

FORMACIÓN, OCUPACION, CAPITAL HUMANO Y POLITICAS DE EMPLEO*

*M^a. Luisa Ridaó Carlini
José Luis Martín Navarro
Asunción Rodríguez Ramos
Universidad de Sevilla*

RESUMEN

Las políticas de empleo constituye un elemento esencial de intervención sobre el mercado de trabajo con el objetivo de reducir la tasa de desempleo. El presente artículo se centra en un aspecto particular de la misma: el papel de la educación y la formación y, en general, de la dotación de capital humano, como instrumento de lucha contra el paro. El trabajo aborda, en primer lugar, el problema de la conceptualización de las políticas activas del mercado de trabajo. Posteriormente, se analiza la relación entre la formación y la inserción laboral como una de esas medidas. El artículo termina con un estudio de uno de los subsistemas que conforman la Formación Profesional, la denominada formación ocupacional.

Palabras clave: Políticas de empleo, políticas activas, formación, ocupación, capital humano, tasa de desempleo.

ABSTRACT:

Employment Policy is the most important instrument of Economic Policy in order to reduce the unemployment rate. This paper studies a specific aspect of employment policy: education and training and, in a general way, human capital, as an essential instrument of fighting against unemployment. First, the paper analyses labour market active policies. Second, the relationship between training and participation in the labour market as an important active measure. The paper ends with the particular analysis of specific job training.

Key words: Employment Policy, actives policies, training, job, human capital, unemployment rate.

* Este artículo se inscribe en el proyecto de investigación "Políticas activas del mercado de trabajo. Estructura educativa y formación como elementos determinantes de la inserción laboral en Andalucía", que

1. INTRODUCCIÓN

El logro de unas cotas de empleo elevadas constituye un requisito fundamental para poder caracterizar como bueno el funcionamiento de cualquier estado del bienestar, en la medida que permite el sostenimiento financiero de los sistemas públicos de protección social y contribuye a reducir las probabilidades de pobreza, exclusión o marginación social. Uno de los retos más importantes a que se enfrentan las sociedades actuales consiste en conjugar, de forma simultánea, la modernización de la sociedad y una sólida protección social, lo que exige lograr unos mayores niveles de empleo, sin que la mayor flexibilidad del mercado laboral que se viene recomendando en los últimos años signifique un abandono de los derechos sociales y laborales.

Uno de los instrumentos a través de los cuáles la administración pública puede incidir sobre los resultados del mercado laboral es el ámbito de las políticas de empleo, que se han ido desarrollando y enriqueciendo a medida que el problema del desempleo se ha hecho más grave en las sociedades europeas. De esta forma, se han venido desarrollando actuaciones en el ámbito de la protección de los desempleados y del fomento de la creación de empleo y la empleabilidad de individuos pertenecientes a algunos colectivos específicos, como los parados de larga duración, los jóvenes, los mayores, los trabajadores discapacitados, etc. Esta dicotomía ha dado lugar a una separación, aceptada de forma generalizada, entre políticas pasivas y activas del mercado de trabajo, si bien, como señalan muchos estudios, no hay una clara frontera entre ambas.

Uno de los elementos que en los últimos años ha ganado peso en la intervención sobre el mercado de trabajo ha sido el de la formación. La educación, la formación y, en definitiva, el capital humano de los trabajadores se han revelado como elementos esenciales para la empleabilidad de cualquier persona. No obstante, resulta especialmente relevante en el caso de algunos colectivos de trabajadores que, ya sea por una formación deficiente o ya sea por un cambio en las condiciones en que desarrolla su actividad laboral como consecuencia del avance tecnológico de los últimos años, necesitan un proceso intensivo de formación para la inserción exitosa en el mercado laboral. En este sentido, la Unión Europea ha insistido en la importancia de los aspectos tecnológicos para el empleo en el futuro cercano. Tanto es así que uno de los vectores fundamentales sobre los que edifica su política de empleo es el del desarrollo de la denominada Economía basada en el conocimiento, una apuesta por la adopción de las nuevas tecnologías de la información y del conocimiento que caracteriza el final de siglo. Este hecho confirma que la formación de los trabajadores es un elemento esencial para su empleabilidad.

se ha beneficiado de una ayuda a la investigación en el área de Economía Andaluza de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía 1999-2000. Queremos agradecer la colaboración de Sergio Marquez en la elaboración de este trabajo.

En este contexto, tiene especial importancia la intervención de la administración en el ámbito de la dotación de capital humano de los trabajadores. En el presente trabajo nos centraremos en plantear algunas reflexiones en torno al papel de la formación como política activa del mercado de trabajo. Para ello, comenzaremos con una exposición sobre los principales aspectos del debate teórico que se ha generado en cuanto a la relación educación-formación-empleo; a continuación, profundizaremos en el caso concreto de la Formación Profesional, para finalizar con un análisis del impacto que uno de sus subsistemas –la Formación Ocupacional- ha tenido en la inserción laboral de los desempleados españoles.

2. LAS POLÍTICAS ACTIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO: APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

La mayoría de los especialistas que durante los últimos años se han referido a las políticas de empleo o del mercado de trabajo¹ coinciden en diferenciar entre políticas activas y pasivas, en atribuir a las primeras una cierta superioridad como estrategias para la creación de empleo y en recomendar un aumento del esfuerzo económico en dichas políticas frente a una cautelosa reducción del gasto en políticas pasivas.

Según la definición de la OCDE, las políticas pasivas del mercado de trabajo comprenden las medidas cuyo objetivo es el de asegurar un determinado nivel de vida a los parados, incluyendo algunas medidas de fomento de las jubilaciones anticipadas. Por su parte, las políticas activas tratan de actuar directamente sobre el funcionamiento del mercado de trabajo a fin de aumentar el nivel de empleo o reducir el de paro. Según el aspecto del mercado de trabajo sobre el cual incidan –aumento de la demanda, mejora del ajuste entre oferta y demanda o reducción de la oferta- existen distintas modalidades.

En la primera modalidad se incluyen tanto las medidas destinadas a aumentar la demanda de trabajo general como la de colectivos concretos, mediante la concesión de incentivos económicos al sector privado o la creación directa de empleo por parte del sector público. Una segunda categoría entre las políticas activas incluye la formación de los desempleados, la concesión de incentivos para abaratar la movilidad geográfica o las medidas tendentes a mejorar los flujos de información del mercado de trabajo, políticas todas ellas que pretenden lograr una mejora en el ajuste a corto plazo entre oferta y demanda de trabajo. Por último, la reducción de la jornada laboral o cualquier otra modalidad de “reparto de trabajo” son políticas activas que actúan por el lado de la oferta de trabajo.

