

CUADERNOS DEL CONSEJO DE UNIVERSIDADES

T

EN TORNO AL

RABAJO

UNIVERSITARIO.

REFLEXIONES Y DATOS

COORDINACIÓN:

ANTONIO SÁENZ DE MIERA



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN,
CULTURA Y DEPORTE



En torno al trabajo universitario.
Reflexiones y datos

En torno al trabajo universitario. Reflexiones y datos

Coordinación:
Antonio Sáenz de Miera



Se recogen en este libro las intervenciones realizadas en el seminario "La formación y el empleo de los universitarios en España y en Europa", celebrado en la Universidad Menéndez Pelayo del 11 al 13 de septiembre de 2000 y organizado por el Consejo de Universidades.

Se incluyen igualmente las conferencias pronunciadas por los profesores Francisco Laporta, Luis Enrique Alonso y Emilio Fontela en el seminario "La metamorfosis del trabajo" celebrado en los Cursos de Verano de la Universidad Complutense en el Escorial del 3 al 7 de julio de 2000.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE
SECRETARÍA GENERAL DEL CONSEJO DE UNIVERSIDADES

© De la autoría de los textos:

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (Consejo de Universidades)

© De la edición:

SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA.

Subdirección General de Información y Publicaciones

N.º P.º: 176-01-040-1

ISBN: 84-369-3444-X

Depósito Legal: M-22657-2001

Realización:

ESM

Juan Bravo 3a

Diseño de cubierta:

La Fábrica de Diseño

Maquetación:

Domingo J. Esteban Palermo

Imprime:

EGESA

Reservados todos los derechos.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento por cualquier medio informático, ni la transmisión en ninguna forma ni por ningún medio, ya sea mecánico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o por cualquier otro, sin el permiso explícito de los titulares del Copyright.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

Antonio Sáenz de Miera • 9

EL FUTURO DEL TRABAJO

Emilio Fontela • 43

La globalización, tendencias económicas e implicaciones sociales

Luis Enrique Alonso • 59

Trabajo y postmodernidad

Emilio Fontela • 103

Formación y empleo durante toda la vida

Francisco Laporta • 115

Incógnitas sobre el trabajo del futuro y el futuro del trabajo

EDUCACIÓN UNIVERSITARIA Y EMPLEO DE LOS GRADUADOS EN EUROPA Y EN ESPAÑA

Ulrich Teichler • 123

Presentación global del Estudio Educación Universitaria y Empleo de los Graduados en Europa. Principales resultados

Paul Kellerman • 137

Las competencias de los graduados y los requerimientos del trabajo

José García Montalvo • 165

Educación superior y mercado de trabajo de los titulados universitarios: España frente a Europa

Felipe Sáez Hernández • 195

Tendencias del empleo y estrategias de respuesta

José Luis Bonet Ferrer • 205

La perspectiva empresarial

Alberto Fernández Caveda • 215

La perspectiva de los responsables de recursos humanos

RESPUESTAS DEL SISTEMA UNIVERSITARIO Y DE LAS UNIVERSIDADES A LAS DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL

Vicente Ortega • 225

Reformas realizadas en el sistema universitario español desde el punto de vista de la adecuación de las enseñanzas a los requerimientos del empleo

Pedro María Aguado Benedí • 235

La formación y el empleo universitario

Luis Jiménez Catena • 241

Experiencias sobre el empleo universitario

Rafael Martínez Martín • 255

Cualificaciones e inserción profesional de los universitarios a través de las prácticas en las empresas

Félix García Lausín • 263

Los aspectos del empleo universitario en el Informe Universidad 2000

Fernando Martínez Gómez • 269

La experiencia de las guías de empleo

EL PAPEL DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO Y OTRAS FORMAS DE INTERMEDIACIÓN

Javier García Delgado • 275

Una visión panorámica sobre las estrategias y nuevos servicios de orientación laboral, profesional y las pasarelas universidad-primer empleo

María Benjumea • 287

Nuevos orientadores profesionales para tiempos de revolución

Carlos Maier • 293

Internet y empleo

Belén Cebrián • 299

La perspectiva de El País

Asunción Velasco • 301

La perspectiva de Expansión y Empleo

INTRODUCCIÓN



Introducción

Antonio Sáenz de Miera

Presidente de la Junta Rectora Fundación Universidad-Empresa

Aquellos problemas a los que por su amplitud y profundidad calificamos de sociales, no pueden ser tratados a la ligera. Sin embargo, es tal su urgencia y su gravedad que un impulso natural nos puede llevar a proponer y ofrecer medidas y soluciones urgentes, poco maduras, que se agotan en el corto plazo, y ni siquiera, incluso, sirven para paliar el problema mismo que pretendían resolver.

Algo de esto sucede en muchas ocasiones con el grave y urgente problema del desempleo con el que se enfrentan los Gobiernos en las sociedades avanzadas. El desempleo está siempre en los primeros lugares de las preocupaciones de los ciudadanos en los sondeos que se realizan periódicamente. Las medidas y soluciones para reducir el desempleo se encuentran en lugar destacadísimo en los programas de los partidos políticos. El desempleo es uno de los ejes centrales del debate político de nuestros días, por muchas razones, por sus magnitudes, por sus consecuencias, por el malestar y la incertidumbre que provoca, etc.

La gravedad de un problema de tal envergadura no se atenúa, y, menos aún, se resuelve, con medidas únicas que ofrecen soluciones en un corto plazo de tiempo, y, sin embargo, éstas son las que, al final, se demandan y las que se ofrecen precisamente por el carácter extraordinariamente urgente del problema. Es la pescadilla que se muerde la cola. Se hacen diagnósticos, o, más bien, se enumeran y se relatan cifras y datos, se describen sus consecuencias, y se sugieren, con mayores o menores dosis de arbitrarismo, como digo, las soluciones posibles, siempre, claro, dentro del marco conceptual propio del escenario social y económico del momento, en el entorno político de urgencia en el que se plantean los problemas. En la mayoría de los casos, el origen y el carácter del enfoque y de las propuestas que se hacen desde el ámbito de la política están muy condicionados por las exigencias del momento, y sólo rozan la superficie. No alcanzan a tocar la raíz.

En estas circunstancias, es complicado proponer y mantener tratamientos adecuados y coherentes, que perduren en el tiempo, al grave problema social y económico del desempleo. Más aún si consideramos que este asunto merece la atención y los enfoques de diversos sectores e instituciones sociales y económicas, cada uno con su propia historia, su propio código genético, sus inercias, sus creencias. Además, hemos de contar con la circunstancia real, que podemos contrastar, que cuando las instituciones en cuestión presentan, en mayor o en menor medida, una estructura burocratizada, el peso de los condicionamientos "internos" puede ser también muy grande.

Y eso es lo que ocurre con la Universidad, una vieja institución cargada de historia y de condicionamientos burocráticos a la que le cuesta moverse con la agilidad y la flexibilidad que reclaman los tiempos. Recuerdo aquella conocida frase de De Gaulle, pronunciada

durante la crisis universitaria del 68 francés, que hablaba de la "incapacidad" de esos grandes cuerpos para adaptarse a las necesidades de la nación. Es inevitable establecer una relación inmediata entre la Universidad y el empleo, otra cosa es tratar de explicar y de valorar las formas concretas de esta relación y los resultados prácticos que se derivan de ella. Para lo segundo, las respuestas pueden ser diversas y contradictorias. Si observamos con detenimiento, comprobaremos, tal vez, que algunos de los escollos y de los riesgos que presenta esta relación entre Universidad y empleo, se pueden superar si se logra trascender las respuestas urgentes que parecen exigir los imperativos del momento, y que, como apuntaba antes, no pasan de ser efectos de la tentación del arbitrio y del cortoplacismo.

En el curso de la Universidad Menéndez Pelayo titulado "La formación y el empleo de los universitarios en España y en Europa", cuyas intervenciones se recogen en estas páginas, se trató de integrar perspectivas y enfoques diversos con el propósito general de ofrecer un completo y afinado panorama del estado de la cuestión, describir y examinar los principales problemas que se observan en el momento actual, y, como resultado de estos análisis, proporcionar una herramienta de trabajo para futuros debates sobre una posible reforma de la Ley de Reforma Universitaria del 83.

En esta Introducción, sobre la base de la ponencia que presenté en el Curso, he recogido ideas y comentarios de los participantes en el mismo, con objeto de que el lector pueda tener un panorama global de lo tratado en esta obra, antes de adentrarse en cada uno de sus capítulos.

1. LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DEL TRABAJO

"En 1957 se lanzó al espacio un objeto fabricado por el hombre, y durante varias semanas circundó la Tierra según las mismas leyes celestes de gravitación que hacen girar y mantienen en movimiento a los cuerpos celestes...". Hannah Arendt¹ comienza de esta forma lo que se ha convertido en una obra clásica para entender el tiempo contemporáneo. En ella nos habla de la vida activa y de la condición humana a partir de un objeto, de un acontecimiento, de las consecuencias de una actividad humana, de un artefacto. Nos proporciona una percepción actual de lo que podemos considerar como vida activa: labor (proceso biológico), trabajo (la actividad que corresponde a lo no natural de la exigencia del hombre), y acción (la única actividad que se da entre los hombres sin la mediación de las cosas, de la materia).

