |
| <b>ACCESO</b>                                   |                                |           |              |           |            |
| Autoorganización                                | 3.0(.9)                        | 3(1.1)    | 3.1(.9)      | 3.2(1)    | $p < .05$  |
| Construcción del proyecto formativo-profesional | 3.1(.8)                        | 2.9(1)    | 3(1)         | 3(1)      | n.s.       |
| Toma de decisiones y resolución de problemas    | 3.1(1)                         | 3.4(.8)   | 3.1(1.1)     | 3.5(.8)   | n.s.       |
| Trabajo en equipo                               | 3.4(.6)                        | 3.3(1)    | 3.4(.9)      | 3.3(.9)   | n.s.       |
| Comunicación                                    | 3.2(.7)                        | 3.4(.6)   | 3(1)         | 3.3(1)    | n.s.       |
| Flexibilidad                                    | 2.7(1)                         | 2.8(1.2)  | 2.9(1)       | 2.9(1.1)  | n.s.       |
| Perseverancia                                   | 3(.8)                          | 3(.9)     | 3(1.2)       | 3.2(.9)   | n.s.       |
| Responsabilidad y Corresponsabilidad            | 3.4(.8)                        | 3.2(1.1)  | 3.1(1)       | 3.4(.8)   | n.s.       |
| <b>MANTENIMIENTO</b>                            |                                |           |              |           |            |
| Autoorganización                                | 3.1(.7)                        | 3.5(.8)   | 3.2(.8)      | 3.5(.7)   | n.s.       |
| Construcción del proyecto formativo-profesional | 3.2(.8)                        | 3.3(.9)   | 3.4(.7)      | 3.4(.7)   | n.s.       |
| Toma de decisiones y resolución de problemas    | 2.7(.9)                        | 3.3(.8)   | 3.3(.8)      | 3.5(.7)   | $p < .001$ |
| Trabajo en equipo                               | 3.4(.7)                        | 3.5(.6)   | 3.5(.6)      | 3.4(.7)   | n.s.       |
| Comunicación                                    | 3.1(.7)                        | 3(.8)     | 2.9(1.1)     | 3.2(.9)   | n.s.       |
| Flexibilidad                                    | 3(.9)                          | 3.3(.8)   | 3.4(.7)      | 3.5(.7)   | $p < .05$  |
| Perseverancia                                   | 2.9(.8)                        | 3.3(.7)   | 3.3(.6)      | 3.3(.8)   | n.s.       |
| Responsabilidad y Corresponsabilidad            | 3.6(.6)                        | 3.5(.8)   | 3.3(.8)      | 3.6(.6)   | n.s.       |
| <b>PROMOCIÓN</b>                                |                                |           |              |           |            |
| Autoorganización                                | 3.2(.9)                        | 3.6(.7)   | 3.5(.6)      | 3.6(.8)   | n.s.       |
| Construcción del proyecto formativo-profesional | 3.3(.8)                        | 3.6(.7)   | 3.7(.5)      | 3.5(.7)   | n.s.       |
| Toma de decisiones y resolución de problemas    | 3.2(.9)                        | 3.7(.5)   | 3.5(.8)      | 3.6(.7)   | n.s.       |
| Trabajo en equipo                               | 3.6(.7)                        | 3.6(.6)   | 3.5(.5)      | 3.5(.8)   | n.s.       |
| Comunicación                                    | 3.2(.7)                        | 3.6(.6)   | 3(1.1)       | 3.4(.9)   | n.s.       |
| Flexibilidad                                    | 2.9(1.1)                       | 3.5(.7)   | 3.2(.8)      | 3.5(.8)   | $p < .05$  |
| Perseverancia                                   | 3(1)                           | 3.5(.7)   | 3.4(.6)      | 3.4(.8)   | n.s.       |
| Responsabilidad y Corresponsabilidad            | 3.7(.6)                        | 3.7(.7)   | 3.3(.9)      | 3.6(.7)   | n.s.       |
| Medias (SD) y significación.                    |                                |           |              |           |            |



#### 4.4. Influencia de las variables sexo, edad y experiencia laboral

En relación con la hipótesis 3, el análisis mostró que todos los participantes consideraron las ocho competencias como necesarias para acceder, mantener y promocionar en el puesto de trabajo. Se observaron algunos matices en las puntuaciones en función de la edad, el sexo y la experiencia laboral de los trabajadores.

Los trabajadores de edad mediana (25-54 años) o joven (16-24 años) percibieron que el

proyecto formativo ( $p < .01$ ;  $R^2 = .02$ ) y la flexibilidad ( $p < .05$ ;  $R^2 = .03$ ) eran más importantes para conseguir un puesto de trabajo que los mayores de 55 años. Por su parte las mujeres asignaron mayores puntuaciones que los hombres a la flexibilidad en relación con la obtención y mantenimiento del trabajo; también atribuyeron puntuaciones más elevadas al proyecto formativo profesional como elemento necesario para mantenerse en el trabajo ( $p < .05$ ;  $d$  cohen = .33; .27 y .33, respectivamente) (tabla 4).