Las políticas activas de empleo han comenzado a adquirir, desde mediados de la década de los noventa, un lugar preponderante entre las estrategias nacionales des-

1. Aunque no existe una definición de este concepto que sea aceptada con carácter general, se asume en la práctica que las políticas de empleo son “aquellas medidas destinadas a los parados o a mejorar la situación del mercado de trabajo que, normalmente comportan algún tipo de transferencia o ayuda económica y que suelen caer bajo la responsabilidad de los ministerios de trabajo” (Fina, 1999, pg.68). Con esta caracterización se excluyen los cambios puramente normativos y las políticas de ayuda para el fomento empresarial o regional como políticas de mercado de trabajo.

tinadas a combatir el desempleo; conforman un conjunto de actuaciones con las que se pretende fomentar la creación de empleo por los empleadores o facilitar la búsqueda activa de empleo por parte de los desempleados, habilitándolos para acceder al empleo por la vía de la movilidad espacial o la readaptación profesional necesaria para enfrentarse a los nuevos retos que imponen los cambios tecnológicos. En esta tarea es crucial la colaboración activa de los desempleados, relacionada a su vez con una política pasiva por excelencia como es la protección al desempleo.

Como han destacado ACEBILLO y ROJO (1995), las políticas activas suponen, con respecto a las pasivas, una visión más positiva del desempleo, por cuanto que tratan de obtener las energías que se encuentran dormidas en el paro y que, al entrar en acción, supondrían una gran ayuda para alcanzar una sociedad del Bienestar, quizá bien distinta de la que por tal entendemos en la actualidad.

En su informe sobre perspectivas del empleo, la OCDE (1998) recoge siete tipos de programas relacionados con el mercado de trabajo, cinco de los cuales son considerados programas de políticas activas (Tabla 1).

Tabla 1

Programas relacionados con el mercado de trabajo

A. MEDIDAS ACTIVAS.

1. SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO Y ADMINISTRACIÓN DE LOS PROGRAMAS.
2. FORMACIÓN PROFESIONAL.
 - a) Formación de parados adultos y de trabajadores que corren el riesgo de perder el empleo.
 - b) Formación de adultos ocupados.
3. MEDIDAS DESTINADAS A LOS JOVENES.
 - a) Medidas destinadas a los jóvenes parados y desfavorecidos.
 - b) Ayuda al aprendizaje y otros tipos de formación de los jóvenes de carácter general.
4. SUBVENCIONES A LA CREACIÓN DIRECTA DE EMPLEO Y A LA CONTRATACIÓN.
 - a) Subvenciones al empleo permanente en el sector privado.
 - b) Ayuda a los parados que crean nuevas empresas.
 - c) Creación directa de empleo (en el sector público o en organismos sin fines de lucro).
5. MEDIDAS EN FAVOR DE LOS INCAPACITADOS.
 - a) Rehabilitación.
 - b) Empleos destinados a los incapacitados.

B. MEDIDAS PASIVAS.

6. SEGURO DE DESEMPLEO.
7. JUBILACIÓN ANTICIPADA POR MOTIVOS RELACIONADOS CON EL MUNDO DEL TRABAJO.

Fuente: OCDE (1998).

Aunque no es tarea fácil inventariar la variada gama de iniciativas que en España pueden ser calificadas como políticas activas, cabe destacar el esfuerzo realizado en ESPINA (1995), en que se indican además las disposiciones legales correspondientes. Muy sumariamente podemos distinguir cuatro tipos. En primer lugar, la eliminación del monopolio del INEM en materia de servicios de colocación y la consiguiente regulación de las agencias privadas de colocación sin ánimo de lucro y los servicios integrados para el empleo (S.I.P.E.)². En segundo lugar, los servicios públicos de cualificación profesional; en tercer lugar, la creación directa de empleo por las distintas entidades públicas mediante convenios de colaboración con el INEM y finalmente, los incentivos a la contratación por empresas de trabajadores desempleados.

Como en tantos ámbitos de la política económica, no se cuenta con una evaluación rigurosa del impacto de las políticas activas del mercado de trabajo, ni tan siquiera de directrices concretas que permitan determinar el momento óptimo para emprender tales acciones, ni la combinación más adecuada de tipos de programas ni la intensidad con que deben ser aplicados. Sí se han formulado algunas sugerencias para la aplicación de dichos programas en los países de la OCDE (CALMFORS, 1994, recogido en ESPINA, 1995), entre las que destacamos las siguientes:

En primer lugar, los programas deben dirigirse a los desempleados que se encuentran en el ciclo medio del desempleo. Los destinados a desempleados de larga duración, pierden parte de su efectividad si se aplican demasiado tarde, dado que la empleabilidad del beneficiario puede haber disminuido hasta grados de casi irreversibilidad. No obstante, si las políticas de reinserción profesional se practican en las etapas más tempranas del desempleo, pueden llegar a ser redundantes e incluso desincentivadoras de la búsqueda individual de empleo, lo que las haría resultar muy costosas. Se reconoce, pues, como crucial el equilibrio entre la mejora de oportunidades para los desempleados y el mantenimiento de los incentivos necesarios para que no cese la búsqueda activa de empleo.

En segundo lugar, se asume que la eficiencia de los programas, vinculada a su capacidad para redistribuir las oportunidades de empleo, está asociada a un tamaño global no excesivamente grande y a una combinación equilibrada y

2. Acebillo y Rojo (1995) realizan un interesante análisis sobre la nueva orientación de los servicios de empleo. Definen el concepto de ocupabilidad —que otros autores llaman empleabilidad—, como la probabilidad que tiene un demandante de empleo de encontrar trabajo; se plantea el itinerario personal hacia el empleo, la necesidad de aprender el oficio de emprender y de cambiar con la empresa, es decir, aprender a aprender. Estos conceptos constituirían el equipaje teórico para entender los servicios al empleo en los tiempos actuales.

diversificada. En este sentido, los programas de formación pueden ser deseables en la mayor parte de los países pero, como señala CALMFORS, pueden presentar rendimientos decrecientes a escala, a menos que la cualificación se realice mediante el aprendizaje y la práctica en el puesto de trabajo real.

En tercer lugar, debe evitarse que los servicios de empleo se colapsen con los programas de cualificación y creación directa de empleo, dado que el papel fundamental de estas instituciones está en el servicio de ayuda a la colocación y búsqueda de empleo. En este sentido, como han destacado ACEBILLO y ROJO (1995), puede resultar conveniente la separación funcional y la descentralización de los diferentes servicios.

Pero en todo caso, no debe entenderse que las políticas activas vayan por sí mismas a resolver el problema del desempleo, si bien mediante su adecuada aplicación pueden contribuir en mayor medida a su reducción.