El trabajo ocupa un lugar central en esa vida activa que caracteriza al hombre contemporáneo, pero al mismo tiempo se convierte, en nuestros días, en el eje del que nacen profundas contradicciones que se extienden a los otros ámbitos. Así, nos advierte Arendt, si la Edad Moderna trajo consigo la glorificación del trabajo, y su consecuencia lógica ha sido la transformación de toda la sociedad en una sociedad del trabajo, ahora, la realización posible del deseo humano de verse liberado de la esclavitud del trabajo llega en un momento en que sólo puede ser contraproducente. Esta sociedad, nos dice Arendt, "desconoce esas otras actividades más elevadas y significativas por cuyas causas merecería ganarse esa libertad".

Tal vez no sepamos con exactitud hasta qué punto hemos cruzado esa imperceptible pero crucial frontera, que la autora alemana sitúa simbólicamente en un objeto creado por el hombre que logra salir de la Tierra, y que nos lleva a las dudas y las incertidumbres en

torno al valor y al sentido del trabajo en nuestro tiempo, y lo que ello puede significar en un futuro próximo. Como siempre, en tiempos de incertidumbre hay más preguntas que respuestas, pero es fundamental que tratemos de dar con las preguntas adecuadas que nos permitan orientarnos en medio de una cierta confusión. Y, como señala el profesor LAPORTA, *"la lucha del ser humano es una lucha contra la incertidumbre"*.

Parte de los trabajos que se incluyen en este libro se refieren a cuales pueden ser esas preguntas y de donde surgen o pueden surgir las dudas, las desconfianzas, las inseguridades, en esa zona esencial de vida activa del hombre que es el trabajo. En particular, son los profesores LAPORTA y ALONSO quienes nos advierten, sobre los fundamentos y las razones que explican y justifican la incertidumbre, y que hacen aflorar dudas razonables sobre las posibles debilidades del horizonte de un nuevo concepto del trabajo que, parece, comienza ya a tomar carta de naturaleza. Volveremos más adelante sobre sus comentarios.

Pero demos ahora un paso atrás, para seguir con la evolución del concepto del trabajo hasta el tiempo presente. El concepto de trabajo al que se refería Arendt, el que es propio de esa sociedad de trabajadores que emerge de la Revolución Industrial, es una invención de la modernidad. Es en los tiempos modernos cuando se produce un cambio de valores respecto a la importancia social y personal del trabajo; el trabajo alcanza la categoría de valor central en la vida del hombre; termina por serlo casi todo: instrumento de igualación y de *democracia*, medio de *realización personal*, respuesta a las exigencias del desarrollo y del progreso individual y colectivo, e, incluso, obligación moral. El trabajo dejaba de ser, en cierto modo, una condena, para ser una liberación. Con el trabajo industrial, el individuo se siente más seguro, consigue un grado de autonomía del que siempre había carecido.

En el tiempo de la Ilustración, Turgot¹¹ advertía con preocupación sobre el impacto negativo que la protección de la pobreza podría tener sobre el trabajo: "hacer vivir gratuitamente a un gran número de hombres, es fomentar la ociosidad y todos los desórdenes que le siguen; es hacer la condición del vago preferible a la del trabajador; es, por consiguiente, disminuir para el Estado la suma de trabajo (...), reemplazar la raza de ciudadanos industrioses por una población de vagos". Fue Saint Simon quien expresamente atribuyó al trabajo valor ético y moral al declararlo "fuente de todas las virtudes". Esta misma percepción es la que anima todo el siglo XIX. Para Marx, el trabajo es el principio fundador de la nueva realidad social, y el elemento liberador, históricamente necesario; para Adam Smith, el intercambio y la búsqueda del interés personal que caracterizan al trabajo son datos universales y naturales; para la Doctrina Social de la Iglesia, el trabajo es fuente de perfección y santificación.

Los cambios tecnológicos que se derivan del desarrollo de la Revolución Industrial contribuyen decisivamente a la configuración de un concepto de trabajo absolutamente nuevo. Era mucho más que una mera novedad, representaba también una auténtica revolución: nuevas formas de vida, el traslado de masas de obreros de unos lugares a otros, nuevas fábricas y nuevas ciudades, un gran cambio en las relaciones sociales en general, y una ampliación de las posibilidades de encontrar un medio de subsistencia, fuera del ámbito de la sociedad tradicional. Se amplía notablemente la libertad del individuo al empezar a separarse con nitidez el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio. La vida familiar, la vida privada, queda protegida al quedar al margen de la vida laboral. El trabajo dotaba al individuo de un instrumento, prácticamente inédito hasta entonces, de conocimiento y de relaciones personales y de nuevas fuerzas. Todos estos son aspectos positivos de ese nuevo

concepto del trabajo que, aun cuando hoy nos puede parecer que ha existido siempre, tiene, en realidad, poco más de 200 años.

El trabajo como trabajo productivo

Una de las características del trabajo de la Sociedad industrial es su carácter netamente productivo. Como nos hace ver Arendt: "tanto Smith como Marx estaban de acuerdo con la opinión pública moderna al despreciar la labor improductiva como parasitaria". Esta concepción del trabajo margina, deja fuera de juego, por así decirlo, todas aquellas tareas del hombre que no tienen un carácter utilitario. No se consideran trabajo, en un sentido contemporáneo, las labores que se realizan para hacer frente a las exigencias de la vida diaria o las que se llevan a cabo por pura apetencia o por amistad. Si hablamos de trabajo a propósito de estas actividades, es decir, del "trabajo doméstico" o del "trabajo artístico", o del de "autoproducción", lo hacemos, como señala André Gorz ⁱⁱⁱ, "en un sentido fundamentalmente distinto del que tiene el trabajo situado por la sociedad en los cimientos de su existencia, a la vez medio cardinal y fin supremo".

No nos debe pasar inadvertida esta "reducción", en algún sentido drástica, del concepto del trabajo que se opera en el contexto tecnológico y social de la Revolución Industrial. Cuando Hannah Arendt se refiere a la vida activa o Maurice Barres a la felicidad que se puede encontrar en el trabajo al tiempo que se es útil a la sociedad, no se están refiriendo a ese concepto restringido del trabajo sino a la libre actividad del hombre para, como decía Joseph Conrad ^{iv}, "tener ocasión de conocer la propia realidad, la que nunca conocerán los demás". Y no son estas disquisiciones una pura especulación, digamos, filosófica. La Sociedad Industrial avanzada, nos recuerda FONTELA, "*puede sufrir y sufre un problema de empleo, pero es bastante evidente que no hay carencias en términos de necesidades de trabajo humano, que son prácticamente infinitas.*" Trabajo productivo trabajo empleo vienen a ser la misma cosa desde la perspectiva del mercado y de las necesidades de recursos humanos del sistema industrial.

El trabajo como empleo y el sistema de relaciones laborales

La concepción del trabajo como trabajo productivo da lugar a la implantación de unos métodos de organización del trabajo que tienen como objetivo el logro de un perfeccionamiento constante de los procesos de producción, y todos los factores que dañaran la productividad deberían desaparecer... Como consecuencia de ello se elaboran nuevos métodos de trabajo basados en la parcelación de tareas que no dejaran de traer problemas y preocupaciones: estudios de puestos de trabajo, de tiempo y de movimientos... En suma, se trataba de organizar científicamente el trabajo. Las críticas, más reformistas o más radicales, tenían su razón de ser, y lo que se hacía cada vez más evidente es que el mundo laboral demandaba un trabajo menos rutinario, más personal y responsable, más autónomo, y, por tanto, más creativo.

La contrapartida que el trabajador recibe por su contribución a la producción y al desarrollo de la empresa es el salario y la mayor estabilidad posible en su puesto de trabajo. A través de la lucha obrera y sindical y de la negociación colectiva se cumplen además mejoras crecientes en las condiciones de trabajo, disminución de la jornada laboral, vacaciones

pagadas, seguridad en el trabajo... El conjunto de las cuales constituyen el denominado Sistema de relaciones laborales como subsistema del Estado de Bienestar.

Pero el trabajo no era ni es el único soberano de la modernidad, si es que se puede hablar así. También lo es el individuo que "como la modernidad, cuya columna vertebral forma, nace en Europa en la perplejidad" ^v. Y lo será pronto el Estado, que acude a su cita con la historia hasta convertirse en el ogro filantrópico, según la ajustada metáfora de Octavio Paz ^{vi}. Las tres piezas, los tres soberanos, se ensamblaban perfectamente. El individuo, que había roto con las viejas dependencias, con los antiguos lazos, con las solidaridades arcaicas, necesitaba protección. En lo social, la protección se la ofrecerá el Estado; en lo económico, el trabajo, entendido fundamentalmente como trabajo productivo y remunerado, es decir, asalariado.

El esquema básico de la vida social empresa/trabajo Estado/protección se va asentando paulatinamente hasta consolidar la Sociedad Industrial. Es cierto que no faltan críticas por un lado y por otro, pero, al ser beneficioso para todos, el pacto se mantiene. El hombre, y cada vez más la mujer, se incorporan al mercado de trabajo, dedican la mayor parte de su tiempo a la producción, y se integran así en la llamada sociedad de consumo.

