

FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL. A VUELTAS CON EL MERCADO DE TRABAJO

Vocational training and Job placement. Reflections about Labour Market

José Manuel MUÑOZ RODRÍGUEZ

Universidad de Salamanca

RESUMEN: Llevamos un tiempo en que se presenta de forma evidente la complejidad que muestra la relación entre el sistema formativo y el mercado de trabajo. Aunque se admite que los sistemas formativos configuran buena parte del sistema productivo, la realidad es bien distinta, pues no está demostrado, de forma concluyente, la correlación que debería existir.

Este trabajo presenta, previa exposición de algunas notas respecto al estado actual del mercado de trabajo y del sistema formativo, algunas medidas que se pueden adoptar por parte de las políticas sociales y educativas de cara a mejorar la inserción laboral.

Palabras clave: formación laboral, inserción profesional, mercado de trabajo.

ABSTRACT: Connection between training systems and labour market is not easy and not obvious. Although demands of labour market can be responsibility of training systems, in fact, reality does not show this, due to relationship between both is not clear.

This paper exposes some notes about labour market and training systems. Then, we present several measures aimed at increasing labour insertion by social and educative politics.

Key words: labour training, professional inclusion, labour market.

1. INTRODUCCIÓN

En la llamada sociedad del conocimiento, cada vez con mayor fuerza, se reclama del sistema formativo un mayor protagonismo, con el objetivo de proporcionar respuestas precisas a las cambiantes demandas de empleo existentes. La adaptación de la población a

los rápidos cambios que caracterizan la sociedad actual es, hoy día, una de las necesidades primarias que tienen en sus agendas los gobiernos.

No en vano, no nos llevamos a engaño si afirmamos que el demandado maridaje entre el sistema educativo y el mercado de trabajo es una cuestión que viene estando latente desde hace algunas décadas¹. Llevamos un tiempo en que constantemente se hace evidente la complejidad de dichas conexiones y las dificultades para aproximar la distancia que existe entre ambos sistemas. Aunque se admite que los sistemas formativos configuran buena parte del sistema productivo, la realidad es bien distinta, pues no está demostrado, de forma concluyente, la correlación que debería existir.

Una cuestión, a la par que un problema que, si bien viene de lejos, presenta nuevas particularidades que son, en definitiva, las que configuran y describen los retos que tiene ante sí el sistema formativo: cambios demográficos y de estructura poblacional, -incorporación de la mujer al mundo laboral, la baja natalidad, la nueva ola de inmigración-; cambios económicos, más globales y en reciclaje continuo, -desplazamiento del eje productivo desde el sector industrial al sector servicios-; cambios tecnológicos y comunicacionales; y cambios, incluso, en la propia estructura de los ciclos vitales, pues el tradicional modo de entenderlos -formación/trabajo/jubilación- está en crisis.

A su vez, el sistema formativo español, principalmente post-obligatorio, no termina de presentar una de sus mejores caras. Diríamos, de un lado, -permítaseme la expresión- que la Universidad ya ha llegado hasta donde podía, pues ha albergado a más gente de la que cabía y se encuentra formando sujetos que, ni por mucho, tienen donde ubicarse al nivel que les corresponde. Y, de otro lado, la formación profesional no termina de encajar como debiera ni en la cultura de la población ni, incluso, en las políticas públicas de formación, pues adolece de la financiación y el respaldo empresarial y político necesarios.

El resultado es palpable: unas bolsas de desempleo medianamente visibles en aquel sector que, en principio, ha recibido una formación, si no de mayor calidad sí, al menos, de un nivel superior; un sistema educativo superior poco realista y con escaso nivel práctico; y una mentalidad imperante en la población española en la que prima, por encima de casi todo, avanzar hacia arriba en el sistema educativo, sin más empeño que el de seguir aferrado a él, pero sin una clara trayectoria profesional. El miedo escénico que da el mercado de trabajo obliga a la población a seguir sujeta, en su mayoría, a un sistema que, en principio, no termina de dar las respuestas que se le demandan desde la sociedad, ni de aportar los escenarios formativos idóneos para una mejor formación y, en consecuencia, una inserción laboral plena y de calidad.

Estamos, en este nuevo milenio, ante un proyecto socioeducativo que ha de tener, entre sus prioridades, responder al reto de la inserción sociolaboral de muchos colectivos que no encuentran la trayectoria profesional deseada². Nuestro objetivo, en este

1. COMISIÓN EUROPEA (2002): *Un nuevo impulso para la juventud europea. Libro Blanco de la Comisión Europea*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades europeas.

2. COMISIÓN EUROPEA (1994): *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

artículo es, de un lado, presentar un pequeño dibujo del mercado laboral para, posteriormente, señalar el que consideramos el estado actual de la situación española en cuestión de empleo, -grosso modo-, anotando, a continuación, algunos de los retos formativos a los que hay que atender para mejorar la situación.