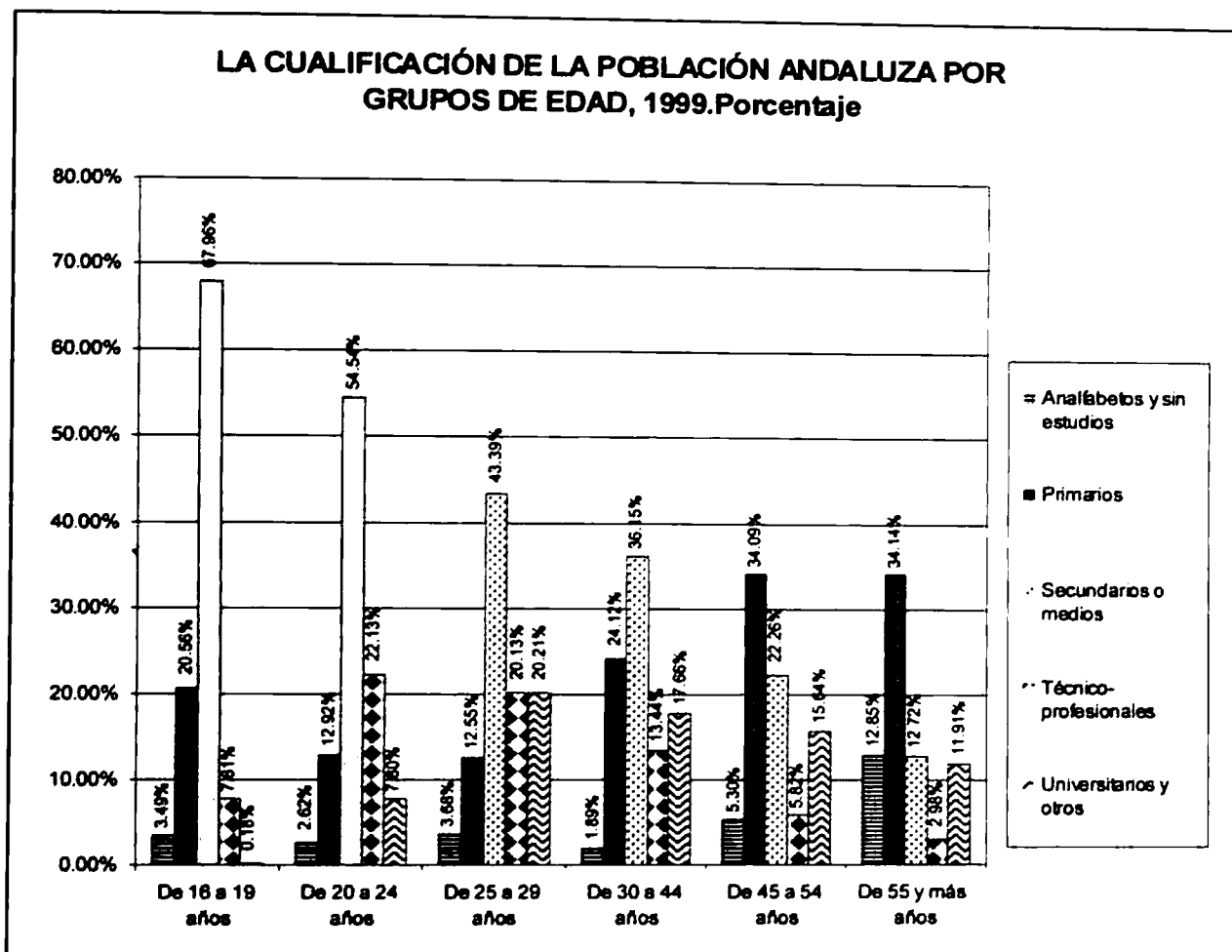
Cuando se establecen comparaciones entre los niveles de desempleo existentes en distintas áreas geográficas –de sobra es conocido el diferencial de paro existente entre España y otros países europeos- o entre distintos grupos de individuos, uno de los factores que ayudan a explicar las diferencias existentes es el nivel de cualificación de la mano de obra. Por este motivo, la política de formación ha adquirido un lugar prioritario en el contexto de las políticas activas del mercado de trabajo. La política de formación incluye un conjunto de medidas que tienen como fin la adquisición de competencias básicas y complementarias por parte de los trabajadores.

3. CAPITAL HUMANO E INSERCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

Entre las condiciones necesarias que generalmente se asumen para definir una estrategia a favor del empleo se encuentra el concepto de formación, entendido, en sentido amplio, como una inversión en capital humano que permite a los mercados de trabajo de los distintos países disponer de una mano de obra cualificada, bien preparada y adaptable a las cambiantes circunstancias. De hecho, la aparición de la teoría del capital humano a principios de la década de los sesenta, y su principio básico según el cual la educación y la formación pueden ser consideradas como inversión, ha contribuido al arraigo de un dogma que atribuye al aumento en los conocimientos de los trabajadores beneficios tales como el aumento de la productividad, la aceleración en el crecimiento económico y la expansión en el empleo.

En todas las sociedades, durante las últimas décadas, los jóvenes han participado de modo creciente en el proceso educativo y, de modo particular, en la educación superior, lo que ha supuesto un considerable aumento en el número de titulados que, en nuestro país, y en nuestra Comunidad Autónoma en particular, se hace especialmente notable en las generaciones nacidas a partir de la década de los sesenta.

Gráfico 1



Fuente: *El mercado de trabajo en Andalucía, Datos Estructurales, 2000.*

Los datos muestran que la diferencia en la estructura educativa de los distintos grupos de edad de la población andaluza es espectacular. A medida que avanzamos en grupo de edad, aumenta significativamente el porcentaje de individuos analfabetos, sin estudios o con sólo estudios primarios, y se reduce el de individuos con estudios técnico-profesionales, secundarios y universitarios. Toda la información recopilada muestra, en definitiva, la mejora educativa de los más jóvenes frente a los de más edad. El esfuerzo financiero de los últimos decenios ha permitido un avance espectacular, desde una perspectiva histórica, de la estructura educativa del conjunto de la población.

Existen diferentes motivos que pueden haber propiciado en el mundo desarrollado la aparición de un clima favorable a este incremento en la demanda de estudios universitarios por parte de los jóvenes: en primer lugar, el aumento en los niveles de renta y riqueza de la población que, cada vez en mayor medida, permite a las familias

prescindir de los ingresos laborales de sus miembros más jóvenes; en segundo lugar, las “obligaciones” derivadas del Estado de Bienestar, que llevaron a los gobernantes de los diferentes países a expandir los recursos públicos destinados a la financiación de sus sistemas de educación, al entenderse que la mejora en los niveles educativos de la población era uno de los caminos más efectivos para lograr una sociedad más justa y democrática.

Por último, la favorable acogida experimentada por la aludida teoría del capital humano, por la cual la educación es una inversión privada rentable para el individuo, que aumentará su productividad y le permitirá obtener mayores retribuciones durante su vida laboral, al tiempo que reducirá sus probabilidades de encontrarse en situación de desempleo. Se asumió, en definitiva, que los conocimientos y capacidades que proporciona la educación permitirían al trabajador una mejor comprensión de los procesos mediante los cuales se desarrolla su trabajo, una mejor capacidad de adaptación a las contingencias imprevistas y una mejor disposición para aceptar la disciplina requerida por su trabajo. Aunque la decisión de adquirir educación por parte de los individuos, así entendida, estaría sujeta a consideraciones de rentabilidad privada, los efectos del aumento de capital humano se trasladan también al conjunto de la sociedad, en la medida en que del aumento de las capacidades productivas individuales puede esperarse un mayor crecimiento económico y tecnológico. Puede decirse que, en gran medida, la teoría del capital humano legitimó científicamente la expansión educativa que se ha conocido en gran parte del mundo desarrollado durante las últimas décadas, contribuyendo al amplio acuerdo social que se ha generado en torno a su conveniencia, así como al incremento sin precedentes que ha experimentado su demanda.