**Tabla 4: Puntuaciones en función del sexo y la edad**

|   | SEXO     |          |           | EDAD     |          |          |           |
|---|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|
|   | Hombre   | Mujer    | Sig.      | 16-24    | 25-54    | 55 -     | Sig.      |
| <b>ACCESO</b>                                   |          |          |           |          |          |          |           |
| Autoorganización                                | 3.1 (1)  | 3.1(0.9) | n.s.      | 3.1(0.9) | 3.1(1.0) | 3.3(1.0) | n.s.      |
| Construcción del proyecto formativo-profesional | 3.1(1.1) | 3.4(.9)  | n.s.      | 3.3(1.0) | 3.3(0.8) | 2.5(1.0) | $p < .01$ |
| Toma de decisiones y resolución de problemas    | 3(1.1)   | 3(.9)    | n.s.      | 3.0(0.9) | 2.9(1.1) | 3.1(0.9) | n.s.      |
| Trabajo en equipo                               | 2.8(1.1) | 2.9(1.1) | n.s.      | 2.9(1.1) | 2.8(1.1) | 2.9(1.0) | n.s.      |
| Comunicación                                    | 3.4(.9)  | 3.5(.8)  | n.s.      | 3.5(0.8) | 3.4(0.9) | 3.1(1.1) | n.s.      |
| Flexibilidad                                    | 3 (1.1)  | 3.3(1.1) | $p < .05$ | 3.4(0.8) | 3.1(0.9) | 2.9(0.9) | $p < .05$ |
| Perseverancia                                   | 3.3(1)   | 3.3(.8)  | n.s.      | 3.2(0.8) | 3.4(0.9) | 3.1(0.9) | n.s.      |
| Responsabilidad y Corresponsabilidad            | 3.3(1)   | 3.4(.8)  | n.s.      | 3.4(0.7) | 3.3(0.9) | 3.3(0.9) | n.s.      |
| <b>MANTENIMIENTO</b>                            |          |          |           |          |          |          |           |
| Autoorganización                                | 3.4(.7)  | 3.4(.7)  | n.s.      | 3.5(0.7) | 3.4(0.7) | 3.3(0.8) | n.s.      |
| Construcción del proyecto formativo-profesional | 2.9(1)   | 3.2(.8)  | $p < .05$ | 3.1(0.9) | 3.1(0.9) | 2.9(0.7) | n.s.      |
| Toma de decisiones y resolución de problemas    | 3.3(.8)  | 3.4(.7)  | n.s.      | 3.4(0.6) | 3.3(0.8) | 3.2(0.9) | n.s.      |
| Trabajo en equipo                               | 3.3(.8)  | 3.5(.7)  | n.s.      | 3.5(0.7) | 3.4(0.8) | 3.0(0.7) | n.s.      |
| Comunicación                                    | 3.2(.9)  | 3.4(.7)  | n.s.      | 3.4(0.8) | 3.3(0.9) | 3.3(0.8) | n.s.      |
| Flexibilidad                                    | 3.1(.8)  | 3.5(.7)  | $p < .05$ | 3.4(0.7) | 3.2(0.8) | 3.1(0.8) | n.s.      |
| Perseverancia                                   | 3.4(.8)  | 3.4(.7)  | n.s.      | 3.5(0.6) | 3.4(0.7) | 3.5(0.8) | n.s.      |
| Responsabilidad y Corresponsabilidad            | 3.5(.7)  | 3.6(.6)  | n.s.      | 3.6(0.7) | 3.5(0.7) | 3.6(0.7) | n.s.      |
| <b>PROMOCIÓN</b>                                |          |          |           |          |          |          |           |
| Autoorganización                                | 3.5(.9)  | 3.6(.8)  | n.s.      | 3.6(0.6) | 3.5(0.8) | 3.3(0.7) | n.s.      |
| Construcción del proyecto formativo-profesional | 3.3(.9)  | 3.4(.9)  | n.s.      | 3.4(0.9) | 3.5(0.8) | 3.1(0.8) | n.s.      |
| Toma de decisiones y resolución de problemas    | 3.6(.7)  | 3.5(.7)  | n.s.      | 3.5(0.6) | 3.6(0.7) | 3.2(0.9) | $p < .05$ |
| Trabajo en equipo                               | 3.5(.7)  | 3.4(.9)  | n.s.      | 3.5(0.9) | 3.5(0.8) | 3.0(0.7) | n.s.      |
| Comunicación                                    | 3.2(.6)  | 3.4(.7)  | n.s.      | 3.6(0.7) | 3.6(0.7) | 3.3(0.8) | n.s.      |
| Flexibilidad                                    | 3.3(.7)  | 3.4(.7)  | n.s.      | 3.4(0.8) | 3.4(0.8) | 3.4(0.7) | n.s.      |
| Perseverancia                                   | 3.6(.8)  | 3.5(.8)  | n.s.      | 3.5(0.7) | 3.5(0.7) | 3.5(0.8) | n.s.      |
| Responsabilidad y Corresponsabilidad            | 3.6(.7)  | 3.7(.7)  | n.s.      | 3.7(0.6) | 3.6(0.7) | 3.8(0.7) | n.s.      |
| Medias (SD) y significación                     |          |          |           |          |          |          |           |

Todos los participantes informaron que estas habilidades eran necesarias en cada uno de los tres momentos de la vida profesional, independientemente del tiempo que tardaron en que encontrar el primer trabajo, el tiempo en que estuvieron desempleados o el máximo tiempo en que trabajaron en la misma organización. Solo se observaron dos diferencias. Por un lado, los trabajadores que necesitaron más de seis meses para encontrar su primer trabajo dieron mayor

relevancia al trabajo en equipo para conseguir el trabajo ( $p < .05$ ,  $d$  cohen = .5) y a la perseverancia para mantenerlo ( $p < .5$ ,  $d$  cohen = .7) (tabla 5). Por otro lado, las personas que han trabajado en la misma organización más de tres años asignaron mayores puntuaciones al trabajo en equipo que el resto de participantes para promocionar en el puesto de trabajo ( $p < .5$ ,  $R^2 = .026$ ). No se observaron diferencias significativas en función del tiempo en desempleo.