La pretensión, por nuestra parte, no es la de inventar nada nuevo, ni mucho menos plantear las cosas de tal forma que pudiera parecer que tenemos la fórmula que ayudará a la población a encontrar más y mejor trabajo. Más bien, el recorrido indicado anteriormente nos llevará a la reflexión y argumentación en torno a algunos de los que consideramos retos que hemos de acometer si queremos responder, realmente, a las necesidades y demandas que presenta el mercado laboral. Todo ello con la intención, no sólo, de mejorar la igualdad de oportunidades respecto al acceso al mundo laboral sino, también, con el propósito de mostrar a los desempleados algunos de los trayectos formativos que marcan el acceso al mundo laboral.

2. ALGUNAS NOTAS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO

Son muchos los asuntos que quedan albergados cuando de trabajo y sociedad estamos hablando: tasas de paro, demandas laborales, desequilibrios económicos, distribuciones territoriales, planes formativos, acuerdos sectoriales, etc. Y si, a mayores, observamos que todos esos temas pueden adquirir uno u otro perfil, dependiendo de la perspectiva desde la que se miren y analicen, comprobaremos que, efectivamente, estamos ante una temática compleja, dinámica y amplia. No obstante, aun a riesgo de ser excesivamente superficiales, definiremos el mercado de trabajo en España desde una doble perspectiva: económica y sociocultural, si bien nos detendremos más en esta segunda, pues es la que realmente conecta con el mundo de la educación.

2.1. *Perspectiva económica general*

Nadie pone en duda que la economía es uno de los aspectos centrales que hace las veces de catalizador de cuantos proyectos y políticas se quieran emprender dentro del campo laboral. Puede resultar una futilidad, pero no hemos de obviar que todo mercado laboral evoluciona en coderiva con el sistema económico establecido. Concretamente, la economía española viene manteniendo ritmos de crecimiento sostenidos y superiores a los del resto de socios comunitarios merced, entre otros elementos, a la demanda interna que ha compensado el desfavorable desarrollo del sector exterior. Una dinámica interna beneficiosa en términos globales, pero que pone de manifiesto «las limitaciones de nuestro tejido productivo para satisfacer las necesidades internas de consumo e inversión de familias y empresas para competir en los mercados exteriores»³.

3. Resolución de 7 de Marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005 (ANC 2005). BOE de 16 de Marzo de 2005.

En resumen, la economía española ha venido creciendo de forma satisfactoria estos últimos años, si bien el modelo de crecimiento aplicado es de una gran debilidad por su baja productividad. El lento avance de la productividad en estos últimos años pone en cuestión los objetivos de progreso y de bienestar social de la sociedad española en el futuro. Por ello, un objetivo prioritario de la política económica española será el de impulsar el crecimiento de la productividad, sentando las bases de un crecimiento basado en la innovación y en la eficiencia, a través del esfuerzo financiero del Estado y de la creación de un entorno favorable a la investigación, el desarrollo y la innovación⁴.

Junto a esta visión general, uno de los elementos que tanto la opinión pública como los gobiernos más tienen en consideración es el de las cifras que traslucen resultados. De este modo, acercándonos a la Encuesta de Población Activa, –EPA–, y en referencia a los principales resultados del tercer trimestre de 2005, podemos constatar lo siguiente: de un lado, que la ocupación laboral ha ido subiendo respecto a los inicios del año situando la tasa interanual en un 5,13%; de otro lado, que la tasa de actividad de la población juvenil es del 57,43%; que la tasa de paro descende en 179.700 personas y que, por el contrario, el número total de asalariados aumenta respecto del año anterior en 309.400 personas⁵.

Unas cifras bajo las que coexisten variadas interpretaciones. Por un lado, una versión más oficial, aportada desde el Gobierno central, en la que se recalcan varios aspectos: que la tasa de empleo se ha ido incrementando de forma apreciable; que las mujeres han sido las principales responsables del buen comportamiento del empleo, aportando buena parte del crecimiento de la población ocupada; que el empleo indefinido ha tenido una mejor presencia que el temporal y que el menor ritmo de creación de empleo no ha podido compensar todo el aumento de la población activa. En líneas generales, que la economía española ha permitido que siga creciendo el empleo, si bien a un ritmo menor que el que se venía observando⁶.

Por otro lado, si analizamos la visión que dan algunos sindicatos, comprobamos que la interpretación, en cierto sentido, varía. Consideran como positivo que el paro se redujo en el año 2004 y que, en proceso paralelo, el empleo ha ido aumentando, principalmente en la agricultura, en la construcción y en el sector servicios. En líneas generales se observa un buen comportamiento del paro y del empleo, si bien el empleo temporal crece a un

4. M.T.A.S. (2004) *Plan de Acción para el Empleo del reino de España*, p. 4. <<http://www.inem.es/inicial/PNAE.castellano.pdf>> Consultado el 5-12-2005.

5. INE (2005) Encuesta de población Activa. Tercer trimestre de 2004, en *Notas de Prensa*, 28 de Octubre de 2005. <<http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0404/pdf>> Consultado el 11-12-2005.

Hay que anotar que la metodología de la encuesta se ha modificado en el primer trimestre de 2005 por varias causas: la necesidad de adecuarse a la nueva realidad demográfica y laboral de nuestro país, la incorporación de la nueva normativa europea siguiendo las normas de la Oficina Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT), y, por último, la introducción de mejoras en el método de recogida.