Es cierto que durante las cuatro décadas transcurridas desde el inicio de estas investigaciones, se han dirigido numerosas críticas a la teoría del capital humano³, críticas centradas en gran medida en sus principios básicos, pero también en sus predicciones; de hecho, los problemas de paro o subempleo de los titulados que siguen a la aparición del fenómeno de la “educación de masas” distan mucho de constituir la confirmación de los supuestos que sustentan la teoría del capital humano.

No obstante, a pesar del mayor escepticismo con que se emprendieron las investigaciones posteriores, en la actualidad se observa un renovado interés por las cuestiones referentes al papel de la educación en el desarrollo de las economías. Esto es así porque los aspectos tecnológicos se consideran ahora esenciales para lograr el aumento en la productividad que requiere la nueva situación competitiva, y la educación se asume como instrumento crucial para permitir la adquisición de los conoci-

3. Entre las primeras críticas, las más conocidas fueron las de Arrow (1973), Spence(1973), Stiglitz(1975), Bowles(1972), Gintis(1971) y Edwards, Reich y Gordon (1975).

mientos específicos que demandan las nuevas tecnologías. La adquisición de estos conocimientos permitirá la adaptación de la mano de obra a un entorno tecnológico cambiante, el desarrollo de la tecnología y la adopción de sistemas de organización productiva más eficientes. Como ya expresara la OCDE en 1993 “sólo una población activa bien formada y muy flexible permitirá la adaptación al cambio estructural y al aprovechamiento de las oportunidades de empleo generadas por el progreso técnico, y conseguir estos objetivos obligará a una revisión, tal vez radical, del tratamiento económico que reciben los recursos humanos y la educación”.

La cualificación de la población mediante el sistema educativo se asume como algo que desempeñará un papel transcendental, en la medida que la demanda de cualificaciones del mundo laboral exige una educación cada vez más flexible, y que las sociedades actuales se caracterizarán cada vez más por disponer de sistemas de producción complejos, que requieren trabajadores capaces de utilizarlos a fin de no perder competitividad; una población con un elevado nivel educativo es un mecanismo para el desarrollo de la capacidad productiva, pero además se ha convertido en el signo de identidad de una sociedad moderna. El conocimiento, como la información, se ha convertido en la actualidad en un factor de producción esencial en una economía contemporánea, un factor que, al mismo tiempo, se comporta como “...una materia prima primordial y particularísima, ya que, a diferencia de las tradicionales, se regenera a medida que más se consume; es decir, crece en la medida que más se utiliza” (ÁLVAREZ, 1999, p. 9).

No obstante, lejos de constituirse en la panacea para resolver los problemas del mercado de trabajo, la realidad parece atribuir un papel muy distinto al sistema educativo. El sistema productivo se ha mostrado incapaz de generar empleos cualificados al mismo ritmo con que el sistema educativo ha aumentado los niveles educativos de la población, hecho que provoca el conocido desajuste educación-empleo. El desempleo también afecta a quienes disfrutaban de los mayores niveles educativos y, si bien es cierto que las posibilidades de desempleo continúan siendo menores para los titulados superiores, en buena parte de los casos la alternativa al paro por parte de algunos individuos cualificados es la de acceder a empleos para los cuales se encuentran sobrecualificados.

Esta realidad ha suscitado un debate sobre el verdadero papel de la educación en el mercado de trabajo, en el que las ventajas e inconvenientes que aporta el cada vez más elevado nivel educativo de la población activa han sido objeto de cierta controversia. En la actual situación, es poco probable que las generaciones más jóvenes puedan compartir las expectativas que tuvieron sus predecesores en torno a la educación que reciben, al percibir un profundo contraste entre los hipotéticos fines de dicha educación y la realidad que el mercado de trabajo les puede ofrecer; con unas tasas de desempleo persistentemente elevadas, los jóvenes saben que ni las mayores credenciales les pueden garantizar seguridad alguna en cuanto a la obtención de un puesto de trabajo estable.

Además, los propios conceptos de *sobreeducación* o *inflación educativa*, tan utilizados para describir la actual relación entre educación y mercado de trabajo, no carecen de problemas conceptuales: es difícil determinar en la práctica la relación entre niveles y tipos de educación que realmente son necesarios en los empleos, y los que los empleadores dicen necesitar; pero existe evidencia de que tales hechos se suceden en la práctica, en cuanto que las exigencias educativas asociadas a los empleos han aumentado, manteniéndose constante en muchos casos el contenido de las tareas asociadas a dichos empleos⁴.

Paradójicamente, este problema de *inflación educativa* coexiste con la idea implícita en las políticas activas del mercado de trabajo según la cual la política educativa debe ser la piedra angular en el esfuerzo por reducir los niveles de desempleo de la población y por mejorar la distribución de la renta en una economía. No obstante, el hecho de que durante las últimas décadas se haya producido tan sensible aumento en los niveles educativos de la población –precisamente las décadas más castigadas por los problemas de desempleo- y que el colectivo más afectado sean los jóvenes –la que se ha definido como *generación más preparada de la historia*- hace poco probable que la aplicación de programas indiscriminados destinados a mejorar los niveles formativos de la población tenga efectos notables en la corrección de los niveles de desempleo.

También se sostiene que el posible problema de déficit educativo no es necesariamente de nivel, sino más bien cualitativo, en la medida en que las transformaciones en los procesos productivos pueden requerir nuevos conocimientos y habilidades. Frecuentemente se ha culpado del desempleo asociado a algunas titulaciones a un supuesto desfase entre los contenidos educativos y las exigencias tecnológicas de los puestos de trabajo; se aduce que sistema educativo y mercado de trabajo pertenecen a dos realidades distintas del sistema social, nacidas y evolucionadas de modo independiente. De modo más concreto se acusa al sistema educativo de impartir una enseñanza en exceso teórica, poco adaptada a los requerimientos prácticos que se demandarían en el mercado de trabajo.

Se plantea, en este sentido, la necesidad de reorientar la formación de los individuos tomando en consideración las necesidades del mercado, a fin de que puedan adquirir las competencias específicas que las organizaciones exigen de ellos.

No necesariamente una especialización detallada al máximo es la que permite en mayor medida la mejor disposición para contribuir al desarrollo económico y social del sistema productivo; incluso del mejor de los ajustes entre los sistemas educativo y productivo sólo podría esperarse que lograra cubrir la demanda de trabajo insatisfecha, no el excedente de oferta de trabajo cualificado. No obstante, aunque no sea

4 Véanse algunos trabajos recientes aplicados al caso español recogidos en F. Sáez (2000).

concebible un planteamiento puramente productivista de la educación, la difícil situación en que se encuentra la generación de quienes ahora se incorporan al mercado de trabajo, debe llevarnos al menos a plantear si los actuales esquemas de funcionamiento de las instituciones que imparten educación cuentan con la orientación adecuada o, por el contrario, están contribuyendo a la perpetuación del desequilibrio entre la oferta y la demanda de cualificaciones.