Aparte de los conocidos problemas e injusticias producidos por el nuevo orden social, atenuados con el paso del tiempo por la acción sindical y por la legislación laboral, el propio concepto de trabajo racionalizado y asalariado ha sido objeto de buen número de críticas. La actitud hacia el trabajo ha sido ambivalente, y, en cierto sentido, contradictoria. Por un lado eran bien recibidos los beneficios individuales y colectivos que proporcionaba; y, por otro, se denunciaba su carácter alienante. Las posiciones reformistas, asumidas sin problemas por el mundo empresarial más proclive a la modernización de la empresa, defendían una mayor atención a los problemas humanos del trabajo, teniendo como objetivo, bien es verdad, la consecución de una mayor productividad (los métodos llamados de "humanización del trabajo"). Estas eran posiciones críticas, pero dentro del sistema.

Sólo los marxistas radicales o las doctrinas de los llamados socialistas utópicos (Stirner, Fourier, Lafargue) presentaron grandes reparos al trabajo industrial asalariado, por su carácter alienante y deshumanizado. Fueron la excepción que paulatinamente se fue diluyendo. Más tarde o más temprano, las fuerzas políticas de izquierda y de derecha, los sindicatos de clase (recordemos los acuerdos de Grenelle del 68 en Francia), los movimientos sociales, entrarían, con mayor o menor entusiasmo, en el esquema del pacto socialdemócrata del que el sistema de relaciones laborales no es sino una parte. Poco a poco, pues, se fueron aceptando las reglas del juego de un pacto no escrito, pero asimilado e interpretado por todos, no en vano parecía ser la condición necesaria del crecimiento económico y el bienestar social.

Con todos sus problemas, el trabajo ocupaba un espacio central, como ya se ha señalado, y cumplía una función esencial, vertebradora del conjunto de relaciones que fue tejiendo la nueva Sociedad Industrial. Los papeles parecían estar bien repartidos en esa nueva sociedad, y el escenario que se podía contemplar ha presentado, durante un largo período de tiempo, un panorama de sólido equilibrio. El individuo, como productor y consumidor, la empresa, en el terreno económico, y el Estado, en el terreno social, eran las piezas fundamentales que completaban el complicado rompecabezas de las modernas sociedades.

La adaptación del sistema educativo

El sistema educativo se ha ido adaptando a esta situación. La función económica de la educación ha existido siempre. Históricamente, las necesidades del sistema de producción han tenido una influencia decisiva en la difusión de la educación: si la generalización de la enseñanza primaria en el siglo XIX respondía a las necesidades de la industria naciente, la generalización de las enseñanzas medias y superior a los nuevos requerimientos de la evolución tecnológica. Esta circunstancia y la aceleración del ritmo de los cambios han obligado a la implantación de un sistema de formación continua.

Refiriéndose a Inglaterra, Ottawai^{vii} nos muestra la relación entre la presión de las fuerzas sociales y la implantación de la educación elemental gratuita, así como la importancia de ésta para hacer posible el avance industrial. Por lo que hace a España, puede bastarnos el ejemplo que proporcionaron los primeros Planes de Desarrollo: se descubría, por fin, que no era posible el desarrollo económico sin un previo desarrollo educativo, especialmente en lo que se refiere a la enseñanza básica. Las teorías del capital humano, entendido éste como el conjunto de conocimientos y habilidades de un individuo medido en términos del valor de bienes y servicios que potencialmente puede producir, han venido a dar carácter científico a lo que la experiencia práctica había ya demostrado cumplidamente.

Ahora bien, ¿es únicamente en el aumento de cualificaciones o habilidades que proporciona el sistema donde reside el valor económico de la educación? Sería un error contestar afirmativamente a esta pregunta; no es cierto, como frecuentemente se da por supuesto, que el valor de la educación consista en proporcionar a los estudiantes fundamentalmente "instrucción". La realidad es que lo que la sociedad demanda del sistema educativo es la transmisión de aquellos valores y creencias que necesita para garantizar su cohesión y su funcionamiento.

La descripción realizada por Alvin Toffler^{viii} del "programa encubierto", que cumplió la educación general para preparar el elemento humano que necesitaba la "civilización de la Segunda Ola", nos puede ayudar a descubrir algunos de los aspectos prácticos en los que se traducían los valores que el sistema educativo estaba llamado a transmitir: puntualidad, obediencia, aceptación del trabajo organizado y, a menudo, repetitivo... Lo que no es seguro es que tales "virtudes" vayan a seguir siendo necesarias ni siquiera convenientes en otro tipo de civilización, en la línea, quizás, de la "Tercera Ola" que el mismo Toffler se atreve a profetizar en su libro: "... lo que los patronos de la tercera ola necesitan cada vez más son hombres y mujeres que acepten la responsabilidad, que comprendan cómo engrana su trabajo con el de los demás, que puedan hacerse cargo de tareas mayores, que se adapten con rapidez a nuevas circunstancias y que estén sensitivamente sintonizados con las personas que les rodean".

El desempleo

Hace ya algunos años Dahrendorf comenzó a llamar la atención sobre la posible aparición de un punto débil en el aparentemente sólido panorama de la sociedad industrial: el trabajo considerado como empleo y el empleo considerado posible para todos, es decir, el pleno empleo. No olvidemos que Estado de Bienestar y pleno empleo fueron, durante mucho tiempo, términos complementarios: esta era una de sus razones de ser, una de sus justificaciones más fuertes. Sin embargo, observamos que desde ya hace algún tiempo esta

complementariedad se ha roto: el pacto no ha logrado garantizar el pleno empleo en las sociedades modernas.

El paro estructural se convierte así en uno de los centros de la crisis del Estado de Bienestar. La grave crisis de empleo de los últimos años está planteando nuevos y serios problemas, porque, como señala Robert Castel¹⁵, “después de siglos de sacrificios, de sufrimientos y de ejercicio de la coacción —a través de la legislación pero también de la necesidad y del hambre— para fijar al trabajador a su tarea y mantenerle en ella con un abanico de ventajas sociales, es cuando la llamada civilización del trabajo, que bajo la hegemonía del asalariado era aceptada y asumida, se ve gravemente amenazada”.

Lo que Castel señalaba como amenazas es lo que el profesor ALONSO expone con claridad y rigor en su extenso y detallado análisis. ALONSO comparte y profundiza en las cautelas expresadas por el profesor LAPORTA, nos previene de los peligros de regresión que se podrían plantear, y nos recuerda, con una cita de Sen, que “de los malos trabajos no pueden surgir buenas democracias, y que de las malas sociedades no surgen buenas empresas”. Habrá que tener muy en cuenta las advertencias, consideraciones y reservas de los profesores LAPORTA y ALONSO para tratar de no caer en los riesgos que ya observamos como reales e inmediatos, y rescatar, como muy acertadamente nos señala ALONSO, “*la idea del trabajo como una contribución social*”, el trabajo que es mucho más que un hecho mercantil, que es, también, un hecho comunitario.

Hay, pues, razones para observar críticamente el escenario que podemos vislumbrar para los próximos años. Los cambios que estamos viviendo representan un salto cualitativo que ya empieza a dar como resultado un tipo de trabajo distinto. Algunos de estos cambios son ya algo más que signos, son realidades que muestran una clara tendencia que no podemos ni debemos ignorar. En la actualidad, existen serios y fundados temores de que, por mucho que nos esforcemos, no va a haber trabajo para todos. Ahora, en nuestro presente, podemos decir que el “vaso mágico de la ciencia”, al que se refería Ortega y Gasset¹⁶, nos augura cambios significativos en la concepción tradicional del trabajo.

Todo esto, desde la perspectiva actual, parece que empieza a estar en cuestión: ¿asistimos a una revolución equivalente a la que se produjo en los tiempos de la Revolución Industrial? La respuesta que nos ofrece el profesor FONTELA, en este sentido, no ofrece lugar a dudas: “*la experiencia de las últimas décadas de crecimiento lento y de paro ha puesto en evidencia la necesidad de un nuevo modelo que debe tener como finalidad el desarrollo de la Sociedad de la Información (o, si se prefiere, Sociedad del Conocimiento) y como característica principal la de ser un primer modelo post-industrial, de la misma manera que la Revolución Industrial propuso un primer modelo post-agrícola*”.

En esta perspectiva, Alberto FERNÁNDEZ CAVEDA realiza una minuciosa y compleja descripción de las metamorfosis que se están operando en el concepto de trabajo, muestra los nuevos tipos de contratos y de relaciones que se están estableciendo, los nuevos conceptos que ya se empiezan a utilizar (empleabilidad) y señala las distintas fases (simultáneas o sucesivas) que está siguiendo la llamada flexibilización del trabajo: “*el contrato de trabajo no garantiza, como antes, un contenido y unas condiciones laborales estables*”; “*la duración del contrato de trabajo tiende a acortarse*”; “*muchas relaciones tienden a mercantilizarse y a perder su naturaleza laboral mediante técnicas de “descentralización productiva” o de “outsourcing”*”. FERNÁNDEZ CAVEDA nos habla también de un nuevo contrato “moral” en el que “*se tiende a sustituir la garantía de empleo por la empleabilidad, el mantenimiento del nivel profesional por la formación continua, y la conservación del poder adquisitivo por la posibilidad de rentas e ingresos*”.

extras sobre la base de los beneficios o de la revalorización de acciones. En definitiva, compromisos tenues y revisables, nada de garantías irreversibles". Los datos y las observaciones que nos proporciona FERNÁNDEZ CAVEDA son esenciales para poder explicar y comprender la evolución de los recursos humanos en los últimos tiempos y, sobre todo, para empezar a conocer y a valorar el terreno que pisaremos en los próximos años.