6. M.T.A.S. (2005) Análisis del mercado de trabajo, *Coyuntura laboral*, 72.

mayor ritmo que el indefinido y los problemas estructurales del mercado laboral no terminan de solucionarse, lo cual se traduce en un impedimento fuerte para un empleo de calidad y duradero⁷.

En líneas generales, pues, las cifras respaldan una buena situación laboral en España; al menos, se han incrementado los contratos respecto al año anterior, si bien la mayoría han sido de carácter temporal. Y, añadido a eso, preocupa la pérdida de peso en la economía española que está experimentando el sector industrial, cuya repercusión no afecta tanto al número de trabajadores sino a la productividad, computándose una menor producción con igual dimensión de mano de obra. Ello nos está indicando ya uno de los retos sobre el que incidiremos posteriormente: hay que mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores, invirtiendo más en capital humano y en formación.

2.2. *Perspectiva sociocultural*

Buscamos ahora, desde una perspectiva más sociocultural que económica, –sólo desde aquí podemos entablar diálogo entre el mundo de la educación y el del trabajo– mostrar algunas de las características generales que definen el mercado laboral español, y europeo en muchos de los aspectos, y que, a su vez, identifican un perfil que marca algunos de los itinerarios más comunes que se siguen de cara a una inserción laboral.

En primer lugar, un aspecto que hay que resaltar es el de la globalización de la economía e internacionalización de los mercados, cuya consecuencia principal termina siendo la interdependencia entre las grandes empresas y entre los propios mercados de trabajo⁸. La creación del mercado único europeo, como exponente principal de lo que es una economía entendida desde una perspectiva internacional, marca un devenir en los itinerarios laborales amplio y exigente; se amplía el mercado laboral, pero a la vez se complica pues se exigen unas competencias claras y novedosas imprescindibles para insertarse en dicho mercado.

En segundo lugar, la calidad del empleo se ha ido alterando de forma sustancial. En estos momentos es difícil, en un alto porcentaje, hablar de empleo único y fijo como

7. CC.OO. (2005) Empleo: entre la temporalidad y la alta tasa de paro, en *Gaceta Sindical*.

«Se mantiene una baja tasa de actividad, especialmente entre las mujeres y, aunque ha aumentado durante 2004, se ha reducido el ritmo de crecimiento, lo que hace más difícil poder alcanzar la media europea. Los jóvenes no mejoran su negativa situación de precariedad laboral; la reducción del paro entre éstos, junto a la reducción de su ocupación, pone de manifiesto el ajuste demográfico –hay menos población joven–, pero no una mejora de las condiciones laborales de la población activa joven. El crecimiento del empleo sigue siendo muy dependiente del sector de la Construcción, con un creciente componente de trabajadores inmigrantes, en muchos casos con empleos irregulares. El empleo temporal crece a un ritmo mayor que el empleo indefinido por primera vez en los últimos años». CC.OO. (2005) La posible evolución del empleo durante 2004 debe ser un acicate para actuar sobre los problemas estructurales del mercado laboral, en <<http://www.ccoo.es/>> Consultado el 7-11-2005.

8. FUJII, G. y S. M. RUESGA (2004) *El trabajo en un mundo globalizado*. Madrid: Pirámide.

uno de los elementos exponenciales del mercado de trabajo⁹. Por el contrario, la tónica dominante del mercado es la del empleo inestable, cambiante, diverso y parcial; se llega a prolongar el período de búsqueda de empleo, aun estando incorporado al mercado de trabajo. Hechos todos ellos que conllevan una fuerte inestabilidad laboral y personal, –que se deben traducir en retos socioformativos– a la que, de momento, no estamos acostumbrados en la sociedad española.

En tercer lugar, los sectores laborales más demandados han dado igualmente un giro considerable. En términos generales, la industria y la manufactura han perdido el protagonismo que han tenido en todos estos últimos años, dando paso al sector servicios como ámbito en el que con mayor facilidad se encuentra empleo. El Comercio y la Hostelería junto a la Construcción, son algunos de los sectores cuyo crecimiento del empleo es superior a la media.

En este campo existe un amplio reconocimiento del proceso de globalización económica, proceso que se acompaña de la industria hacia los servicios. Esta terciarización de la sociedad implica un aumento del paro vinculado a la pérdida de peso de ciertos sectores productivos, que conlleva la aparición de nuevos fenómenos de exclusión, y un reconocimiento de la falta de adecuación de la formación actual¹⁰.

Junto a este giro llevado a cabo por el propio mercado, dentro de la temática de los sectores laborales, hemos de hacer mención, al menos, a la aparición de nuevos sectores, nuevos yacimientos de empleo que, de unos años a esta parte, están adquiriendo protagonismo dentro del mercado. De un lado, hemos de anotar la aparición del llamado sector cuaternario cuya principal consecuencia es el denominado teletrabajo. Una forma de modernizar la organización del trabajo, haciéndolo más flexible, con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad en base a un equilibrio entre flexibilidad y seguridad¹¹.