En suma, los citados problemas referentes a la relación entre la educación y el mercado de trabajo tratan de proponer una respuesta a la siguiente cuestión: ¿Son los contenidos de las materias que se imparten en los centros educativos los adecuados para potenciar al máximo la empleabilidad de los futuros trabajadores?. Se trata de una cuestión cuya acertada respuesta permitiría actuar sobre el sistema educativo, el productivo o ambos de modo simultáneo, a fin de lograr el máximo grado de ajuste, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

Es cierto, por una parte, que el actual proceso de transformación a que se enfrentan las economías ofrece nuevas oportunidades de empleo; la revolución tecnológica sitúa a los nuevos empleos en niveles más elevados, por cuanto requieren mayores grados de cualificación. En muchos casos, el aumento en las exigencias educativas de los empleadores puede reflejar un aumento en los conocimientos necesarios en el puesto de trabajo con respecto a otros momentos del pasado, más que constituir un indicativo de “sobreeducación” o un exceso de oferta de titulados. Pero por otra parte, el desempleo o subempleo de individuos cualificados es una realidad difícil de negar. Se ha acusado en múltiples ocasiones de las elevadas tasas de desempleo al divorcio que tradicionalmente ha existido entre el sistema educativo y el mercado de trabajo, y se ha instado a las instituciones responsables a un acercamiento entre los sistemas educativo y productivo.

Cabe plantearse para el futuro cuáles son las verdaderas necesidades de las empresas en cuanto a la cualificación de los empleados que demandan, a fin de que sea posible minimizar el desajuste entre la educación y el mercado de trabajo.

4. EL PAPEL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO POLÍTICA ACTIVA DEL MERCADO DE TRABAJO

Como se ha expuesto en los párrafos anteriores, se atribuye al sistema educativo, en general, el defecto de que imparte una enseñanza no siempre acorde con las aspiraciones de los alumnos y las necesidades de los empleadores. Por razones de distinta índole, se considera que el sistema educativo no siempre logra amoldarse a los requerimientos del mercado, bien porque ofrece materias inapropiadas o porque forma individuos inadaptados, que no se encuentran lo suficientemente informados ni motivados. Es cierto que se atribuye una menor incidencia de este fenómeno al caso concreto de la Formación Profesional que a otros ámbitos del sistema educativo, pero tal incidencia existe y es hasta cierto punto justificable; la Formación Profesional había supuesto

tradicionalmente un programa de formación estandarizado dirigido hacia una cualificación profesional determinada. Cuando ha existido una fuerte demanda de mano de obra, un curso de formación específico «en el trabajo y para el trabajo» podía responder a los intereses de empleadores y empleados. Pero la intensificación de la crisis económica y su secuela de desempleo masivo y persistente exigió un nuevo cometido a la Formación Profesional: permitir a sus alumnos desarrollarse, de modo que puedan aprovechar las oportunidades de empleo que se ofrecen en el mercado, lo que exige necesariamente la impartición de unos conocimientos menos específicos, más polivalentes, que sean útiles en los diferentes puestos de trabajo.

En cualquier caso, la *Formación Profesional* se asume en mayor medida como un sistema que debe adecuarse a las exigencias más específicas de las empresas, lo que se pretende hacer posible mediante sus tres subsistemas: la formación profesional reglada, la ocupacional y la continua. El subsistema de enseñanza *reglada* depende de la administración educativa y es el más universal, por estar dirigido al conjunto de la sociedad; es el que proporciona una formación inicial, más o menos específica, a los futuros trabajadores, una primera toma de contacto con las enseñanzas profesionales y una titulación. La formación *continua* se dirige a la población ocupada, por lo que está específicamente ligada al puesto de trabajo; tiene para ello a su cargo la recualificación de los trabajadores, su adaptación al puesto de trabajo y su promoción en el mismo, pero, sobre todo, el mantenimiento del puesto de trabajo, dado que la cambiante estructura del mercado laboral exige de una continua renovación de conocimientos y competencias. Está adscrita a la Administración Laboral, y se gestiona en buena medida por la Fundación para la Formación Continua, que constituyen los agentes sociales firmantes de los Acuerdos Generales de Formación Continua.

La formación *ocupacional*, en la que nos centraremos de modo especial, está dirigida a los desempleados, a fin de promover su inserción y reinserción. Su nacimiento, enmarcado en la praxis de medidas y programas concretos, genera una dificultad en su definición y conceptualización. En nuestro país, la Formación Ocupacional surgió y evolucionó a partir de la aplicación de acciones formativas dentro de un plan de políticas de empleo llevadas a cabo por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante las delegaciones provinciales del INEM. Según SESE (1999), puede caracterizarse como un proceso de inserción a corto plazo, mediante disciplinas no generalizables que aparecen como soluciones a las demandas de trabajo en un contexto local o sectorial, con flexibilidad suficiente para adaptarse a las transformaciones que se producen en la demanda de los perfiles profesionales. Para DE LA TORRE (2000, p 272) es “el conjunto de intervenciones formativas y sus correspondientes actuaciones complementarias, que, basadas en el aprendizaje de conocimientos y habilidades y en el desarrollo de actitudes, se planifican y se orientan a conseguir las competencias necesarias y la cualificación laboral de los grupos de la población que buscan empleo”.

El principal reto a que se enfrenta el actual conjunto del sistema de Formación Profesional está relacionado con el fomento de su credibilidad. La evidencia muestra que la importancia de la Formación Profesional no se ha transmitido en medida suficiente al conjunto de la sociedad, hecho que hasta cierto punto puede haber sido responsabilidad del sistema educativo, que ha venido considerando de modo tradicional la Formación Profesional como un apéndice o subsistema secundario frente a la posición hegemónica ocupada por la formación académica. La ausencia que aún existe en nuestro país de un reconocimiento adecuado y generalizado del interés y funcionalidad que debe desempeñar un buen sistema de Formación Profesional no sólo afecta a su potencial beneficiario directo –esto es, el mundo productivo en general-, sino también a la imagen que tiene de ella el conjunto de la sociedad.

Esta situación comenzó a cambiar a partir de la década de los ochenta, quizá debido en parte a la incorporación de España a la Unión Europea y, sobre todo, a las aportaciones económicas derivadas del Fondo Social Europeo, junto a la ejecución en nuestro país de diferentes programas e iniciativas comunitarias. Pero en todo caso, la Formación Profesional no ha logrado todavía en nuestro país un grado adecuado de prestigio y reconocimiento, considerándose por amplios sectores de nuestra sociedad un tipo de enseñanza de segunda categoría para quienes por distintos motivos tienen mayores dificultades de acceso a las ofertas “prestigiosas” del sistema educativo.