El desempleo y el desarrollo de la nueva economía abren un panorama nuevo para las sociedades avanzadas, en el que ganaremos y perderemos, si cabe hablar así, libertad, inseguridad, autonomía, tiempo, estabilidad, valores. Según el conocido autor norteamericano Jeremy Rifkin ², el trabajo masivo en el sector del mercado desaparecerá probablemente en todas las naciones del mundo; una nueva generación de tecnologías de la comunicación y de información muy sofisticada reemplazará a los seres humanos en un número incontable de tareas, forzando a millones de trabajadores a engrosar las filas del desempleo o, peor aún, las filas de los menesterosos.

En apoyo y, en cierto modo, confirmación de estos sombríos pronósticos de Rifkin, los datos recientes que nos ofrece la OCDE nos dicen que el desempleo en el mundo ha alcanzado su nivel más alto desde la Gran Depresión de 1930: "más de 800 millones de seres humanos están actualmente desempleados o subempleados en el mundo". Y esto es así porque las economías de trabajo que resultan de la presente revolución tecnológica son muy elevadas. Aún creciendo ligeramente la economía, según los datos que se manejan, los procesos productivos precisan cada año de un 2% menos de trabajo, y es previsible que esta tendencia negativa aumente hasta el punto de que, de aquí a 15 años, las necesidades de mano de obra se habrán reducido en una tercer parte.

Es cierto que no siempre coinciden las previsiones con la realidad sobre el impacto de las nuevas tecnologías en la destrucción del trabajo ni tampoco sobre las posibilidades de creación de nuevos empleos. Pero ya nadie duda del cambio fundamental que se ha operado en el papel del trabajo en la vida del hombre contemporáneo, para bien o para mal. Para bien, porque las nuevas características del trabajo permiten pensar en la eliminación de algunos de los graves problemas que afloraban en la llamada organización científica del trabajo de la sociedad industrial: deshumanización, monotonía, penosidad; con la nueva concepción del trabajo quedarán, en gran parte, invalidadas las críticas radicales que señalaban la alienación que producía el régimen de trabajo asalariado. En los próximos años se prevé un aumento del llamado autoempleo y de otras formas de trabajo libre y autónomo. Pero el horizonte que se nos aparece presenta zonas oscuras que suscitan justificada preocupación. Se gana y se pierde, lo que parece que se va ganando en libertad con estos nuevos enfoques de trabajo postindustrial, se pierde en seguridad. Así, y seguramente para mal, este cambio fundamental que ya percibimos, suscita una pregunta inquietante: ¿Qué hará el hombre que no encuentra trabajo?

El profesor FONTELA anticipa, en los dos trabajos que se incluyen en este libro, algunas respuestas posibles que se darán en los próximos años a una pregunta tan inquietante como transcendental en el mundo actual: *"es así como la Sociedad de la Información exige un rediseño de la vida humana que haga desaparecer las barreras que existen en el tiempo entre educación, trabajo y ocio. La estructura de la organización de la vida en el siglo XXI se aproximará paulatinamente a una interacción permanente entre educación-formación, empleo-trabajo, y ocio-consumo-participación social"*: *"(.) la Sociedad de la Información abre la puerta a un portentoso desarrollo del tiempo creativo dedicado a las artes y las ciencias, algo comparable en la historia al Renacimiento. Una nueva Sociedad artesana reemplaza a una Sociedad Industrial; los robots mecánicos ya pueden*

desplazar a los robots humanos. La Educación debe renovar el gusto educativo de las futuras generaciones”.

El desarrollo de la Sociedad de la Información y de los procesos de globalización empiezan a configurar un nuevo espacio en el que se establecen unas nuevas relaciones: empleo y trabajo se contemplan con nuevos enfoques, con propósitos distintos de los que conocíamos hasta hace muy poco tiempo. “No hay un problema de empleo –asegura Renaud Camus^{xxi}– hay un problema de ingresos y hay un problema de tiempo: un problema de ingresos que faltarán y que no se sabrá donde encontrar y un problema de tiempo que sobraré y que no se sabrá que hacer con él”. La perspectiva de un mundo sin constricciones económicas debería ser considerada como un ideal aceptable, razonable y deseable para una gran mayoría. Sin embargo, esto no es tan sencillo en el mundo en que vivimos. La pregunta se puede plantear, como vemos, de muchas formas, pero lo cierto es que, al contrario de lo que podría parecer, las respuestas posibles no son todas muy alentadoras. Aquí tenemos de nuevo esa inquietante paradoja sobre la que ya nos advertía, hace casi medio siglo, Hannah Arendt, el abismo que se le presenta a una sociedad de trabajadores cuando tiene ante sí la posibilidad cierta de un mundo donde el trabajo humano puede empezar a ocupar un lugar secundario.

En el año 1930, Keynes^{xxii} en una conferencia que dio en la Residencia de Estudiantes en Madrid, en la que hablaba sobre el tema del futuro de nuestros nietos, decía que él creía que, en un plazo de no más de 100 años, para mucha gente no iba a ser necesario tener que trabajar; esta situación, aparentemente utópica, iba a ocurrir por primera vez en la historia de la humanidad. Según Keynes, si no se preparaba con antelación un cambio radical en la mentalidad de los individuos, esta aparente utopía podría convertirse en una tragedia. El ejemplo que mostraba le llevaba al pesimismo, porque él veía que la gente rica de su país, EE.UU., no sabía qué hacer con su tiempo. Según Keynes, la desaparición de los condicionamientos económicos a los que había estado sometido el hombre le iba a situar de una forma descarnada ante el problema de cómo usar su libertad sin la excusa de la obligación de trabajar.

El viejo Adán seguirá tan afianzado en cada uno de nosotros que, para sentirnos tranquilos, nos veremos obligados a trabajar al menos un poco, por eso, decía Keynes, habrá que pensar en repartir el trabajo disponible. Esta recomendación sonaba rara en aquella época, y, sin embargo, hoy nos puede parecer casi un lugar común. Es una tesis que va adquiriendo fuerza aunque encuentre serios obstáculos de tipo político y organizativo. Pero Keynes hacía algunas recomendaciones más. El problema principal que él observaba tenía que ver con la sabiduría del hombre para llenar su tiempo con actividades que le permitieran desarrollar plenamente lo que él llamaba el “arte de la vida”; y esto no se produce de la noche a la mañana, no surge por generación espontánea, requiere un esfuerzo constante y consciente que modifique hábitos e instintos que vienen de muy atrás; e, igualmente, sería necesario sacar al trabajo del estrecho concepto de trabajo por cuenta ajena y retribuido al que había sido constreñido en la Sociedad Industrial.

Aquella visión, esperanzadora y pesimista al mismo tiempo, anticipaba un problema que en nuestros días empieza a mostrar toda su profunda gravedad. Jean Onimus^{xxiv} nos recuerda lo evidente: la evolución nos obliga a ser personas, a diferenciarnos cada vez más del animal, a asumir nuestra propia naturaleza. Pero en nuestros días, para desarrollar mejor nuestra naturaleza, habremos de pasar por un cambio de mentalidad que puede causar estragos. Aquella visión anticipadora de Keynes, por un lado estimulante y apetecible, por la libertad personal y la reducción de situaciones penosas que para el hombre podía

suponer, confirma en nuestros días, en parte, su lado más oscuro, más pesimista; porque pasar de una actividad regulada (trabajo, empleo) a actividades creativas no es nada fácil. La era del no-trabajo y de actividades libremente elegidas puede producirnos angustia vital, pérdida de las razones para vivir y una especie de desesperación.

Esta es una de las respuestas imaginables, la versión más negativa de las posibles sobre lo que nos puede ocurrir, pero existen otros caminos, otras experiencias que ofrecen perspectivas más alentadoras. Por ejemplo: las organizaciones del llamado Tercer Sector son, pueden serlo aún más, un espacio importante en el que la gente pueda ocupar su tiempo, encontrar un objetivo, en parte, para su vida. Pero, en todo caso, habrá que reorientar todo el sistema educativo, como advierte el profesor FONTELA, para huir de ese horizonte sombrío, ampliar el ciclo de aprendizaje cultural, despertar las curiosidades innatas, fecundar los deseos de saber, de inventar, de crear, alimentar vocaciones, estimular el sentido de la solidaridad...

Me he dejado llevar, quizás, un poco más allá del futuro que razonablemente podemos prever, porque lo cierto es que seguimos, en otros niveles, esclavos del trabajo, obsesionados con el empleo. En la actualidad la creación de empleo sigue siendo la principal preocupación de cualquier gobierno, y de determinadas instituciones públicas y privadas. Esto, hoy por hoy, es así y va a seguir siéndolo durante algún tiempo. Sin embargo, sería un grave error pensar que el empleo es la única solución posible. Hace ya más de 30 años, la expresión "fábrica de parados" hizo fortuna para referirse a la Universidad durante el llamado "mayo francés. Era, a mi parecer, una expresión injusta pero significativa. Centra el foco de la responsabilidad del desempleo en la Universidad. En el fondo, la crisis anticipaba los signos todavía confusos, es verdad, de una época nueva, y la crítica se orientaba indiscriminadamente hacia aquellas instituciones a las que se consideraba responsables de la situación.