**Tabla 5: Puntuaciones en función de tiempo para encontrar el primer trabajo, el tiempo en desempleo, y el tiempo máximo de permanencia en la misma empresa**

|   | ENCONTRAR PRIMER TRABAJO |                |            | TIEMPO EN DESEMPLEO |          |              |      | MÁXIMO TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA MISMA EMPRESA |            |               |      |
|---|--------------------------|----------------|------------|---------------------|----------|--------------|------|--|------------|---------------|------|
|   | 0-6 meses                | Más de 6 meses | Sig.       | 0 a 1 año           | 1-2 años | Más de 1 año | Sig. | 0 a 1 año  | 1-3 años   | Más de 3 años | Sig. |
| <b>ACCESO AL PUESTO</b>                         |                          |                |            |                     |          |              |      |  |            |               |      |
| Autoorganización                                | 3,1(1,0)                 | 3,1(1,1)       | n.s.       | 3,2(1,0)            | 3,0(0,9) | 2,8(1,0)     | n.s. | 3,01(0,95)                                       | 2,96(1,17) | 3,27(0,94)    | n.s. |
| Construcción del proyecto formativo-profesional | 3,2(1,0)                 | 3,6(0,6)       | n.s.       | 3,2(1,0)            | 3,3(1,0) | 3,4(0,8)     | n.s. | 3,32(0,91)                                       | 3,39(0,89) | 3,03(1,02)    | n.s. |
| Toma de decisiones y resolución de problemas    | 3,0(1,0)                 | 3,0(1,3)       | n.s.       | 3,0(1,0)            | 3,1(1,0) | 2,9(1,4)     | n.s. | 3,03(0,99)                                       | 3,04(1,08) | 2,86(1,06)    | n.s. |
| Trabajo en equipo                               | 2,9(1,1)                 | 2,3(1,2)       | $p < 0.05$ | 2,9(1,1)            | 3,0(1,2) | 2,5(1,4)     | n.s. | 2,8(1,16)  | 2,94(1,11) | 2,92(1,04)    | n.s. |
| Comunicación                                    | 3,4(0,8)                 | 3,4(1,0)       | n.s.       | 3,5(0,8)            | 3,4(0,7) | 3,2(1,1)     | n.s. | 3,54(0,8)  | 3,39(0,95) | 3,25(0,84)    | n.s. |
| Flexibilidad                                    | 3,2(0,9)                 | 2,9(1,2)       | n.s.       | 3,2(0,9)            | 3,3(0,9) | 2,9(1,2)     | n.s. | 3,2(0,9)   | 3,2(0,98)  | 3,12(0,89)    | n.s. |
| Perseverancia                                   | 3,3(0,9)                 | 3,5(0,7)       | n.s.       | 3,3(0,9)            | 3,4(0,8) | 3,2(1,0)     | n.s. | 3,44(0,81)                                       | 3,14(1,04) | 3,17(0,93)    | n.s. |
| Responsabilidad y Corresponsabilidad            | 3,4(0,9)                 | 3,1(0,9)       | n.s.       | 3,3(0,9)            | 3,3(0,7) | 3,3(1,0)     | n.s. | 3,41(0,81)                                       | 3,22(0,96) | 3,32(0,86)    | n.s. |
| <b>MANTENER</b>                                 |                          |                |            |                     |          |              |      |  |            |               |      |
| Autoorganización                                | 3,5(0,7)                 | 3,5(0,6)       | n.s.       | 3,5(0,7)            | 3,4(0,7) | 3,2(0,9)     | n.s. | 3,48(0,69)                                       | 3,49(0,68) | 3,34(0,73)    | n.s. |
| Construcción del proyecto formativo-profesional | 3,1(0,9)                 | 3,4(0,7)       | n.s.       | 3,1(0,9)            | 3,2(0,9) | 3,3(1,0)     | n.s. | 3,06(0,84)                                       | 3,2(1,06)  | 3,14(0,82)    | n.s. |
| Toma de decisiones y resolución de problemas    | 3,4(0,7)                 | 3,4(0,7)       | n.s.       | 3,3(0,7)            | 3,5(0,6) | 3,5(0,9)     | n.s. | 3,43(0,67)                                       | 3,31(0,74) | 3,27(0,81)    | n.s. |
| Trabajo en equipo                               | 3,4(0,7)                 | 3,3(0,9)       | n.s.       | 3,4(0,7)            | 3,6(0,5) | 3,4(1,1)     | n.s. | 3,51(0,6)  | 3,27(0,95) | 3,37(0,79)    | n.s. |
| Comunicación                                    | 3,3(0,8)                 | 3,4(0,9)       | n.s.       | 3,4(0,8)            | 3,2(0,7) | 3,2(1,1)     | n.s. | 3,41(0,77)                                       | 3,18(1,01) | 3,36(0,69)    | n.s. |
| Flexibilidad                                    | 3,3(0,8)                 | 3,2(0,8)       | n.s.       | 3,3(0,7)            | 3,5(0,6) | 3,0(1,1)     | n.s. | 3,28(0,74)                                       | 3,22(0,92) | 3,32(0,63)    | n.s. |
| Perseverancia                                   | 3,4(0,6)                 | 3,8(0,6)       | $p < 0.05$ | 3,4(0,7)            | 3,5(0,6) | 3,3(0,7)     | n.s. | 3,49(0,65)                                       | 3,43(0,65) | 3,37(0,67)    | n.s. |
| Responsabilidad y Corresponsabilidad            | 3,6(0,7)                 | 3,5(0,7)       | n.s.       | 3,6(0,6)            | 3,4(0,7) | 3,5(0,8)     | n.s. | 3,56(0,68)                                       | 3,59(0,54) | 3,53(0,7)     | n.s. |