El 13 de marzo de 1998, el Consejo de Ministros aprobó el *Nuevo Programa de Formación Profesional 1998-2002*, a fin de propiciar una oferta formativa más cualificada, con mejores medios y métodos más modernos y depurados. En líneas generales, el Nuevo Programa “deberá contribuir a la creación y mantenimiento del empleo estable, a la promoción profesional y social de los docentes y destinatarios de la formación y al desarrollo de los recursos humanos de las empresas, dentro del concepto de unidad de mercado entendido en el contexto del Estado de las Autonomías” (MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, 1998). Para ello, el nuevo Programa Nacional de Formación Profesional se asienta sobre los siguientes pilares:

- La consideración de la Formación Profesional como inversión en capital humano y como garantía de la empleabilidad y adaptabilidad de los trabajadores.
- Convertir el sistema de Formación Profesional en un sistema integrado, lo que exige la coordinación de las múltiples actuaciones que se emprenden para su desarrollo, así como la vertebración de sus tres subsistemas –reglada, ocupacional y continua-, a fin de permitir la formación a lo largo de la vida.
- La incorporación de la Formación Profesional a las políticas activas de empleo, lo que la convierte en un instrumento clave en la lucha contra el desempleo.
- La participación de la Administración General del Estado, de los agentes sociales y de las Comunidades Autónomas, dentro del Consejo General de Formación Profesional

- La creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, ya constituido (R.D. 375/1999), con el propósito de constituirse en un mecanismo que permita a los empresarios identificar más fácilmente las cualificaciones que pueden utilizar y sus vías de obtención, y permitir de este modo una mayor transparencia en los mercados de trabajo español y comunitario.

En definitiva, el citado Programa Nacional de Formación Profesional se ha planteado como objetivo la instrumentación de políticas y planes, públicos y privados, de Formación Profesional, que tiene por objeto la adecuación de las cualificaciones profesionales facilitadas por cada subsistema con las competencias profesionales que en cada momento demande el sistema productivo⁵

5. LA FORMACIÓN OCUPACIONAL

La tradicional disociación entre los sistemas educativo y productivo, junto a la transformación que durante las últimas décadas ha venido experimentando el contenido de las tareas asociadas a las distintas ocupaciones, han favorecido la necesidad de nuevas cualificaciones y nuevos nexos entre los sistemas educativo y productivo mediante la formación profesional. Con esta finalidad, el Instituto Nacional de Empleo (INEM) incorpora, a principios de los años ochenta la denominada Formación Profesional Ocupacional (FO, en adelante), mediante la cual "...trata de asegurar una adecuada formación profesional para todos aquellos que quieren incorporarse al mundo laboral o que, encontrándose en él pretenden reconvertirse o alcanzar una mayor especialización profesional" (INEM, 1984). Puede decirse que, aunque la actual consideración de la FO es la de un subsistema dentro de un único sistema de Formación Profesional, su origen fue del todo independiente, al surgir vinculada al sistema productivo frente a la Formación Profesional Reglada, vinculada al sistema educativo. En todo caso, como ya se ha referido con anterioridad, la gestión de los distintos subsistemas corresponde a distintas adscripciones administrativas: administración laboral y educativa, respectivamente.

Como instrumento para lograr los objetivos asignados a la FO, el INEM inició en 1985 con carácter experimental los denominados programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio, dirigidos a la inserción laboral de los jóvenes desempleados menores de 25 años mediante una formación que alterna el trabajo y la práctica profesional. Con posterioridad, en 1994, se crean las Unidades de Promoción y Desarrollo (UPD), módulos de intervención en el ámbito comarcal y regional para fomentar la inserción laboral de los jóvenes. Finalmente, de modo más reciente se han incorporado los Talleres de Empleo, como alternativa no asociada a los menores de 25 años.

5. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. "Programa Nacional de Formación Ocupacional", cap. 1.

La tabla 2 recoge los datos referentes a la evolución de dichos programas, así como del número de participantes en los mismos.

A partir de los datos disponibles se puede observar que, de los programas considerados, el de las Unidades de Promoción y Desarrollo es el menos relevante, tanto en cuanto al número de proyectos en funcionamiento como al de participantes en los mismos; aunque su evolución ha sido creciente a lo largo de los años, su importancia relativa continúa siendo reducida –al incorporar tan sólo algo más del 2% de los proyectos en funcionamiento y una proporción insignificante de participantes-, e incluso se ha visto ampliamente superada por los más recientes Talleres de Empleo –13.27% de los proyectos y 6.45% de los participantes-. En todo caso, los Talleres de Empleo merecen una consideración aparte, por estar destinados a colectivos diferentes.

Tabla 2
Número de proyectos y participantes en los programas

PROGRAMAS		1994		1995		1996		1997		1998		1999	
NÚMERO DE PROYECTOS	ESCUELAS TALLER	761	80.27%	912	71.25%	949	66.93%	941	72.05%	1043	67.16%	1021	58.18
	CASAS DE OFICIO	186	19.62%	360	28.13%	450	31.73%	347	26.57%	468	30.13%	458	26.10
	U.P.D.	1		8		19	1.34%	18	1.38%	42	2.7%	43	2.45%
	TALLERES DE EMPLEO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	233	13.27%
	TOTAL	948		1280		1418		1306		1553		1755	
NÚMERO DE PARTICIPANTES (ALUMNOS)	ESCUELAS TALLER	31995	82.75%	37419	76.9%	39883	74.3%	40143	79.16%	44636	73.24%	42.969	67.48%
	CASAS DE OFICIO	6659	17.22%	11138	22.89%	13544	25.23%	10336	20.38%	15814	25.95%	15211	23.93%
	U.P.D.	12	0%	105	0%	247	0.05%	235	0.05%	493	0.09%	517	0.08%
	TALLERES DE EMPLEO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4948	7.78%
	TOTAL	38.666		48.662		53.674		50.714		60.943		63.585	
DIRECTORES, DOCENTES Y PERSONAL DE APOYO		7.862		9.792		11.074		10.482		12.433		13.113	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INEM.

El programa de las Escuelas Taller se configura como el más destacado en todos los años analizados, aunque el número de proyectos en funcionamiento ha experimentado una progresiva pérdida de importancia relativa en favor de los programas de Casas de Oficios y, desde el año 99, de los Talleres de Empleo; si en 1994 los proyectos en funcionamiento correspondientes a los programas de las Escuelas Taller constituían el 80% del total frente al escaso 20% de las Casas de Oficios, las cifras para 1999 fueron, respectivamente, el 58% y el 26%. Otro tanto ocurre con los alumnos participantes en dichos proyectos, si bien en este caso la pérdida de importancia de las Escuelas Taller a favor de las Casas de Oficios se hace menos evidente. Las primeras absorbieron hasta 1997 cifras próximas al 80% del alumnado total, y sólo se han situado por debajo del 70% en el último año considerado, 1999, con la incorporación de los Talleres de Empleo.

La distribución por sexos de los participantes en los dos principales proyectos (Tabla 3) muestra el predominio de la presencia masculina en el total –62.70% frente al 37.30%–, y que las Escuelas Taller constituyen el destino preferido tanto por hombres como por mujeres –88.87% de los varones participantes en dichos proyectos y 76.87% de las mujeres–. No obstante, la participación femenina es mayoritaria en las Casas de Oficios. En todo caso, la evolución en el tiempo –Tabla 4– puede hacer prever para el futuro una equiparación en las tasas de participación masculinas y femeninas, a medida que ésta gana importancia relativa.