Y, de otro lado, llevamos un tiempo en que han ido apareciendo nuevos yacimientos de empleo; nos estamos refiriendo a aquellas profesiones que tienen que ver con el medio ambiente, la seguridad, el consumo, la higiene o, incluso, desde hace más tiempo, las relacionadas con los servicios sociales. Más aún, el amplio abanico de posibilidades que comienzan a sostenerse en el mercado de trabajo incita a desarrollar un fenómeno,

9. ALGORZA, A. (2000) *El mercado de trabajo en la Unión europea*. Madrid: Pirámide.

10. PETIT, A., J. BADOSA y J. MAMPEL (2002) Educación y Escuela: El nuevo papel de la escuela dentro de una concepción educativa más amplia. Los proyectos educativos de ciudad, en J. SUBIRATS, (Coord.) *Gobierno Local y educación. La importancia del territorio y la comunidad en el papel de la escuela*. Barcelona: Ariel, p. 201.

11. «El teletrabajo es una forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos de forma regular» (Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo firmado el 16 de Julio de 2002 en Bruselas). <<http://www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.htm>> Consultado el 14-12-2005.

que ha existido desde siempre en cuanto que formas de trabajo independiente, pero que empieza a tomar un cariz distinto en los tiempos actuales: el autoempleo, como opción idónea para profesionales emprendedores de cara a abandonar el desempleo o como filosofía de promoción personal.

En cuarto lugar, junto a los sectores laborales no podemos dejar de mencionar los sectores o ámbitos poblacionales. En este sentido, el mercado de trabajo actual viene definido por diferentes casuísticas. Por una parte, nos encontramos con nuevos núcleos poblacionales, de convivencia, que se perciben igualmente tanto en las plazas públicas como en el ámbito laboral. Los continuos procesos migratorios con los que convive la sociedad actual invitan, cuando menos, a analizar el mercado de trabajo desde esta perspectiva poblacional novedosa pues, en cierta medida, influye y reorienta algunos sectores laborales¹².

Ahora bien, como consecuencia de esta particularidad del mercado, además de otras muchas en las que no vamos a entrar, aparece el denominado «mercado sin papeles» o trabajo marginal, cuyo aumento empieza a tomar medidas incontrolables. Un tránsito de trabajadores necesitados, cuyo objetivo es el de la subsistencia, que conlleva, aunque no necesariamente, pero sí con frecuencia, el tránsito de la llamada economía sumergida cuyo resorte viene establecido por el conocido como «dinero negro». Una situación que el Gobierno intenta normalizar poniendo una serie de condiciones cuyos resultados son más bien despidos por parte de los empleadores que contratos en regla a favor de los inmigrantes¹³.

Y junto a la diversidad, hemos de mencionar también los cambios en la estructura de los ciclos vitales. El tradicional proceso de formación-trabajo-jubilación está en crisis¹⁴. Más aún, parece existir acuerdo en la poca flexibilidad que se viene percibiendo por parte del sistema formativo para adaptarse a estos ritmos y necesidades distintas de las tradicionales y que son las que hoy imperan. Sobre todo si tenemos en cuenta que la estructura demográfica actual viene definida por un incremento de la tercera edad y una menor tasa de natalidad, lo que invita a plantear las cosas de otra manera.

En quinto lugar, si bien es una cuestión a la que no se le ha dado importancia, se percibe, principalmente a edades juveniles, un desconocimiento de la realidad laboral. Lo veremos posteriormente, pero ya lo podemos adelantar: el sistema formativo español

12. Nos vienen a la cabeza algunas de las expresiones que con naturalidad oímos a nuestro alrededor: «estos vienen a quitarnos el trabajo poniendo la mano de obra más barata»; «ellos lo hacen sin contrato y sin papeles»; o, desde el punto de vista del empleador: «si no es porque vienen inmigrantes, no tengo personal para la recolección».

13. El lunes, 7 de Febrero de 2005, comenzó el proceso de normalización establecido en la Disposición Transitoria Tercera del nuevo Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de Enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; plazo que se extiende hasta el 7 de Mayo de 2005 y en el que se presentaron 690.679 solicitudes. <<http://www.mtas.es/balance/>> Consultado del 7-12-2005.

14. MORENO MÁRQUEZ, G. (2003) *Trabajo y ciudadanía: un debate abierto*. Vitoria (Gasteiz): Ararteko.

no tiene estructurado un sistema de orientación laboral real, principalmente en lo que atañe al sistema educativo superior. Y aquellos que terminan la enseñanza básica obligatoria carecen, igualmente, de una orientación exhaustiva de los diferentes trayectos profesionales que pueden seguir. Tan sólo en la formación profesional reglada existe un mínimo enfoque, merced a la conexión directa establecida entre los estudios y las competencias profesionales demandadas por el mercado.

Y, en último término, –ya lo hemos mencionado–, el elemento más característico a la vez que preocupante es el de la existencia de paro. No podemos quedarnos impassibles sólo por el hecho de que casi siempre ha existido, que casi nadie ha conseguido extinguirlo y que la mentalidad de la sociedad está habituada a ello. La realidad está ahí; las cifras las hemos mencionado anteriormente, y algunos sectores, jóvenes principalmente, y no sólo los que presentan un bajo nivel de formación, padecen una alta tasa de paro.