|   | ENCONTRAR PRIMER TRABAJO |                |      | TIEMPO EN DESEMPLEO |          |              |      | MÁXIMO TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA MISMA EMPRESA |            |               |            |
|---|--------------------------|----------------|------|---------------------|----------|--------------|------|--|------------|---------------|------------|
|   | 0-6 meses                | Más de 6 meses | Sig. | 0 a 1 año           | 1-2 años | Más de 1 año | Sig. | 0 a 1 año  | 1-3 años   | Más de 3 años | Sig.       |
| <b>PROMOCIONAR</b>                              |                          |                |      |                     |          |              |      |  |            |               |            |
| Autoorganización                                | 3,5(0,8)                 | 3,8(0,4)       | n.s. | 3,5(0,8)            | 3,5(0,9) | 3,4(0,9)     | n.s. | 3,51(0,89)                                       | 3,55(0,82) | 3,49(0,73)    | n.s.       |
| Construcción del proyecto formativo-profesional | 3,4(0,9)                 | 3,7(0,5)       | n.s. | 3,4(0,8)            | 3,3(1,0) | 3,6(0,8)     | n.s. | 3,31(0,9)  | 3,61(0,86) | 3,44(0,79)    | n.s.       |
| Toma de decisiones y resolución de problemas    | 3,5(0,7)                 | 3,6(0,5)       | n.s. | 3,5(0,7)            | 3,6(0,7) | 3,7(0,7)     | n.s. | 3,56(0,68)                                       | 3,49(0,82) | 3,46(0,73)    | n.s.       |
| Trabajo en equipo                               | 3,4(0,9)                 | 3,5(0,9)       | n.s. | 3,5(0,8)            | 3,4(0,7) | 3,2(1,1)     | n.s. | 3,58(0,68)                                       | 3,18(1,07) | 3,34(0,92)    | $p < 0,05$ |
| Comunicación                                    | 3,6(0,7)                 | 3,6(0,8)       | n.s. | 3,6(0,7)            | 3,5(0,7) | 3,4(0,9)     | n.s. | 3,65(0,64)                                       | 3,47(0,92) | 3,61(0,62)    | n.s.       |
| Flexibilidad                                    | 3,4(0,8)                 | 3,5(0,8)       | n.s. | 3,4(0,8)            | 3,4(0,7) | 3,2(1,0)     | n.s. | 3,38(0,82)                                       | 3,33(0,94) | 3,51(0,7)     | n.s.       |
| Perseverancia                                   | 3,5(0,7)                 | 3,8(0,4)       | n.s. | 3,5(0,7)            | 3,4(0,8) | 3,4(0,7)     | n.s. | 3,51(0,72)                                       | 3,39(0,86) | 3,64(0,58)    | n.s.       |
| Responsabilidad y Corresponsabilidad            | 3,6(0,7)                 | 3,8(0,6)       | n.s. | 3,7(0,7)            | 3,5(0,5) | 3,6(0,8)     | n.s. | 3,63(0,73)                                       | 3,57(0,74) | 3,68(0,68)    | n.s.       |
| MEDIA (SD) y significación estadística.         |                          |                |      |                     |          |              |      |  |            |               |            |

## 5. Discusión y conclusiones

En síntesis, los datos corroboran las tres hipótesis de trabajo. Las ocho competencias del modelo han sido valoradas por todos los trabajadores como altamente necesarias tanto para lograr un empleo, como para mantenerse en el puesto de trabajo o promocionarse en él independientemente del sexo, la edad, el sector profesional, el tiempo que tardaron en lograr el primer empleo, el de permanencia en una empresa o en el paro. Lo cierto es que estas habilidades de empleabilidad genéricas también son valoradas por los empleadores por encima de las habilidades específicas (Michavilla, Martínez, Martín-González, García-Peñalvo y Cruz-Benito, 2018), siendo los aspectos que más valoran las empresas en sus ofertas de empleo y refuerzan las posibilidades de obtener un trabajo.

Si bien todas las competencias fueron altamente valoradas por los diferentes tipos de participantes, se observaron algunas diferencias en función del perfil o la experiencia en el mercado laboral. En el acceso al puesto de trabajo, la flexibilidad es la competencia más valorada por las mujeres y por los más jóvenes. Posiblemente las razones de las diferencias observadas entre hombres y mujeres tienen que ver con los diferentes condicionantes que las mujeres encuentran a la hora del acceso al empleo y del mantenimiento del puesto (Cebrián y Moreno, 2015), al mismo tiempo

que pueden haber tenido dificultades para conciliar tiempos (Aragón, 2018). La historia confirma que la integración, consolidación y progreso en el mercado laboral de la mujer difiere a cómo lo han hecho los hombres, experimentando, las primeras, muchas más barreras que los segundos.

Por su parte, los trabajadores jóvenes, dan una mayor relevancia a la construcción del proyecto-formativo profesional que a los trabajadores de mediana edad. La edad es un factor condicionante en el acceso a un empleo (Piqueras, Izquierdo y Rodríguez, 2018), generándose diferencias en función de ésta tanto en el acceso como en el mantenimiento de un empleo. La tasa de desempleo juvenil en España siempre ha sido muy elevada, y los jóvenes frecuentemente se ven abocados a aceptar trabajos temporales y muchos cambios en sus ocupaciones. Posiblemente la necesidad de competir por los puestos de trabajo conlleva que en el inicio de la vida adulta los trabajadores asignen mayor valor al proyecto-formativo profesional. Mientras que las personas mayores de 45 años ven incrementada la duración del desempleo, afectando como afirma Piqueras *et al.* (2018) a sus actitudes.

A la hora de mantenerse en el mercado de trabajo se observa que la perseverancia es más valorada por los trabajadores que han tardado más en lograr el primer puesto de trabajo. Las situaciones de desempleo inciden en múltiples problemas emocionales (Lee, Jones, Yoon, Hackman,

Yoo & Kosterman, 2019), probablemente por ello los trabajadores que han experimentado más dificultades asignen a su perseverancia un alto valor. El sector de agricultura, ganadería y pesca valora menos la auto-organización y la comunicación en el mantenimiento del trabajo, si bien también les asignan puntuaciones elevadas. La agricultura está en España aún muy familiarizada (González & Benito, 2018). Los participantes de este estudio son de Cataluña, una comunidad que se caracteriza por explotaciones pequeñas, por lo que seguramente una parte considerable de los trabajadores que participaron de este sector son propietarios de su propio negocio, y realicen esta labor mayoritariamente en solitario.