Tabla 3
Distribución por sexo de los participantes

TIPO DE PROYECTO	CENTRO							
	VALOR	%	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	%
ESCUELAS TALLER	632	80.51	16.518	55.72	8.500	28.67	25.018	84.39
CASAS DE OFICIO	153	19.49	2.068	6.98	2.558	8.63	4.626	15.61
TOTALES	785	100	18.586	62.70	11.058	37.30	29.644	100

Fuente: INEM.

Tabla 4
Distribución de participantes por sexo y año

AÑO	TOTAL ALUMNOS	% HOMBRE	% MUJERES
1994	38.666	66.06	33.94
1995	48.662	67.62	32.38
1996	53.674	67.63	32.37
1997	50.714	67.67	32.33
1998	60.943	65.42	34.58
1999	63.585	61.45	38.55

Fuente: INEM.

Como se expuso anteriormente, la inserción profesional de los desempleados constituye el objetivo último de los programas de Formación Ocupacional. Por esta razón, la evaluación del funcionamiento de dichos programas debe tener presente dos aspectos esenciales: la participación de los jóvenes desempleados en dichos programas –que determinaría las expectativas que aquéllos mantienen en cuanto a sus probabilidades de éxito-, y los índices de inserción de los alumnos participantes, variable que permite evaluar la medida en que dichos programas son útiles para lograr la meta que tienen encomendados.

En 1994, primer año considerado, participaron en los distintos programas de Formación Ocupacional el 3% de los jóvenes desempleados, cifra que ha aumentado progresivamente hasta alcanzar el 8% en 1999. En todo caso, el porcentaje de parados menores de 25 años que se incorporan a los distintos programas es aún muy pequeño, lo que puede ser debido a la aún escasa confianza de los potenciales alumnos en el éxito de dichos programas o bien a una insuficiencia de la eficacia de los canales de información existentes para que los jóvenes desempleados tengan un conocimiento más adecuado de estos proyectos.

Los índices de inserción laboral se miden a partir de un cuestionario que se aplica seis y doce meses después de haber finalizado el proyecto de Escuelas Taller y Casas de Oficios, y los resultados se muestran en la Tabla 5. Exceptuando el descenso que tiene lugar en los años 1991 y 1992, se observa una evolución positiva, con un crecimiento continuado desde 1993. Resulta destacable el hecho de que la evolución descrita se produce tanto para hombres como para mujeres, de tal modo que se mantiene una diferencia que en gran parte de los años considerados se sitúa por encima de los veinte puntos.

Tabla 5
Índices de inserción laboral por años y sexo

AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1989	66,34	45,54	60,26
1990	68,34	49,97	61,96
1991	65,47	37,44	55,61
1992	53,47	28,56	41,5
1993	52,17	29,95	42,15
1994	60,41	35,39	50,1
1995	66,33	39,47	56,88
1996	65,85	44,18	58,84
1997	73,89	51,28	66,71
1998	75,95	69,73	57,56

Fuente: INEM.

Por último, resulta de interés destacar el nivel educativo de los jóvenes desempleados que participan en los principales programas de Formación Ocupacional. En la Tabla 6 se puede observar, con datos del primer trimestre de 2001, que de los participantes en Escuelas Taller y Casas de Oficios, el 94% tiene un nivel académico inferior a B.U.P. o FP II y un 40% no alcanza los niveles de FP I y/o Graduado Escolar. Parece, pues, evidente que los citados programas acogen esencialmente a los desempleados menos cualificados, los que cuentan con menores perspectivas de empleabilidad. A juicio de SESÉ, este hecho ha generado un error de interpretación en cuanto al verdadero significado de la formación ocupacional: la especial naturaleza de los principales colectivos destinatarios de la formación ocupacional ha potenciado la idea de que su finalidad era la profesionalización rápida e intensa de grupos desasistidos para que pudieran ocupar un puesto de trabajos.

Tabla 6
Nivel académico de los jóvenes participantes en los proyectos

Conceptos		Hombres		Mujeres		Total	
		Valor	%	Valor	%	Valor	%
Nivel Académico	Sin Estudios	35	0,12	21	0,07	56	0,19
	Estudios Primarios	707	2,39	330	1,11	1.037	3,50
	Certificado de Escolaridad	7.627	25,73	3.148	10,62	10.775	36,35
	F.P.I.	220	0,74	237	0,80	457	1,54
	E.G.B./Bachiller Elemental/Grad. Escol.	9.303	31,38	6.283	21,19	15.586	52,57
	F.P.II.	72	0,24	171	0,58	243	0,82
	B.U.P./Bachiller Superior/C.O.U.	552	1,86	666	2,25	1.218	4,11
	Otras Titulaciones	62	0,21	121	0,41	183	0,62
	Título Grado Medio	6	0,02	41	0,14	47	0,16
	Título Grado Superior	2	0,01	40	0,13	42	0,14
Totales		18.586	62,70	11.058	37,30	29.644	100,00

Fuente: INEM.

Las diferencias por sexo son pequeñas, aunque no poco significativas, ya que la concentración de los participantes en los niveles educativos inferiores se produce de modo más acusado para los varones: el 96% de éstos frente a un 90% de las mujeres no alcanza el nivel de estudios secundarios. Además, aunque los porcentajes sean insignificantes en todos los casos respecto a las cifras totales, es destacable el relativamente elevado número de mujeres que con título de grado medio o superior participan en los citados proyectos, diez veces mayor que el de varones con el mismo nivel

educativo, a pesar de la más importante presencia de éstos en el conjunto de los programas considerados. Este hecho es compatible con la evidencia que muestra que las mujeres jóvenes tienen un nivel educativo mayor que el de los varones de la misma edad, pero sobre todo puede ser indicativo de las mayores dificultades que encuentran las mujeres para su inserción en el mundo laboral.

6. REFLEXIONES FINALES

Las políticas de empleo, destinadas a fomentar la creación de puestos de trabajo por parte de los empleadores o a facilitar la búsqueda activa de empleo y la inserción profesional de los desempleados, han adquirido en los últimos años un lugar dominante en el contexto de las estrategias de lucha contra el paro. Entre ellas, destacan las medidas destinadas a fomentar la adquisición de competencias por parte de los potenciales trabajadores a fin de mejorar el ajuste entre la oferta y la demanda de empleo. Subyace en las citadas políticas la idea de que una mano de obra cualificada es esencial para el desarrollo de sociedades modernas, donde los procesos productivos son más complejos y están inmersos en una economía globalizada en la que está muy presente el avance tecnológico, especialmente en el campo de las telecomunicaciones y de la información.

Sin embargo, no debe entenderse que la aplicación de programas indiscriminados destinados a mejorar los niveles educativos de la población tenga efectos notables sobre la corrección de los niveles de desempleo. Aunque las posibilidades de desempleo sean menores para quienes disfrutan de los mayores niveles educativos, la alternativa para los jóvenes titulados es, en muchos casos, el subempleo o la precariedad laboral, hecho que en determinadas ocasiones se ha atribuido a la disociación existente entre los sistemas educativo y productivo.