Por tramos de edad, son los que tienen entre 25 y 29 años, los jóvenes que en mayor medida se encuentran en situación de desempleo, tanto los hombres como las mujeres, mientras que en el tramo de 30 a 34 años, hay menor número de desempleados. Entre los parados que buscan su primer empleo destacan los jóvenes con edades comprendidas entre 20 y 24 años. Y el tiempo medio que tarda un joven en encontrar un puesto de trabajo es, principalmente, superior a los 6 meses e inferior a un año, aunque hay un porcentaje de jóvenes que tarda más de dos años en encontrar un empleo¹⁵.

En definitiva, un mercado de trabajo cuyo «estado de salud», –valga el símil– podemos considerar estable, pero no por ello carente de necesarias revisiones periódicas, más aún cuando los tiempos avanzan con rapidez y las circunstancias vitales de las personas y del propio sistema cambian, considerablemente, en poco tiempo. De este modo, si bien las cifras y los resultados porcentuales son quienes terminan dando o quitando la razón a quienes apuestan por uno u otro sistema, a mayores, el mundo de la educación, siempre debe estar ahí, interpelando y proponiendo posibles mejoras, de mayor o menor envergadura, al ámbito laboral.

3. APUNTES SOBRE EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Ante este panorama laboral, torna tarea obligada detenernos, mínimamente, a reflexionar sobre varios de los interrogantes que quedan planteados a propósito del sistema formativo y, principalmente, respecto a algunos de los retos que hemos de acometer con firmeza, si queremos dar respuesta a los problemas laborales que padece la sociedad actual. Problemas que hacen referencia no sólo al hecho de tener o no tener trabajo sino, también, en alusión a qué tipo de trabajo y en qué condiciones. Es hora de que la educación de calidad no sólo sea anotada desde los ámbitos formales, sino también desde estos otros campos, que tienen una estrecha relación con aspectos económicos, pero que afectan directamente al mundo de la educación.

15. U.G.T. (2004) *Boletín de empleo*. Madrid: Secretaría Ejecutiva General, Departamento Confederal de la Juventud Trabajadora, p. 5.

Actualmente, en el territorio español, la formación profesional empieza a tener un respaldo considerable por parte de los organismos públicos. Una formación profesional amparada por la Ley Orgánica de Cualificaciones y de la Formación Profesional cuyo primer objetivo no es otro que el adaptar dicha formación a las cambiantes demandas del mercado laboral, facilitando una formación dirigida al empleo y posibilitando la formación a lo largo de toda la vida. Un programa de formación profesional con dos claros componentes: formación profesional base, dirigida a la enseñanza secundaria, y formación profesional específica, con dos grados, medio y superior¹⁶.

Un programa que integra tanto la formación reglada, como la formación continua y la formación ocupacional¹⁷. Todo ello en base a un Sistema Nacional de Cualificaciones y de Formación Profesional cuyo objetivo fundamental se asienta en el establecimiento de los niveles de extensión y de las características de las competencias profesionales que deben ser alcanzadas en cada uno de los campos de la actividad productiva. Objetivo al que llega a través del Instituto Nacional de Cualificaciones, instrumento a partir del cual se propone el establecimiento y la gestión del citado sistema, principalmente en lo que atañe al mantenimiento y actualización del Catálogo Nacional de Cualificaciones¹⁸.

Y la Universidad, por su parte, en las últimas décadas y actualmente, ha vivido y vive tiempos de cambio. Cambios normativos, reformas parciales de planes de estudio, nuevas y variadas titulaciones. Transformaciones, todas ellas, que son un claro intento, más bien tímido y poco realista, de adecuar los estudios universitarios a todo aquello que sucede fuera de las aulas, incluido el ámbito laboral. Podemos decir que la Universidad ha abierto sus puertas a un número creciente de alumnos, a nuevos sectores sociales pero, a la vez, a nuevas y más demandas educativas y formativas que no terminan de verse reflejadas con claridad. Una realidad, pues, la de enseñanza universitaria, que denota un claro desfase y desajuste entre la formación ofrecida y las demandas laborales exigidas por las organizaciones¹⁹.

16. Ley Orgánica 5/2002, de 19 de Junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. BOE de 20 de Junio de 2002.

17. CASAL, J., F. COLOMÉ y M. COMAS (2003) *La interrelación de los tres subsistemas de Formación Profesional en España*. Madrid: Fundación tripartita para la Formación en el empleo/Fondo Social Europeo.

18. R.D. 1128/2003 de 5 de Septiembre por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones. BOE de 17 de septiembre de 2003. Posteriormente, el 9 de Marzo de 2004 se publicó el R.D. 295/2004 de 20 de Febrero, por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP). Y, el 5 de Octubre de 2005, se ha publicado el R.D. 1087/2005 de 16 de Septiembre, por el que se establecen nuevas cualificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos, que se incorporan al Catálogo Modular de Formación Profesional y se actualizan determinadas cualificaciones profesionales.