Para promocionar profesionalmente los trabajadores que permanecen más tiempo en una empresa valoran más el trabajo en equipo, y los trabajadores que han permanecido más tiempo en desempleo valoran más la construcción del proyecto-formativo profesional y la auto-organización. Posiblemente, aunque todas las competencias hayan sido como altamente valoradas por los trabajadores, estos valoren más las competencias en las que perciben que han tenido que apoyarse más para lograr la promoción. Por su lado, los trabajadores del sector agricultura, ganadería y pesca son los que valoran menos el trabajo en equipo, si bien como hemos comentados, probablemente este aspecto serio explicado por ser un trabajador en una explotación familiar en las que solo un miembro de la familia realiza las tareas principales.

Los resultados del estudio coinciden con las premisas de los expertos en el tema, así estas competencias mejoran las posibilidades de las personas que las poseen de encontrar un empleo y mantenerlo en el tiempo y promocionar (Mayorga-Fernández *et al.*, 2016 y Pineda-Herrero *et al.*, 2016).

Aunque muchas de las clasificaciones analizadas en la introducción integran competencias de empleabilidad de alto nivel de complejidad (iniciativa, creatividad, enseñar a otros, liderazgo, espíritu empresarial, etc.), el modelo IARS no las incluye porque se centra en aquellas competencias básicas que todo trabajador va a necesitar en cualquier situación laboral. En este sentido estamos de acuerdo con Llinares, Córdoba y Zacarés (2012) en que incluir en el modelo de empleabilidad competencias como la iniciativa o la autonomía sería irrealista porque son competencias que se requieren fundamentalmente para profesiones con alta cualificación profesional, excluyendo del modelo las competencias más universales y que sí tienen colectivos más vulnerables del mercado laboral.

Centrarse en las competencias básicas de empleabilidad supone poner el énfasis en aquellas competencias más transversales y aplicables a cualquier sector y nivel profesional. Los datos obtenidos muestran que las 8 competencias analizadas han sido altamente valoradas independientemente del sector profesional. Aun teniendo en cuenta que, tal y como afirman Cerrato, Argueta y Zavala (2018), cada sector posee características propias, estas 8 competencias del modelo IARS pueden transferirse de un puesto de trabajo a otro. Por lo tanto, estas ocho competencias deben ser consideradas e incluidas en el diseño del Test Situacional del Desarrollo de Competencias Básicas de Empleabilidad.

Consideramos muy importante la construcción, evaluación y adaptación del proyecto formativo-profesional. El actual escenario laboral de incertidumbre y cambios constantes, tal y como propone Mateos (2014) obligan a los trabajadores a incrementar su empleabilidad vinculándola a su carrera profesional e integrándola en su proyecto de vida, con la ayuda de la empresa y la sociedad. Estamos en un contexto de cambios acelerados en el mundo productivo. Las nuevas generaciones de trabajadores experimentarán a lo largo de su vida la desaparición de diferentes tipos de puestos de trabajo y la creación de nuevos. Solo las personas con capacidad para compatibilizar su perfil con estos cambios a través de la formación y la orientación laboral podrán mantenerse empleados. Además, tal y como afirman Álvarez y López (2012) el acceso y mantenimiento en el mercado laboral contribuyen a la estabilidad de los proyectos profesionales y vitales, y por ello a la realización personal y el bienestar socioemocional.

Desarrollar en los jóvenes la competencia de saber analizar y mejorar sus competencias básicas de empleabilidad es imprescindible en el actual mercado laboral. Tal y como afirman Foncubierta, Perea y González (2016) no debemos olvidar que la valoración de las competencias de empleabilidad es un factor determinante en los procesos de selección que realizan las empresas. Las personas que sepan evaluar su nivel competencial y adquieran estas competencias básicas de empleabilidad tendrán más y mejores oportunidades que aquellos que no dispongan de ellas.

Si, tal como afirman López *et al.* (2016), los empleadores valoran las competencias de empleabilidad genéricas por encima de las competencias específicas, diseñar actuaciones que ayuden a las personas a evaluar su nivel competencial y las orienten para su desarrollo, incrementaría sus posibilidades de incorporación, y mantenimiento del empleo e incluso de promoción profesional, en un mercado laboral caracterizado por una alta

competitividad, inestabilidad y cambio. La intervención socioeducativa orientada al desarrollo de las competencias de empleabilidad puede ayudar a que los jóvenes planifiquen y tomen decisiones sobre su proyecto formativo y profesional (Terzaroli y Oyekunle, 2019). Este aprendizaje deberá desarrollarse a lo largo de toda la vida (Llinares, 2020).

### 5.1. Limitaciones

Este estudio tiene algunas limitaciones que deben ser tenidas en consideración. En primer lugar, los resultados se basan en las experiencias y percepciones de los trabajadores, pero es necesario contrastarlos con la visión y experiencias de los empleadores. En segundo lugar, sería necesario en el futuro medir estas competencias y analizar si los trabajadores que tienen altos niveles en estas competencias son los que tienen una mejor inserción laboral y una mejor promoción.

### 5.2. Implicaciones para la práctica

Este estudio muestra que estas competencias básicas de empleabilidad que se desarrollan desde la etapa preadolescente son relevantes para la inserción en el mercado laboral y la consolidación en él. Por lo tanto, es necesario que estas competencias se incluyan en la educación temprana y en los proyectos formativo-profesionales y de vida.