2. LA UNIVERSIDAD EN LA SOCIEDAD INDUSTRIAL

El trabajo industrial, veíamos, no es sino una etapa, un episodio, en la larga historia del trabajo, tan larga como la existencia del hombre. De la misma forma podríamos decir que la Universidad de la Sociedad Industrial, que es la que responde a la adaptación de los Estudios Superiores a los perfiles socioeconómicos de este tipo de sociedad, no es sino una etapa en la larga historia de la Universidad. Así nos lo explica KELLERMAN en estas páginas: *"En las universidades de la Edad Media no había una distinción clara entre el estudio en general y el aprendizaje de una actividad profesional concreta. La base del Derecho y la Medicina eran la Teología y la Filosofía. Friederich Schiller y sus colegas idealistas aportaron una distinción más clara entre "la cabeza filosófica", es decir, el pensador de la Ilustración, por una parte, y el estudiante que busca ganarse la vida por otra"*.

Será preciso llegar a los años 60 para que se produzca lo que el mismo KELLERMAN describe como un punto de inflexión entre la educación y el empleo. Esto ocurrió en el Congreso celebrado en Washington por la OCDE en el año 61 sobre "Crecimiento económico e inversión en educación". Mas adelante, a finales de 1974, el Banco Mundial publicó el documento "Sector Working Paper Education", en cuyo prólogo el presidente de esta institución, Robert McNamara, dice: "Mientras millones de personas que han recibido una educación están desempleadas, millones de trabajos están esperando ser realizados porque

no se encuentra a las personas con la educación, la formación y las habilidades adecuadas." En otras palabras, la Enseñanza Superior no podía soslayar su responsabilidad en el despilfarro económico y social que supone el desempleo. En el ámbito europeo, la Declaración de la Sorbona, en 1998, resaltando el papel de las universidades en materia de empleo, y la declaración de los ministros europeos de educación, en junio de 1999, refiriéndose a la "competitividad internacional del sistema europeo de enseñanza superior", no hacían sino oficializar el hecho aceptado y reconocido de la función económica y social de la Universidad.

Vemos, pues, que la Universidad de la Sociedad Industrial se hace realidad muy tardíamente; recordemos los sucesos estudiantiles de mayo del 68 en Francia y sus contradicciones al respecto. En España, no se puede hablar de este tipo de Universidad hasta la aprobación en 1983 de la LRU. Hasta ese momento, la Universidad española se situaba en el contexto de una Sociedad preindustrial, y ello, incluso, cuando a través del desarrollo económico de los años 60 el tejido industrial español y, en general, la sociedad española se empiezan a ubicar en las coordenadas económicas, políticas y sociales de la Sociedad Industrial.

Por todo ello, el concepto trabajo-empleo y todo lo que dicho concepto significa y lleva consigo, estaba ausente en líneas generales de la Universidad española hasta la LRU. Recuerdo que cuando en la Fundación Universidad-Empresa comenzábamos a hablar sobre la política de empleo, en el año 74, quien era entonces Director General de Empleo, Mateu de Ros, reconoció que el gobierno no disponía de datos fiables sobre el número de desempleados. Se daba además la circunstancia de que en el año 66 se había suprimido la Dirección General de Empleo que se volvió a crear con el tercer Plan de Desarrollo. Otro dato muy significativo: el Servicio Nacional de Colocación que dependía de la Organización Sindical disponía en todo el país de "cien agentes sindicales de colocación". Ni el desempleo era entonces un problema político y social de carácter prioritario, ni tampoco era considerado como una responsabilidad que pudiera afectar a la Universidad.

En ese contexto, no es de extrañar que la creación de los primeros Centros de Información y Empleo (COIE) a comienzos de los 80 suscitara recelo en los medios universitarios, ni que las Prácticas en las empresas, que entonces se iniciaban, encontraran serias dificultades para su implantación en la estructura universitaria y en los medios empresariales. Y es que en la España autárquica de los años 40 y 50, como nos hace ver BONET, "la Universidad se mantenía con carácter reducido, selectivo y elitista alejada del mundo empresarial".

La situación cambiaría con el impulso económico de los Planes de Desarrollo: "superado con éxito el Plan de Estabilización de 1959 se vivió en las empresas, en la sociedad y en la política española un cambio muy importante, (...) fue como pasar de la primera a la segunda ola; (...) España comienza a abrirse al exterior y se prepara el llamado milagro económico de los 60, y también el mundo de la educación comienza a cambiar" (BONET). Como símbolo de este cambio, BONET presenta la creación de las llamadas Escuelas de Negocios creadas a finales de los 50 en Barcelona: EADA, ESADE y el IESE; lo cual es cierto, si bien la Universidad pública seguía en buena medida anclada en el pasado, y, por tanto, fuera de los esquemas de una Sociedad Industrial avanzada. Estaba centrada en la doble misión que Ortega y Gasset³⁵ le asignaba: enseñanza de las profesiones intelectuales e investigación y preparación de los futuros investigadores. Ortega y Gasset critica el hecho de que profesionalismo e investigación aparezcan juntos, cuando son en realidad dos quehaceres distintos: "Ser abogado, juez, médico, boticario, profesor

de latín o de historia en un instituto de segunda enseñanza son cosas muy distintas de ser jurista, filósofo, bioquímico, filólogo, etc. Aquéllos son nombres de profesiones prácticas, éstos son nombres de ejercicios puramente científicos”.

Y, desde una posición que se podría considerar en aquel tiempo utilitarista, Ortega y Gasset llega a la conclusión de que las profesiones prácticas son más importantes que los ejercicios puramente científicos: “La sociedad necesita muchos médicos, farmacéuticos, pedagogos, pero sólo necesita un reducido número de científicos”.

A pesar del carácter socialmente práctico de sus preocupaciones, Ortega y Gasset, al definir la misión de la Universidad, evidentemente no estaba pensando en los aspectos económicos de la sociedad, sino en su buen funcionamiento. Al mundo empresarial, como realidad social que hoy llama nuestra atención, ni lo ve. Lo que le preocupa son las profesiones liberales y el personal de la Administración. Por los procedimientos “más sobrios, inmediatos y eficaces” la Universidad debería centrarse en “hacer un buen médico, un buen profesor de matemáticas o de historia en un instituto”. Ni los empresarios ni las empresas entran en su horizonte universitario. Aquellos son para Ortega y Gasset los recursos humanos, los profesionales que la sociedad necesita para funcionar bien. Si hay buenos profesionales, todo marchará como es debido.

La otra misión de la Universidad, la de preparación de los futuros investigadores, era contemplada por Ortega y Gasset con evidente desconfianza. De una parte, porque en España “la función creadora de ciencia y promotora de científicos está reducida al mínimo”, y ello no por defecto de la Universidad, “sino por la notoria falta de vocaciones científicas y la carencia de dotes para la investigación que estigmatiza a nuestra raza”. De otra parte, porque convencido, como vimos, de que lo que necesita la sociedad son profesionales y no científicos, Ortega y Gasset asigna a la investigación una función secundaria y siempre bajo la condición de que no afecte negativamente a su misión profesional. Se sorprende Emilio Lledó^{xxi} de que Ortega y Gasset dedique alguna de sus páginas más brillantes a combatir un fantasma tan inexistente como es el de la proliferación de científicos en la Universidad española. Es difícil de entender esto en nuestro tiempo, cuando se defiende la idea de que toda Universidad debe ser investigadora y cuando tenemos el convencimiento de que la Universidad debe colaborar con sus científicos para cubrir las necesidades apremiantes de la sociedad.

Otro de los problemas pendientes en la Universidad española, decía Ortega y Gasset en su ensayo, era el carácter de privilegio, difícilmente justificable y sostenible, que tenían las enseñanzas universitarias. Y advertía: “La tarea de hacer porosa la Universidad al obrero es en mínima parte cuestión de la Universidad y es casi totalmente cuestión del Estado”.

Durante el régimen de Franco, cuando el desarrollo económico lo permitió, esa “cuestión del Estado” pudo empezar a resolverse: la enseñanza superior se extendió a amplias capas de la población, es decir, se integró, también por ese lado, en los presupuestos del Estado de Bienestar. Advirtamos aquí la relación existente entre evolución socioeconómica y democratización de la Universidad. Porque el hecho de que la Universidad española, según el modelo imperante en otros países europeos, pasara a formar parte del entramado económico y social del Estado de Bienestar, es decir, quedase inserta en unos esquemas de organización estatal, obedientes a una política general definida por exigencias no estrictamente académicas, constituyó un hecho importante que produjo al menos tres consecuencias:

- a) “La Universidad se convierte, si se nos permite decirlo así, en un soldado que colabora en la realización de una estrategia ideada para una guerra que, hasta entonces, no había

sido la suya. Es la guerra por la democratización de la enseñanza universitaria, dentro del Estado de Bienestar. La Universidad juega un papel "social", planificado por la Administración Pública y establecido, en sus prioridades y fines, por las instancias democráticas parlamentarias. No olvidemos esta finalidad de la Universidad como "garante del bienestar social", pues sigue presente en nuestros días en relación con el carácter ineludiblemente público de la Universidad estatal.