19. Más concretamente, en un estudio realizado por la Fundación Conocimiento y Desarrollo (CYD) entre 404 empresas para averiguar, entre otras cuestiones, en qué medida los titulados universitarios cuentan con aptitudes suficientes para trabajar, comprobaron que aspectos como la formación prácticas (86%), las habilidades directivas (83%), la capacidad de gestión (76%), los idiomas (75%), motivación y disposición para el trabajo (71%), son los que han recibido un mayor porcentaje en cuanto que déficit en la formación universitaria. FUNDACIÓN CONOCIMIENTO Y DESARROLLO (2005)

En definitiva, más allá de una mera descripción del sistema formativo, lo que nos interesa es resaltar que el sistema no parece que esté en muy mal estado y que, al menos, las intenciones han venido siendo buenas. No obstante, bien es cierto que la Formación Profesional se encuentra más estrechamente ligada al ámbito de las competencias profesionales y del mundo del trabajo y que, por el contrario, la Universidad anda algo más alejada de la realidad laboral. Más aún, que la Universidad ha aglutinado mucha gente olvidándose de uno de sus objetivos: la formación orientada a la capacitación laboral.

En líneas generales, exagerando un poco la resultante final, podemos decir que hemos vivido unas décadas en las que la obsesión por seguir hacia arriba en el sistema formativo ha sido la tónica dominante; que hemos olvidado que acceder a la Formación Profesional o incluso directamente al mercado de trabajo a partir de los 16 años no tiene por qué parecer un reducto formativo; que la Universidad ha de mejorar si quiere ser realista con la sociedad; y que dicho dibujo resultante nos obliga a pensar en algunos cambios que debemos acometer si queremos conseguir acercarnos al tan deseado pleno empleo y de calidad.

Gráficamente lo podríamos resumir de la siguiente forma: tenemos un mercado laboral que castiga, en buena medida, a aquellos que han llegado a los niveles superiores de formación, creando unas bolsas de desempleo abundantes, pues no es capaz de acoger a todos aquellos titulados universitarios que en los 15 últimos años han salido de las aulas; y, por el contrario, tiene a disposición una bolsa de empleo accesible en aquellos trabajos más tradicionales, pertenecientes a los oficios, comúnmente conocidos, de «mancharse las manos».



Elaboración propia

La Universidad y la empresa española. Colección documentos CYD. 2/2005. <<http://www.fundacion.cyd.org/Publicaciones/documentos.asp>> Consultado el 1-12-2005.

4. ALGUNOS RETOS FORMATIVOS

El dibujo resultante presentado, a grandes rasgos, nos está indicando, desde nuestro punto de vista, algunos aspectos que pueden ayudar a mejorar el gráfico y, en consecuencia, a reducir esas bolsas de desempleo creadas. En primer lugar y como reto global, pensamos que ha venido existiendo un problema cultural fuerte. La mentalidad imperante, en las familias principalmente, ha llevado a los jóvenes a «consumir por consumir» educación y a seguir «enganchados» en el sistema por causas que carecen de sentido cuando de formar a las personas estamos hablando. El hecho de que las aulas universitarias hayan quedado masificadas no es tanto consecuencia de que los alumnos optaran por estudios universitarios cuanto por el hecho de que existía, y existe, una mentalidad de tener que hacer formación universitaria.

Este hecho, de difícil solución, pasa, por un lado, por un cambio en la acción y en la orientación del profesor de enseñanza secundaria. Ha sido también un hábito frecuente el dirigir el proceso formativo desde el propio sistema. Cuántos profesores han orientado a sus alumnos a una u otra carrera universitaria según los resultados que obtenían en sus estudios de enseñanzas medias, sin más referente que una nota de corte y no en función de unas competencias y de unos valores. La formación del profesor de secundaria debe estar encaminada, igualmente, a un conocimiento del mercado laboral y de los posibles itinerarios laborales que pueden seguir sus alumnos, más allá de una orientación académica. Se trata, en definitiva, de orientar y reconvertir la formación hacia una cultura de competencias y de valores.

Y, por otro lado, junto a la formación del profesorado, las instituciones públicas deben compensar el esfuerzo y la inversión en cuanto a formación se refiere y valorar en su justa medida la formación profesional. Ya se viene haciendo, de hecho son numerosos los anuncios publicitarios donde se busca «vender el producto». No obstante, hay que ir un poco más allá y mejorar el sistema en cuanto a incentivos profesionales y económicos tanto de los alumnos como de los propios profesores y, más aún, de las empresas y organizaciones laborales de las que dependen los alumnos para una correcta formación.

En segundo lugar, otro de los aspectos de los que adolecemos en nuestro sistema formativo es de un seguimiento del alumno una vez terminados sus estudios. Si al hecho de que el mercado laboral, de por sí impresiona a la persona, le unimos que desde quien lo ha formado no tiene un mínimo apoyo y respaldo, la elección del itinerario laboral se complica mucho más. Este hecho debe traducirse en dos cuestiones: de un lado, en su etapa de formación dentro del sistema tenemos que aportar al alumno, tanto una buena orientación laboral y preparación para el «oficio» de buscar trabajo, así como enseñarle bien el mercado de trabajo. Los alumnos no conocen la realidad laboral que les espera. Hay que presentarles claramente cómo es el mercado laboral y cuáles son sus mecanismos de funcionamiento.