El desfase entre educación y sistema productivo, intensificado con la aparición del paro masivo y persistente, exigió la aparición de nuevas fórmulas que sirviesen de nexo entre ambos sistemas, a fin de facilitar la adecuación de los trabajadores a los puestos de trabajo. Con esta finalidad surgió en los años ochenta la formación ocupacional, esencialmente destinada a los colectivos de mayor dificultad de inserción en el mercado laboral. De hecho, los datos muestran que quienes participan en la formación ocupacional son fundamentalmente los individuos que han sido excluidos de las opciones socialmente mejor valoradas del sistema educativo. Siguen siendo los colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado de trabajo, pero el gran aumento que en las últimas décadas ha experimentado el nivel educativo de los jóvenes ha extendido el alcance del problema hacia grupos más cualificados. Cabe plantearse si la formación ocupacional no debería constituirse en un vínculo más fuerte entre el conjunto del sistema educativo y el mundo productivo, y abrirse más hacia otros colectivos que, aunque en menor medida, cuentan en muchos casos con graves dificultades para su incorporación al mercado laboral.

La evaluación del sistema de formación ocupacional a partir de los datos de los índices de inserción laboral, puede hacer pensar que dichos programas están logrando los objetivos que tienen asignados. Por otra parte, el esfuerzo económico ha sido notable, dado que las políticas de formación profesional absorben el grueso del gasto público en políticas activas de empleo, habiéndose alcanzado en algunos años el 80% del total. No obstante, cabe plantearse, ante la escasa proporción de jóvenes desempleados que se benefician de los citados programas, si su funcionamiento es realmente tan adecuado, si los canales de información son los más pertinentes o si los programas son lo suficientemente atractivos. Consideramos por ello conveniente una evaluación más rigurosa del funcionamiento de los programas de formación ocupacional, que pueda arrojar luz sobre sus principales puntos débiles, a fin de que puedan ser subsanados.

La importancia de la formación para la inserción laboral es manifiesta para el Consejo de la UE, que en sus directrices para el empleo para el año 2001, recomienda a los países miembros «crear las condiciones idóneas para el pleno empleo en una sociedad basadas en el conocimiento». De modo más concreto, se insta a los países a determinar estrategias para «...el desarrollo de sistemas de enseñanza primaria, secundaria y superior, de formación complementaria y de formación profesional para jóvenes y adultos, a fin de mejorar su capacidad de inserción profesional, su capacidad de adaptación y sus competencias, así como su participación en una sociedad basada en el conocimiento».

Por otra parte, se insta a los estados miembros a «desarrollar el espíritu de empresa y la creación de empleo», favoreciendo el acceso a la actividad empresarial «fomentando la educación en el espíritu de empresa y la actividad por cuenta propia, los servicios de apoyo directamente relacionados con las empresas, y la formación de los empresarios y los futuros jefes de empresa».

Consideramos que, en este último ámbito, la formación ocupacional puede desempeñar un importante papel para el futuro, mediante la intensificación de las acciones destinadas a fomentar el autoempleo. De este modo, se ofrecerían nuevos caminos hacia el mercado de trabajo a los jóvenes que fracasan en la enseñanza reglada y que actualmente constituyen el grueso del alumnado de los programas. Como objetivo más ambicioso, cabe plantearse que tales acciones se hagan extensivas incluso a los jóvenes que finalizan con éxito sus estudios y que, cada vez más, encuentran dificultades de inserción laboral; hay que tener presente que el empleo en el sector público, meta a que aspira una gran proporción de jóvenes cualificados, no es previsible que siga creciendo al ritmo al que lo ha hecho en las últimas décadas. Por todo ello, creemos que la formación ocupacional debe intensificar sus vínculos con el conjunto del sistema educativo, aspecto éste especialmente recomendable en lo que al autoempleo se refiere.

BIBLIOGRAFIA

- ACEBILLO, P.M y ROJO, M: (1995). «SERVICIOS PARA EL EMPLEO POST-INDUSTRIAL: BALANCE PARA EL CAMBIO DE ÉPOCA», *ECONOMIAZ*, Nº31-32, PGS. 266-291
- ALVAREZ, E. (1999): «EDUCACIÓN, INNOVACIÓN Y EMPLEO», *REVISTA DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS ECONOMICOS*, Nº 3. PGS. 5-12.
- ARROW, KENETH (1973) "HIGHER EDUCATION AS A FILTER". *JOURNAL OF PUBLIC ECONOMICS*. Nº 2. PGS. 193-216.
- BOWLES (1972): "SCHOLLING AND INEQUALITY FROM GENERATION TO GENERATION", EN T.W. SCHULTZ (ED.) :*IVESTMENT IN EDUCATION: THE EQUITY-EFFICIENCY QUANDARY*, UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS.
- DE LA TORRE (2000) "LA DIMENSIÓN SOCIAL DEL CAPITAL HUMANO. FORMACIÓN OCUPACIONAL Y FORMACIÓN CONTINUA" *PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA*, Nº 86. PGS 266-278
- EDWART, R.C., REICH, M. Y GORDON, D.M. (EDS.) (1975): *LABOR MARKET SEGMENTATION*. LEXINGTON BOOK: LESSINGTON, MASS.
- EL MERCADO DE TRABAJO EN ANDALUCIA, DATOS ESTRUCTURALES 2000
- ESPINA, A. (1995) "ESTRATEGIAS DE CREACIÓN DE EMPLEO Y COMPETITIVIDAD: SALARIOS, CONTRATACIÓN LABORAL Y POLÍTICAS ACTIVAS EN ESPAÑA (1976-1994)". *HACIENDA PÚBLICA*, Nº 110-111. PGS. 189-198.
- FINA, LLUIS (1999) "CREACIÓN DE EMPLEO, RETOS Y OPORTUNIDADES PARA EUROPA Y PARA ESPAÑA" *ECONOMISTAS*, PG. 68.
- GINTIS, H. (1971) "EDUCATION, TECHNOLOGY AND THE CHARACTERISTICS OF WORKERS PRODUCTIVITY". *AMERICAN ECONOMIC REVIEW*, VOL. 61. PGS. 266-279.
- INEM 1984: NUEVAS TENDENCIAS DE LA FORMACIÓN OCUPACIONAL. SUBDIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN OCUPACIONAL. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. MADRID.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES "PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN OCUPACIONAL", CAP. 1.
- OCDE (1998) *PERSPECTIVAS DE EMPLEO*, 1997. INFORMES OCDE, MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.
- SESÉ SARATI, E. (1999) "LA FORMACIÓN DE LOS DESOCUPADOS" EN VV.AA. *POLITICAS DE EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA: PRESENTE Y FUTURO*, PGS. 263-275
- SPENCE, MICHAEL (1973) "JOB MARKET SIGNALING" *QUARTERLY JOURNAL OF ECONOMICS*. VOL. 87. PGS. 355-374.
- STIGLITZ, JOSEPH E. (1975) "THE THEORY OF SCREENING, EDUCATION AND THE DISTRIBUTION OF INCOME". *AMERICAN ECONOMIC REVIEW*.VOL 65, Nº 3.
- TRABAJOS RECIENTES NUESTROS