- b) La participación de la Universidad en los "beneficios" que comporta el Estado de Bienestar (es decir, en su financiación pública) la compromete en la consecución de la base económica que hace posible la acción social del Estado. En otras palabras, es necesaria la contribución de la Universidad al desarrollo de una sociedad moderna, tecnológicamente avanzada y competitiva.
- c) La masificación creciente de la Universidad influye, a su vez, en el carácter de su aportación a los recursos humanos que demanda la sociedad en general, y, en particular, el sistema productivo"^{xvii}.

Este nuevo papel socio-económico de la Universidad, característico de su engarce en la Sociedad Industrial, se hizo patente en España, como vimos, desde finales de los años sesenta. Pero el contexto legal y organizativo de la Universidad seguía siendo el de una Universidad preindustrial. Las contradicciones que este hecho producía eran graves. La coexistencia de una Universidad moderna en un marco institucional desfasado creaba tensiones y obstaculizaba una necesaria puesta al día de sus recursos y sus posibilidades. En ese contexto, ya lo vimos, las preocupaciones por "el empleo" se puede entender que fueran mínimas si es que alguna existía. Pero el panorama cambió sustancialmente con la aprobación de la LRU, que significó un intento de racionalizar la Universidad española y ponerla al día de acuerdo con los nuevos tiempos y las consecuentes demandas sociales.

La LRU y el empleo universitario

La LRU representó el paso decisivo de la Universidad napoleónica a la Universidad que le correspondía a una Sociedad Industrial desarrollada. Se abandonó, por inservible y anticuado, el viejo concepto de la Universidad cerrada, endogámica y profesional, que fue sustituido por el proyecto de una Universidad abierta, autónoma y social. La relación con la sociedad ya no es una difusa alusión a los buenos sentimientos de la solidaridad, la responsabilidad o la fidelidad al país, sino un conjunto de exigencias y de problemas cuantificables. La Universidad no podía ignorar el desempleo de los universitarios, ni la preparación y el reciclaje de los profesionales, ni el empleo social de sus saberes, sus técnicas y sus materiales de investigación. La Universidad no podía darle la espalda a la competitividad económica del país, ni a las demandas de profesionales que el desarrollo del país necesita. La Universidad debe cubrir, con sus grandes potencialidades intelectuales y materiales, las exigencias urgentes de la innovación tecnológica, que el país debe afrontar con todos sus recursos.

Es natural que, con estos principios generales, la LRU, por primera vez en un ordenamiento jurídico destinado a regir la vida de la Universidad en España, hable de la Empresa con la evidencia de un axioma que no necesita explicación. La relaciones Universidad-Empresa se refuerzan con esa Ley, que vino a confirmar lo ya existente y a abrir nuevas vías para el futuro. En concreto, la Ley de 1983 marca un hito en lo que se refiere a la

entrada de la Universidad española en ciertas pautas comunes a la enseñanza superior de las sociedades industriales avanzadas en sus relaciones con el sistema empresarial:

- “Se reconoce y se hace explícita la función económica de la Universidad para el desarrollo de la Sociedad Industrial. Quiere ello decir que se acepta “ideológicamente” dicha sociedad, hasta entonces más o menos en entredicho por ciertos sectores políticos y sociales, incluso universitarios.
- Se legalizan y se facilitan las relaciones de la Universidad con las empresas, eliminando los prejuicios y anacronismos que obstaculizaban la apertura de la Universidad al mundo industrial.
- Se estimula la competencia entre las Universidades y la consecución de vías externas de financiación, en el contexto de la crisis económica y financiera del Estado de Bienestar.
- Se preconiza la adaptación de los estudios universitarios a las demandas del sector productivo, es decir, el ajuste oferta-demanda para el empleo universitario”^{xviii}.

Me centraré en el último punto, relacionado ya directamente con el empleo. Con la LRU, la Universidad española se plantea una actualización de la misión de la Universidad como preparadora profesional, situándola en la órbita de las preocupaciones del trabajo y el empleo propias de la Sociedad Industrial. Este hecho tiene una gran trascendencia, porque la Universidad de nuestro tiempo no puede permanecer, ya lo hemos dicho, al margen del problema del empleo. Es cierto que la educación superior es tan sólo una parte de un largo proceso que arranca desde la primera infancia. Pero es igualmente cierto que, si dejamos al margen los estudios de Formación Profesional, es en la Universidad donde el proceso educativo alcanza su culminación. Es al dejar la Universidad cuando el estudiante se inserta en la vida activa en cualquiera de las formas posibles. Por eso, la educación superior cumple siempre, de una manera o de otra, un papel primordial relacionado con lo que hoy llamaríamos vida laboral.

Incluso en la sociedad medieval, al margen de las observaciones de KELLERMAN, las universidades actuaban, sociológicamente hablando, como escuelas profesionales, pues existía una cierta correspondencia entre las profesiones eclesiásticas y la formación de las escuelas catedráticas de las que saldrían las universidades. Pero la sociedad que aparece como telón de fondo de la LRU no es la medieval, ni es tampoco la que analizaba y valoraba Ortega y Gasset. No olvidemos que cuando Ortega y Gasset escribía su “Misión de la Universidad” tenía en mente los 30.000 universitarios entonces existentes en toda España.

En la actualidad hay casi un millón y medio de estudiantes matriculados en las universidades españolas, lo cual supone un nivel de escolarización en la enseñanza superior similar al que en tiempos de Ortega y Gasset, hace 65 años, correspondía al de escolarización básica. Esto viene a modificar sustancialmente todos los conceptos sobre el papel de la formación universitaria, que tiene ahora que hacer frente al nivel mínimo exigible de cualificación profesional, para una amplia capa de la población.

La LRU asume este cambio y lo hace partiendo de la necesidad de lograr una mayor adaptación de la oferta educativa a la demanda social. El objetivo, confesado o no, es facilitar el empleo de los graduados universitarios en los trabajos existentes, que son proporcionados fundamentalmente por el sector productivo. Aunque ya en 1983 parecía evidente que el pleno empleo había pasado a la historia, se presupone en la Ley una adaptación de las salidas universitarias al empleo disponible.

El proceso de adaptación de las Universidades españolas al empleo industrial

En los últimos diecisiete años las universidades españolas han venido realizando un improbable esfuerzo para conseguir una mayor adaptación de los *currícula* universitarios al mundo de la empresa. La necesidad de tal adaptación aparece en el propio preámbulo de la Ley, y, en este sentido, Vicente ORTEGA aduce evidentes razones de competitividad que lo justifican: *"la previsible incorporación de España al área universitaria europea supondrá una mayor movilidad de titulados españoles y extranjeros para responder a este reto será necesaria la adaptación de los planes de estudios y la flexibilización de los títulos que se oferten en el mercado de trabajo"*. En fechas más recientes, en el informe Universidad 2000, como nos recuerda Félix GARCÍA LAUSÍN, se afirma que: *"la cuestión más importante de la Universidad actual es su adaptación a los cambios que la sociedad le exige, tanto en relación a las enseñanzas que imparte como a la investigación que realiza"*.

No hay que olvidar, sin embargo, que la adaptación de las enseñanzas universitarias y sus correspondientes títulos académicos al mercado del trabajo no está exenta de dificultades. Por un lado, se plantean dificultades prácticas derivadas de la falta de previsiones fiables del sistema productivo y, en general, del sistema económico. Tanto la llamada coordinación a nivel macroeconómico, que es la más utilizada, y que consiste en el establecimiento de balances entre las necesidades de la empresa y los recursos ofrecidos por el sistema educativo, como el método, que consiste en el examen de las condiciones concretas en las que se realiza la inserción de los jóvenes en la vida activa, no son fáciles de realizar. Los flujos de salida del sistema educativo pueden ser determinados con relativa facilidad, pero no así las necesidades de personal en las empresas, sometidas a la coyuntura económica, a los cambios en los sistemas de organización, al mayor o menor grado de promoción interna.

Para hacer frente a estos problemas, la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación encargó, según nos informa Vicente ORTEGA, unos estudios a una empresa consultora cuyos resultados fueron publicados en 1985 con el título "El mercado de trabajo de los titulados universitarios en España", en el que, a través de una encuesta dirigida a cerca de 250 empresas industriales, se establecen previsiones sobre las tendencias futuras en el mercado de trabajo así como un conjunto de recomendaciones y conclusiones que fueron utilizadas en la reforma de las enseñanzas del año 87.

Cualquiera que sean las críticas que se puedan hacer a dicha reforma, demasiado influida por los intereses profesoriales y no siempre, también hay que decirlo, debidamente apoyada en el plano de la información por el mundo empresarial, la realidad es que se ha producido un acercamiento importante de la oferta universitaria a las necesidades del sistema industrial. Por una parte, a través del establecimiento de itinerarios curriculares en las titulaciones con asignaturas obligatorias, optativas y de libre configuración y, por otra, a través de la aprobación de los nuevos títulos universitarios oficiales, con los que se trata de conseguir un mayor enfoque profesional de la formación académica (el ejemplo más característico son las titulaciones de Ingenierías Técnicas y las derivadas de las titulaciones de Filosofía y Letras, Ciencias de la Educación y Económicas y Empresariales).