De otro lado, planteado de una forma o de otra, hemos de acompañar, quizá no más que un año, el tiempo es lo de menos, al alumno que termina su tiempo de formación y que se enfrenta a una nueva etapa. Ese seguimiento por parte del sistema, bien por

medio de nuevas figuras o a través de quienes han sido sus propios tutores, debe ser una realidad, pues desde hace tiempo los chicos andan demandándolo. No debemos conformarnos con enseñarles a hacer cartas de presentación, currículos y entrevistas, sino que nuestra función debe ser la de lazarillo, de guía y ayuda en el choque inicial ante el mundo del trabajo.

Ello obliga, igualmente, a establecer, a escala inferior, observatorios de empleo. Bien es cierto que desde la administración pública se cuenta con el Observatorio Profesional que investiga, a través de estudios económicos y formativos, cada una de las familias profesionales. No obstante, a lo que nos estamos refiriendo es a esos otros observatorios sectoriales y territoriales, que existen en algunos núcleos poblacionales, pero que son pocos y actúan desde una perspectiva más económica y administrativa que social y personal²⁰.

En tercer lugar, buscando definir la calidad más que la cantidad de empleo, observamos que existe un déficit convivencial en la mayoría de los puestos de trabajo. Es decir, da la impresión, por tanto sólo estamos haciendo una valoración especulativa, de que una vez que tenemos empleo lo que más nos preocupa, cosa normal, es no perderlo, pero invertimos poco tiempo en mejorar nuestras condiciones, más allá de lo estrictamente económico y en referencia a la jornada de trabajo. Nos estamos refiriendo a la necesidad que existe de formar en la convivencia, y no sólo de cara al mejor desempeño del puesto de trabajo. Y no sólo por el hecho de que empezamos a convivir en los trabajos con personas de diferente cultura a la nuestra sino, incluso, porque las disparidades de criterios, valores, y puntos de vista respecto a la convivencia puede ser un punto de mejora en el trabajo, si se saben enfocar correctamente, previa formación en la convivencia.

En cuarto lugar, junto al fomento de la formación para la convivencia en el trabajo, estamos convencidos de que en España, a diferencia de lo que ocurre en otros países vecinos, la formación en los idiomas es poco apropiada a los tiempos que corren. Pensamos que aquellos que ocupan la bolsa de desempleo anteriormente descrita podrían encontrar trabajo más allá del territorio nacional. Una correcta formación en los idiomas, y un cambio de cultura en el país, favorecería la normalidad cuando se trata de buscar trabajo en otro país.

En quinto lugar, desde las administraciones y desde los propios centros educativos, se ha de orientar y de favorecer, más de lo que se viene haciendo, tanto la autoformación como el autoempleo. Por un lado, la autoformación, en cuanto que modelo básico y competencia clave en alusión al sentido de capacidad del sujeto para autogestionar su

20. Gonzalo López-Aranguren, director de la Fundación Metis, especializada en la aplicación de las nuevas tecnologías a la Orientación e Inserción Laboral, argumenta en una entrevista que «el límite geográfico del observatorio debería ser la región ya que por encima de esta unidad geográfica se pierde el soporte geográfico real del mercado». <<http://www.sieres.org/portal/orientadores/interior.aspx?men=4&ent=1>> Consultado el 13-4-2005.

proyecto de vida en relación a su entorno; es decir, capacidad de la persona para detectar y decidir qué itinerario formativo necesita, dónde y cómo desarrollarlo²¹. Y, por otro lado, el autoempleo, en el sentido de favorecer que las personas se encuentren en disposición de identificar y analizar oportunidades de trabajo, en cuanto que alternativas de acceso a una actividad profesional. Existen muchas personas capaces de asumir riesgos que por falta de estímulos, apoyos y servicios no terminan de aventurarse en el mundo del autoempleo.

5. CONCLUYENDO Y ABRIENDO PERSPECTIVAS

Analizando los diferentes puntos mencionados, comprobamos que, en la mayoría de ellos, el factor territorial tiene mucho que aportar. Dicho de otro modo, quizá, uno de los mayores retos esté en apoyar las acciones políticas de formación y empleo en y desde el territorio. Se trataría de asumir las interrelaciones que pueden hoy proyectarse entre tres ámbitos delimitados por tres conceptos, el territorio, la formación y la acción política, que se comportan como tramas que conectan el mundo de la vida y que en conjunto definen un campo de interés vital tanto para la formación como para la política, para el bienestar y el empleo, en fin, de las comunidades y de los pueblos²².