Tener habilidades técnicas no garantiza mantener el trabajo y promoverse en él si no se tienen desarrolladas estas competencias básicas. Tener habilidades técnicas no garantiza mantener el trabajo y promocionarse en él sin estas competencias básicas de empleabilidad. Es más, puede argumentarse que es más fácil que un trabajador con una formación generalista y buenas competencias de empleabilidad aprenda las habilidades específicas del puesto de empleo, que un trabajador con habilidades específicas cualificadas aprenda las competencias básicas de empleabilidad y se adapte a los requerimientos del puesto de trabajo. Por esta razón es necesario que profesionales como orientadores sociolaborales, educadores sociales, y otros profesionales de la Pedagogía Social, incluyan estas competencias básicas de empleabilidad en su intervención educativa y utilicen instrumentos para evaluarlas y mejorar el desarrollo competencial de los jóvenes con la finalidad de incrementar sus oportunidades de encontrar empleo, independientemente del sector profesional.

### Agradecimientos

Este estudio ha sido subvencionado por el Ministerio de Economía y Competitividad (EDU2013-43326-R). Queremos agradecer a los participantes por su interés y colaboración en el estudio.

## Referencias bibliográficas

- Alonso-Martín, P. (2010). La valoración de la importancia de las competencias transversales: comparación de su percepción al inicio y final de curso en alumnos de psicología. *Revista de Investigación Educativa*, 28(1), 119-140. <https://doi.org/10.7203/attic.2.82>
- Álvarez Pérez, P.R. y López Aguilar, D. (2012). Centralidad del trabajo y estabilidad del proyecto profesional y vital. *REOP*, 23(1), 13-25. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.23.num.1.2012.11390>
- ANECA (2005). Libro blanco para los títulos de Grado. Madrid: ANECA.
- Arnau, L., Marzo, T., Jariot, M., Sala, J. (2014). Learning basic employability competence: a challenge for the active labour insertion of adolescents in residential care in their transition to adulthood. *European Journal of Social Work*, 17(2), 252-265. <https://doi.org/10.1080/13691457.2013.802227>
- Aragón Gómez, C. (2018). Mujer y acceso al mercado de trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 6 (4), 45-69. [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/viewFile/627/837](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/viewFile/627/837)
- Bonekamp, L., & Sure, M. (2015). Consequences of Industry 4.0 on human labour and work organisation. *Journal of Business and Media Psychology*, 6(1), 33-40. [https://journal-bmp.de/wp-content/uploads/04\\_Bonekamp-Sure\\_final.pdf](https://journal-bmp.de/wp-content/uploads/04_Bonekamp-Sure_final.pdf)
- Cebrián, I., y G. Moreno (2015). The Effects of Gender Differences in Career Interruptions on the Gender Wage Gap in Spain. *Feminist Economics*, 21(4), 1- 27. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1008534>.
- Cerrato Reyes, K.M., Argueta, L.R. y Zavala, J. C. (2018). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y Administración (E&A)*, 7(1), 21-40. <https://doi.org/10.5377/eya.v7i1.4292>
- Cimatti, B. (2016). Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for Quality Research* 10(1), 97-130. <https://doi.org/10.18421/IJQR10.01-05>
- Comisión Europea (2008). Nuevas Capacidades para Nuevos Empleos. Previsión de las capacidades necesarias y su adecuación a las exigencias del mercado laboral. SEC 3058. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008DCo868&from=ES>