¿Se han cumplido las intenciones del legislador y está hoy la Universidad española más cerca del empleo? Según Vicente ORTEGA: *"El resultado ha sido desigual como variado es el mundo universitario... Aparte de errores propios del Real Decreto por su minuciosidad y excesivo reglamentarismo y de fallar un elemento externo clave para el éxito de la reforma —la financiación de la misma—, el Decreto encontró desde el principio una re-*

sistencia práctica a una aplicación de al menos la mitad de las universidades, a veces aliadas con las corporaciones profesionales, que colocó sus propios intereses gremiales por delante de las necesidades sociales". En otras palabras, ni los resultados han sido plenamente satisfactorios ni se puede decir, sin más, que la reforma no haya logrado nada.

Una prueba de ello la dieron las intervenciones de los representantes de las Universidades de Granada, Zaragoza, y Carlos III de Madrid en relación con los servicios creados por dichas universidades para promover la inserción de titulados universitarios en el mercado de trabajo y su adaptación profesional a las necesidades de las empresas. Las informaciones y los datos aportados por los profesores MARTÍNEZ MARÍN, AGUADO BENEDÍ, y JIMÉNEZ CATENA demuestran lo mucho que se ha avanzado en este campo. Y ello no sólo porque reflejan una sensibilidad cada vez mayor de las universidades hacia el problema del empleo, lo cual no deja de ser importante. Hay que reconocer también que la puesta en marcha de los servicios de empleo en las universidades están mostrando una gran eficacia en la expansión de las prácticas de los universitarios en las empresas y en la realización de tareas de intermediación y de información que facilitan en muchos casos el empleo de los universitarios. *"El panorama —explica Javier GARCÍA DELGADO— ha cambiado sustancialmente en España en los últimos seis u ocho años, y lo ha hecho claramente hacia mejor: nuevos servicios, nuevos cauces, nuevas oportunidades y nuevos recursos que vienen a facilitar el salto de los estudios universitarios al primer trabajo, cuyo automatismo se quebró ostensiblemente en la década de los setenta."*

En la actualidad casi todas las universidades españolas cuentan con su COIE o con sus servicios equivalentes de mayor o menor entidad. Se ocupan de gestionar puestos de trabajo y prácticas para recién titulados y estudiantes de los últimos cursos. También suelen ofrecer formación sobre técnicas de búsqueda de empleo y autoempleo y, en algunos casos, hacen labores de observatorio del mercado laboral, recogiendo datos y analizando tendencias. También en el plano extrauniversitario es cada vez más frecuente encontrar agencias o bolsas de empleo promovidas por diferentes entidades: consejerías de CC.AA., ayuntamientos, cámaras de comercio, sindicatos, fundaciones Universidad-Empresa o colegios profesionales...

Las Prácticas en las empresas se han extendido de forma considerable. Se puede estimar que, en la actualidad, son 150.000 los universitarios que realizan trabajos en forma de "prácticas" en las empresas españolas. No existen, es cierto, datos concretos, pero las mejoras producidas en la situación del mercado de trabajo y la llegada de nuevas promociones a los cursos finales de los planes de estudios en los que son obligatorias las prácticas, hacen pensar que esa cifra no es exagerada.

También la Formación Permanente ha aumentado mucho en los últimos años; según datos que ofrece el Círculo de Progreso, de los 145 programas existentes en 1987 se ha pasado a cerca de 2000 en el último año. Por otra parte, los datos de la "Guía de las empresas que ofrecen empleo", a los que se refiere en estas páginas Fernando MARTÍNEZ GÓMEZ, muestran igualmente que el número de empresas que ofrecen empleo a través de la guía aumenta de forma importante. Superados los temores de los momentos de recesión, el empresario de hoy sabe bien que las empresas no pueden sobrevivir sin la incorporación de savia nueva, sin las aportaciones de las nuevas generaciones educadas ya en la Sociedad de la Información.

A todos estos datos relacionados directamente con el empleo, habría que añadir otras valoraciones sobre el acercamiento entre el mundo universitario y el mundo empresarial que inciden también en el empleo universitario. Como escribí en "La fábrica del saber",

existe hoy en España un tejido institucional en torno a las relaciones Universidad-Empresa ("cientos de iniciativas públicas y privadas, contactos, foros, redes de información, proyectos en marcha, que llaman la atención no sólo por su cantidad, sino sobre todo por su extraordinaria diversidad") que refleja un cambio cualitativo esencial en las relaciones entre el sistema académico y el tejido productivo. Lo mismo se puede decir del crecimiento de instituciones interfaz que facilitan y agilizan las relaciones entre el mundo universitario y el empresarial.

Un crecimiento similar lo podemos observar en el volumen de financiación de I+D que representan en estos momentos los contratos entre la Universidad y la empresa para tareas de investigación realizadas al amparo del artículo 11; y ello no sólo por las importantes cantidades a las que se ha llegado sino, igualmente, como señala el profesor Quintanilla, porque "se ha generado una cierta cultura en el mundo universitario, y también en el mundo empresarial, que hace ver como una cierta obligación social de las universidades al conseguir incrementar sus relaciones con las empresas, tanto para la colaboración en el campo de la investigación como para la colaboración en el campo de la formación e incluso, aunque esto sea otra cuestión, en la prestación de servicios técnicos"³³.

En resumen, se han dado pasos importantes y se ha llegado hasta donde se podía llegar, en las circunstancias y en el terreno propio la Sociedad Industrial, para conseguir una mayor adaptación de los estudios universitarios al empleo disponible. Los datos que vamos a examinar a continuación demuestran, sin embargo, que lo conseguido no es suficiente si miramos al futuro.

3. LO QUE DICEN LAS ENCUESTAS

Una parte importante del curso de la Universidad Menéndez Pelayo se dedicó a reflexionar y a analizar los resultados de una importante encuesta en la que se compara la situación de los titulados universitarios en once países europeos. Se analiza en el estudio, como señala Ulrich TEICHLER, "*el proceso de búsqueda de empleo, el periodo de transición entre la Universidad y el empleo y la situación laboral durante los primeros años después de obtener la titulación universitaria*". Los datos que nos proporciona esta encuesta son del mayor interés para dar respuesta fiable y realista a unas cuantas preguntas básicas. Anticipemos algunas: ¿Cuánto tardan los graduados en encontrar un empleo desde que acaban sus estudios en la Universidad? ¿Qué tipo de empleo encuentran? ¿Qué relación hay en sus empleos, es decir, lo que hacen en sus trabajos, con lo que aprendieron en la Universidad? ¿Les sirvió para algo, dicho de una forma abrupta y directa, su paso por la Universidad?

Lo que tenemos delante es un valioso test (que trata de ofrecer algunas respuestas plausibles a estos interrogantes) con abundantes datos que nos permitirán valorar, con fundamento, en qué medida la Universidad se ha adaptado a los problemas de empleo. Se trata de un prueba significativa, insisto, porque los resultados obtenidos se comparan con los de otros países de Europa que siempre han ido por delante de España, tanto en lo que se refiere al propio desarrollo global de la sociedad industrial como al nivel de adaptación de la Universidad a este proceso de crecimiento.

Los resultados de esta encuesta aparecen en este libro en los textos de Ulrich TEICHLER, director del Estudio, de KELLERMAN, en un trabajo en el que se centra, sobre todo, en el asunto de las competencias, y en el estudio de José GARCÍA MONTALVO, uno de los

colaboradores más destacados del estudio español, dirigido por GINÉS MORA. El profesor GARCÍA MONTALVO define con gran claridad los objetivos de la encuesta y proporciona una excelente información sobre la misma. Y da razones y argumentos que explican porque la tasa de desempleo de los universitarios españoles es la más alta de Europa.

El trabajo de Felipe SAEZ analiza y valora los resultados del Observatorio de la Universidad Autónoma de Madrid; esta información nos permite contrastar, con una experiencia española, algunos de los datos del estudio europeo.

Hay que decir que, en general, España queda mal respecto al panorama que presenta el conjunto de los datos europeos. Nos dimos cuenta en la reunión que mantuvo Ulrich TEICHLER con los medios de comunicación durante el Seminario. Saltaban a la vista las diferencias negativas que presentaba la situación española en relación con la que ofrecían la mayoría de los países europeos. ¿A qué se podía deber? ¿A que la Universidad no había progresado bastante en ese necesario proceso de adaptación? ¿A la situación económica general? ¿A que las empresas no crean suficiente empleo? ¿Tienen alguna responsabilidad los propios estudiantes en esta situación?