El reto, pues, se encuentra basamentado en la idea de que podrían venir mejores y mayores resultados formativos y de empleo a partir de la recuperación del verdadero sentido de la variable territorial en el conglomerado de la acción política. Y es que bien puede entenderse que formar a las personas es manipular culturalmente los espacios de referencia y esto, a su vez, puede y debe interpretarse perfectamente en el sentido de acción y decisión política; justamente lo contrario de lo que defienden numerosos postulados homogéneos donde la acción política aparece como descarnada, debido precisamente a que sus argumentos y decisiones carecen del anclaje suficiente en ese complejo de variables que conforman la dimensión territorial de toda acción humana. Expresado en otros términos, gestionar las interdependencias que se producen entre los individuos y sus espacios de referencia desde una perspectiva educativa supone encontrar claves de acción política en el fomento de la formación para el empleo.

No proponemos delimitar territorios y encapsular la acción política a partir de unas fronteras determinadas, sino situar la variable territorial en el centro de las políticas de empleo, retomando el valor social y educativo de los espacios, con el fin de encontrar líneas de acción política. Estamos convencidos de que cuanto mayores sean esos anclajes mejor soportaremos los vaivenes a los que está sometida la sociedad y de

21. GARCÍA DEL DUJO, A. (2005) Auto-formação: a competência chave do século XXI. <http://www.dce.ua.pt/congresso/206_Angel%20Artigo.PDF> Consultado el 13-11-2005.

22. GARCÍA DEL DUJO, A. y J. M. MUÑOZ RODRÍGUEZ (1999) El factor territorial en la política educativa: ¿Es posible una fundamentación pedagógica?, en *Aula. Revista de enseñanza e investigación educativa*, 11, 177-189.

forma más fidedigna responderemos a las demandas sociales y educativas de las personas y los colectivos determinados y a las necesidades del mercado de trabajo. Buscamos presentar, en último término, la idea política que apunta hacia una concepción de los sujetos en proceso dentro de unas coordenadas espaciales, llegando a permitir el encuentro no sólo de los ciudadanos entre sí, como viene haciéndose habitualmente, sino de los ciudadanos con sus espacios, pasando así de una democracia local y participativa, a una democracia territorial participante.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALGORZA, A. (2000): El mercado de trabajo en la Unión europea. Madrid: Pirámide.
- CASAL, J., F. COLOMÉ y M. COMAS (2003): *La interrelación de los tres subsistemas de Formación Profesional en España*. Madrid: Fundación tripartita para la Formación en el empleo/Fondo Social Europeo.
- CC.OO. (2005): Empleo: entre la temporalidad y la alta tasa de paro, en *Gaceta Sindica*.
- COMISIÓN EUROPEA (1994): *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- COMISIÓN EUROPEA (2002): *Un nuevo impulso para la juventud europea. Libro Blanco de la Comisión Europea*. Luxemburgo: Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades europeas.
- FUJII, G. y S. M. RUESGA (2004): *El trabajo en un mundo globalizado*. Madrid: Pirámide.
- FUNDACIÓN CONOCIMIENTO Y DESARROLLO (2005): *La Universidad y la empresa española*. Colección documentos CYD. <<http://www.fundacion.cyd.org/Publicaciones/documentos.asp>>
- GARCÍA DEL DUJO, A. (2005): Auto-formação: a competência chave do século XXI. <http://www.dce.ua.pt/congresso/206_Angel%20Artigo.PDF>
- y MUÑOZ RODRÍGUEZ, J. M. (1999): El factor territorial en la política educativa: ¿Es posible una fundamentación pedagógica?, *Aula. Revista de enseñanza e investigación educativa*, 11, 177-189.
- INE (2005): Encuesta de población Activa. Tercer trimestre de 2004, *Notas de Prensa*, 28 de Octubre de 2005.
- M.T.A.S. (2004): Plan de Acción para el Empleo del Reino de España. <<http://www.inem.es/inicial/PNAE.castellano.pdf>>
- (2005): Análisis del mercado de trabajo, *Coyuntura laboral*, 72.
- MORENO MÁRQUEZ, G. (2003): *Trabajo y ciudadanía: un debate abierto*. Vitoria (Gasteiz): Ararteko.
- PETIT, A., J. BADOSA y J. MAMPEL (2002): Educación y Escuela: El nuevo papel de la escuela dentro de una concepción educativa más amplia. Los proyectos educativos de ciudad, en J. SUBIRATS (Coord.) *Gobierno Local y educación. La importancia del territorio y la comunidad en el papel de la escuela*. Barcelona: Ariel, pp. 199-221.

U.G.T. (2004): *Boletín de empleo*. Madrid: Secretaría Ejecutiva General, Departamento Confederal de la Juventud Trabajadora.

- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de Junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. BOE de 20 de Junio de 2002.
- R.D. 1128/2003 de 5 de Septiembre por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones. BOE de 17 de septiembre de 2003.
- R.D. 295/2004 de 20 de Febrero, por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP). BOE de 9 de Marzo de 2004.
- R.D. 1087/2005 de 16 de Septiembre por el que se establecen nuevas culificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos, que se incorporan al Catálogo Modular de Formación Profesional y se actualizan determinadas cualificaciones profesionales. BOE de 5 de Octubre de 2005.
- Resolución de 7 de Marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005 (ANC 2005). BOE de 16 de Marzo de 2005.