- Eurostat 2019. Datos de empleabilidad. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/t2020\\_10/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/t2020_10/default/table?lang=en)
- Fahimirad, M., Nair, P.K., Kotamjani, S.S., Mahdinezhad, M. & Feng, J.B. (2019): Integration and development of Employability Skills into Malaysian Higher Education Context: Review of the Literature. *International Journal of Higher Education*, 8(6), 26-35. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n6p26>
- Flynn, J., Dance, S., & Schaefer, D. (2017). Industry 4.0 and its Potential Impact on Employment Demographics in the UK. *Advances in Transdisciplinary Engineering*, 6, 239-244. [https://livrepository.liverpool.ac.uk/3008815/1/ICMR17\\_paper\\_76\\_final.pdf](https://livrepository.liverpool.ac.uk/3008815/1/ICMR17_paper_76_final.pdf)
- Foncubierta Rodríguez, M.J.; Perea Vicente, J.L. y González Siles, G. (2016). Una experiencia en la vinculación universidad-empresa: el proyecto cogempleado de la fundación campus tecnológico de Algeciras. *Educación XXI*, 19(1), 201-225. <https://doi.org/10.5944/educxx1.15584>
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological forecasting and social change*, 114, 254-280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Goldin, C. & Katz, L.F. (1998). The Origins of Technology-Skill Complementarity. *Quarterly Journal of Economics*, 113, 683-732. <https://doi.org/10.1162/003355398555720>
- González, J. J., & Benito, C. G. (2018). Profesión e identidad en la agricultura familiar española. *Revista Internacional de Sociología*, 58(27), 41-69. <https://doi.org/10.3989/ris.2000.i27.809>
- Hillage, J. & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. Research Brief, 85. [https://www.researchgate.net/publication/225083565\\_Employability\\_Developing\\_a\\_framework\\_for\\_policy\\_analysis](https://www.researchgate.net/publication/225083565_Employability_Developing_a_framework_for_policy_analysis)
- Institut Català de les Qualificacions Professionals (2015). *Diccionari de competències clau professionalitzadores*. Generalitat de Catalunya. [http://icqp.gencat.cat/web/.content/home/icqp/serveis/documents/ARXIU/20151202-DIC\\_COMP\\_CLAU\\_PROFES-DOC-REVISAT-2015\\_RESUM-WEB.pdf](http://icqp.gencat.cat/web/.content/home/icqp/serveis/documents/ARXIU/20151202-DIC_COMP_CLAU_PROFES-DOC-REVISAT-2015_RESUM-WEB.pdf)
- ISFOL (1995). *Competenze trasversali e comportamento organizzativo. Le abilità di base per il lavoro che cambia*. Roma: ISFOL.
- Jornet, J. M., González, J., Suárez, J. M., & Perales, M. J. (2011). Diseño de procesos de evaluación de competencias: consideraciones acerca de los estándares en el dominio de las competencias. *Bordón. Revista de pedagogía*, 63(1), 125-145. <https://doi.org/10.7440/2015.94>
- KeySTART2Work (s/f). *Catalogo delle Competenze trasversali chiave per l'occupabilità*. [http://www.keystart2work.eu/images/docs/o2-catalogue/O2\\_Catalogue\\_IT.pdf](http://www.keystart2work.eu/images/docs/o2-catalogue/O2_Catalogue_IT.pdf)
- Lee, J. O., Jones, T. M., Yoon, Y., Hackman, D. A., Yoo, J. P., & Kosterman, R. (2019). Young adult unemployment and later depression and anxiety: does childhood neighborhood matter? *Journal of youth and adolescence*, 48(1), 30-42. <https://doi.org/10.1007/s10964-018-0957-8>
- Llanes Ordóñez, J., Figuera Gazo, P., Torrado Fonseca, M. (2017). Desarrollo de la empleabilidad y gestión personal de la carrera de graduados en Pedagogía. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 28(2), 46-60. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.28.num.2.2017.20118>
- Llinares Insa, L. (2020). Indicadores de empleabilidad: de la inclusión al desarrollo de las carreras laborales. *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 36, 365-387. <http://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.36.17016>
- Llinares, L., Córdoba, A. y ZAcarés, J.J. (2012): La medida de la empleabilidad desde las empresas de inserción social. En A. Córdoba, y I. Martínez Morales (Coords.). *Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social: condicionantes y potencialidades de la integración a través de las empresas de inserción social* (51-94). Valencia: Servicio de Publicaciones de la Universitat de València. <https://doi.org/10.5569/1134-7147/51.05>
- López Bermúdez, P., Pais Montes, C. y Freire Seoane, M. J. (2016). Perfiles de empleabilidad: de las Competencias a las identidades. *Investigaciones de economía de la educación*, 11, 771-794. <https://repec.economicsofeducation.com/2016badajoz/11-43.pdf>
- Martínez-Agut, M.P. y Ramos Hernando C. (2014). *Basic Communication Skills in Professional Insertion. Intervention Grade Students of Directors and Management*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 139, 273- 281. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.074>
- Martínez Clares, P. y González Morga, N. (2018). Las competencias transversales en la universidad: propiedades psicométricas de un cuestionario. *Educación XXI*, 21(1), 231-262. <https://doi.org/10.5944/educxx1.20194>
- Martínez Clares, P., González Lorente, C. y Rebollo Quintela, N. (2019). Competencias para la empleabilidad: un modelo de ecuaciones estructurales en la Facultad de Educación. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 57-73. <https://dx.doi.org/10.6018/rie.37.1.343891>
- Martínez-Clares, P., Martínez-Juárez, M. y Muñoz-Cantero, J.M. (2008). Formación basada en competencias en educación sanitaria: aproximaciones a enfoques y modelos de competencia. *RELIEVE*, 14(2), 1-23. <https://doi.org/10.7203/relieve.14.2.4190>
- Mateos Blanco, T. (2014). The meaning of employability in the new labour relationships between company-employee: a model of training in companies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 139, 448 - 455. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.039>

- Mayorga-Fernández, José, Madrid-Vivar, Dolores, & Padial-Díaz, Salvador. (2016). Mercado de trabajo versus formación inicial: competencias del pedagogo en el TFG. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(2), 125-137. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902016000200002&lng=pt&tlng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902016000200002&lng=pt&tlng=es).
- Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F. J. y Cruz-Benito, J. (2018). Empleabilidad de los titulados universitarios en España. Proyecto OEEU. EKS, 19 (1), 21-39. <http://dx.doi.org/10.14201/eks20171821932>
- Nickson, D., Warhurst, C., Commander, J., Hurrell, S. A., & Cullen, A. M. (2012). Soft skills and employability: Evidence from UK retail. *Economic and Industrial Democracy*, 33(1), 65-84. <https://doi.org/10.1177/0143831X11427589>
- Olmos-Rueda, P. y Mas-Torelló, O. (2017). Perspectiva de tutores y de empresas sobre el desarrollo de las competencias básicas de empleabilidad en el marco de los programas de formación profesional básica. *Educación*, 53(2), 261-284. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/educar.870>
- Pineda-Herrero, P., Agud-Morell, I. y Ciraso-Calí, A. (2016). Factores que intervienen en la inserción laboral de los titulados en Educación en tiempos de crisis: un estudio sobre Cataluña. *Revista de Educación*, 372, 141-168. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2015-372-318>.
- Piqueras Gómez, R., Izquierdo Rus, T. y Rodríguez Morejón, A. (2018) Conductas y actitudes que determinan la duración del desempleo: influencia en desempleados mayores de 45 años de la Región de Murcia, España. *Revista Iberoamericana de Psicología Ocupacional*, 37 (2), 77-92. <https://doi.org/10.21772/ripo.v37n2a03>
- Ribes lñesta, E. (2011). El concepto de competencia: Su pertinencia en el desarrollo psicológico y la educación. *Bordón*, 63(1), 33-45. <https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/28902>
- Riesco González, M. (2008). El enfoque por competencias en el EEES y sus implicaciones en la enseñanza y el aprendizaje. *Tendencias Pedagógicas* 13, 79-105. [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/4704/31129\\_2008\\_13\\_04.pdf?sequenc](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/4704/31129_2008_13_04.pdf?sequenc)
- Sala-Roca, J.; Jariot, M.; Villalba, A.; & Rodríguez, M. (2009). Analysis of factors involved in the social inclusion process of young people fostered in residential care institutions. *Children and Youth Services Review*, 31(12), 1251-1257. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2009.05.010>
- SCANS, T. S. (1992). *What Work Requires of Schools. A SCANS Report for América 2000*. Washington: Department of Labor. <https://eric.ed.gov/?id=ED332054>
- Sellar, S. (2019). Acceleration, Automation and Pedagogy: How the Prospect of Technological Unemployment Creates New Conditions for Educational Thought. In *Education and Technological Unemployment* (pp. 131-144). Springer, Singapore. [https://doi.org/10.1007/978-981-13-6225-5\\_9](https://doi.org/10.1007/978-981-13-6225-5_9)
- Suárez Lantarón, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14 (1), 67-84. <http://reined.webs4.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225>
- Terzaroli, C. & Oyekunle, Y. (2019): "Career service as a measure to support employability: A comparison between the university of Florence and the University of Lagos", *Andragoška spoznanja/Studies in Adult Education and Learning*, 25(1), 89-110. <https://doi.org/10.4312/as.25.1.89-110>
- Tuning (2003). *Tuning Educational Structures in Europe*. Bilbao: Universidad de Deusto. [http://www.ub.edu/cubac/sites/default/files/tuning\\_educational\\_structures\\_espanyol\\_o.pdf](http://www.ub.edu/cubac/sites/default/files/tuning_educational_structures_espanyol_o.pdf)
- Unión Europea (2018). Recomendación del Consejo relativa a las Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente. [http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:395443f6-fb6d11e7-b8f5-01aa75ed71a1.0013.02/DOC\\_1&format=PDF](http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:395443f6-fb6d11e7-b8f5-01aa75ed71a1.0013.02/DOC_1&format=PDF).
- Véliz Martínez, P. L., Jorna Calixto, A.R. y Berra Socarrás, E.M. (2016). Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. *Educación Médica Superior*, 30(2), 0-0. <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v30n2/ems18216.pdf>
- Villa Sánchez, A. y Poblete Ruiz, M. (2011). Evaluación de competencias genéricas: Principios, oportunidades y limitaciones. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 63(1), 147-170. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3601062.pdf>

## CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Jariot-Garcia, M., Sala-Roca, J., Arnau-Sabatés, L., & Marzo-Arpón, T. (2020). Análisis del modelo teórico del test situacional de desarrollo de competencias básicas de empleabilidad: la perspectiva de los trabajadores. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 37, 23-38. DOI: 10.7179/PSRI\_2021.01

## DIRECCIÓN DE LOS AUTORES

**MERCÈ JARIOT-GARCIA.** E-mail: Merce.Jariot@uab.cat

**JOSEFINA SALA-ROCA.** E-mail: Fina.Sala@uab.cat

**LAURA ARNAU-SABATÉS.** E-mail: laura.arnau@uab.cat

**TERESA MARZO ARPÓN.** E-mail: mmarzo@peretarres.url.edu

## PERFIL ACADÉMICO

**MERCÈ JARIOT-GARCIA.** Profesora del departamento de Pedagogía Aplicada de la Universitat Autònoma de Barcelona. Forma parte del grupo de Investigación de Infancia y Adolescencia en Riesgo Social (IARS). Sus líneas de investigación se relacionan con la transición de los jóvenes ex tutelados a la vida adulta, la inserción socio laboral, el cambio de actitudes y la mejora y desarrollo de las competencias de empleabilidad.  
<https://orcid.org/0000-0002-5061-2940>.

**JOSEFINA SALA-ROCA.** Profesora del departamento de Teorías de la Educación y Pedagogía Social de la Universitat Autònoma de Barcelona. Coordina el grupo de Investigación de Infancia y Adolescencia en Riesgo Social (IARS). El grupo IARS en colaboración con FEPA, FEDAIA y DGAIA ha desarrollado diversos estudios sobre los factores que inciden en el bienestar y desarrollo positivo de los jóvenes tutelados, así como de las dificultades y apoyos a su transición a la vida independiente. Las investigaciones desarrolladas se han publicado en diversos artículos e informes.  
<https://orcid.org/0000-0001-9829-5131>.

**LAURA ARNAU-SABATÉS.** Profesora del departamento de Teorías de la Educación y Pedagogía Social de la Universitat Autònoma de Barcelona. Forma parte del grupo de Investigación de Infancia y Adolescencia en Riesgo Social (IARS). Sus líneas de investigación se relacionan con la protección a la infancia tutelada, la transición de los jóvenes ex tutelados a la vida adulta, la inserción socio laboral y la mejora y desarrollo de las competencias de empleabilidad.  
<https://orcid.org/0000-0003-3359-4071>

**TERESA MARZO ARPÓN.** Profesora del departamento de Educación social y Trabajo social de la Universidad Ramon Llull. Es miembro del grupo de Investigación de Infancia y Adolescencia en Riesgo Social (IARS) de la UAB y del grupo de Innovación y análisis social (GIAS) de la URL. Ha desarrollado con el grupo IARS varios estudios acerca de los factores que inciden tanto en el bienestar y desarrollo positivo de la infancia tutelada, como de las dificultades y apoyos necesarios en su transición hacia la vida independiente. Con el grupo GIAS ha realizado investigaciones acerca de la influencia que tiene participar en programas de acción social y educativa en la mejora de la calidad de vida de las personas en situación de vulnerabilidad social, especialmente la infancia. Los resultados de las investigaciones se han presentado en congresos y publicado en revistas científicas.  
<https://orcid.org/0000-0003-0684-1225>