De todo esto hay, como veremos, pero conviene distinguir. La mayoría de las particularidades españolas en el estudio no nos sorprenden. Analicemos, por separado, algunos de los resultados de la encuesta:

A) Resultados que reflejan hábitos, prácticas sociales, o actitudes de los estudiantes españoles relacionados directa o indirectamente con el trabajo:

- **Los universitarios españoles son, entre todos los de Europa, los que menos realizan trabajos remunerados antes de empezar sus estudios universitarios.** *“El empleo antes de acceder a la Universidad –señala TEICHLER– es menos frecuente en España que el resto de los países europeos analizados en el estudio. Tan sólo un 6% de los españoles, comparado con el 32% de los europeos, ha estado empleado antes de ir a la Universidad”.*
- **Son los que menos salen al extranjero a estudiar o a trabajar antes de completar sus estudios.** Sólo un 14%, el porcentaje más bajo de todos los países analizados.
- De acuerdo con los datos del estudio de GARCIA MONTALVO, **España presenta el porcentaje mayor entre los universitarios europeos de estudiantes que viven con sus padres.** En España el 62% de los jóvenes entrevistados vive con sus padres.
- **Los universitarios españoles son los que más utilizan los contactos personales para encontrar trabajo (padres, familia, amigos...).** Además, son los que hacen menos uso de los dos métodos más frecuentes en Europa que son responder a una oferta de trabajo o enviar solicitudes a empresas u organizaciones aun cuando éstas no hayan hecho ofertas de trabajo.

Es evidente que el sistema económico o el sistema empresarial nada tienen que ver con lo que indican estas respuestas. Quizás las tradiciones o los hábitos si que influyen: ¿No puede tener una muy estrecha relación el que los estudiantes españoles no trabajen y salgan al extranjero con la misma frecuencia que lo hacen sus compañeros europeos con el circunstancia de tener resueltos los problemas económicos, *bed and breakfast*, en sus domicilios familiares? Curiosamente, sin embargo, cuando estos posibles trabajos están ya organizados, por ejemplo, en forma de

prácticas en la empresa, los estudiantes españoles acuden a ellas en la misma proporción que la media europea. También los datos españoles se acercan a la media cuando se trata de las horas de trabajo realizadas durante el periodo lectivo, mientras que las que realizan fuera del periodo lectivo son sensiblemente inferiores a la media europea.

¿Qué conclusiones podemos sacar de estos datos? Podríamos deducir que, cuando el “trabajo” está organizado, como ocurre con las prácticas en las empresas, los estudiantes españoles lo aceptan sin problemas. Lo que no hacen, sin embargo, es tomar iniciativas, fuera de los programas establecidos, para trabajar o para salir al extranjero.

Ulrich TEICHLER llega también a esta conclusión cuando señala que la poca frecuencia con que los estudiantes españoles participan en actividades formativas “experimentales”, al margen de su itinerario formativo tradicional, *“puede ser una desventaja en un momento en el que los empleadores demandan una complejidad creciente de competencias”*.

Se puede pensar que los estudiantes españoles adolecen de falta de “iniciativa”; que tratan de evitar cualquier riesgo, por pequeño que sea; que no se preocupan por desarrollar su “creatividad”. Para trabajar fuera o para estudiar fuera es necesario buscar información, tomar decisiones, “buscarse la vida”, y estos hábitos no están, ciertamente, entre los hábitos más amplia y sólidamente adquiridos por los estudiantes universitarios españoles.

El hecho de que utilicen sobre todo los contactos personales para encontrar trabajo es un dato bien elocuente. Es reflejo, probablemente, de una confianza excesiva en las ayudas “particulares”, en el entorno familiar, en cierto modo, en el “amiguismo”.

B) Resultados que afectan al modelo educativo

Dejemos, por el momento, los problemas relacionados con los hábitos estudiantiles y entremos en los que tienen una estrecha relación con el modelo educativo en el que la responsabilidad está más cerca de la propia Universidad.

- Según las encuestas, **los estudiantes españoles, consideran que sus universidades ponen mucho énfasis en el profesor y en la asistencia regular a clase**. Se ha dicho siempre que era esa la característica del sistema educativo español: dejar poco margen para el trabajo personal para la búsqueda personal de las soluciones y del conocimiento de los problemas. Aparentemente es un modelo que favorece la pasividad del alumno y la prevalencia del argumento de autoridad sobre la discusión y la argumentación propias.
- Al mismo tiempo, **los estudiantes españoles consideran que sus universidades hacen poco para estimular el aprendizaje independiente y para formar actitudes y habilidades socioeducativas**. Sobre estos dos aspectos, el número de encuestados españoles que manifiesta haber recibido apoyo de la Universidad es menor que el de cualquier otro país europeo. GARCÍA MONTALVO añade la poca atención que se presta a la evolución regular del progreso académico y a la escritura de proyectos, y el poco interés que se concede a la investigación a lo largo de la carrera.
- Una referencia de gran valor en relación con el modelo educativo es **el análisis y la**

evaluación de los motivos para cursar estudios universitarios, tema incluido en el cuestionario español y no en el de los otros países. El 54,4% de los estudiantes apuntan que el motivo fundamental para cursar estudios universitarios en el momento de tomar la decisión fue porque pensaron que era un nivel formativo que les permitiría encontrar trabajo con más facilidad (52,4%) y ganar más dinero (2%), frente al 39% que señalan que lo hicieron para realizarse personalmente y aumentar su nivel cultural. La distribución de motivos no es homogénea: los hombres ponen más peso en el empleo y las mujeres en otros motivos; los ingenieros (60%) y los titulados de ciencias sociales (54,6%) dan más importancia al empleo que los de humanidades (35,5).

C) Datos que afectan ya directamente al empleo de los universitarios

Entramos ahora en un asunto relacionado con el empleo, y que tradicionalmente no era considerado en los análisis realizados sobre las relaciones Universidad Empresa. Me refiero al periodo de transición entre el final de la carrera universitaria y el comienzo de la vida laboral.

- **El período de búsqueda de empleo para los universitarios españoles es el más largo de los once países analizados en el estudio.** Dura, según esta encuesta, una media de 12 meses. En los demás países europeos la duración media del periodo de búsqueda de empleo oscila entre los 3 y los 9 meses. En los análisis de Felipe SÁEZ este periodo queda reducido a 10 meses, lo cual no varía mucho la situación ni en términos absolutos ni en términos relativos.

La responsabilidad de este largo proceso de transición, como veremos al estudiar otros aspectos del problema, tiene que ser compartida por todos los agentes implicados. En primer lugar, por los propios estudiantes, que son, en el conjunto de los estudiantes europeos consultados, los que realizan menos actividades encaminadas a la búsqueda de empleo antes de conseguir la titulación. Del 41% que lo hacen en Europa se pasa al 24% en España.

- **Nuestro país ofrece los índices más altos de desempleo en Europa.** En el ámbito universitario, el 18% de los graduados españoles dicen haber estado desempleados la mayor parte del tiempo durante los primeros cuatro años. Esta es una tasa muy alta. En los demás países se sitúa entre el 1 y el 9%. La tasa de desempleo de los universitarios españoles, según los datos de la encuesta, es del 12%, más de tres veces la media del total de países europeos que es un 3,4%. No hay ningún otro país que tenga unas tasas similares.
- Otro dato de la mayor gravedad respecto al empleo (o más bien al desempleo) de los universitarios españoles: **incluso cuatro años después de terminada la carrera la tasa de desempleo de los universitarios españoles es del 10%, es decir, tres veces superior a la media del resto de los encuestados.** Con carácter general la tasa de desempleo de los universitarios españoles según los datos de la encuesta es del 12%. Los datos de Felipe SÁEZ señalan que, dos años después de terminar la carrera, el empleo asciende al 65% (con unas diferencias muy apreciables según las carreras estudiadas; diferencias que, a medida que pasa el tiempo, se van atenuando).
- **Nuestro país presenta los índices más altos de empleo temporal y a tiempo parcial y eso se refleja también en el empleo universitario.** "Los titulados españoles son, junto con los italianos y los fineses, los que trabajan en mayor propor-

ción a tiempo parcial (en torno al 25%) frente a una media del 15,6%" (GARCÍA MONTALVO). En España sólo el 47,7% de los jóvenes titulados tiene un trabajo estable frente a la media europea del 74,4%.

- Otro dato significativo: **el salario que reciben los universitarios españoles es sensiblemente inferior a la media europea** (los alemanes, por ejemplo, ganan más del doble).

¿Dónde se puede buscar la causa de esta situación tan negativa? ¿En los hábitos de los estudiantes que, como ya vimos, no parecen ser los más apropiados para facilitar el empleo? ¿En la formación recibida? ¿En los pocos puestos de trabajo existentes en las empresas? ¿Se puede pensar en una responsabilidad del sistema empresarial español? ¿O, más bien, de la situación económica general?

D) Datos de la encuesta que se refieren a los requerimientos de las empresas

Las encuestas nos dicen que el mayor número de universitarios españoles (40%) trabaja en empresas pequeñas (con menos de 50 trabajadores). La media total europea es del 18,4%, lo cual indica una diferencia especialmente significativa, y demuestra, una vez más, la importancia de las pequeñas empresas en nuestro sistema productivo. Referimos a continuación algunas de las exigencias o de los requerimientos que, según los universitarios, demandan las empresas españolas:

- Según los universitarios españoles, **pocas veces se requiere trabajar de forma independiente, se valora poco la conveniencia de disponer de determinadas habilidades o de amplios conocimientos generales; apenas se considera la capacidad de trabajar bajo presión, la creatividad, el análisis crítico, la capacidad de liderazgo.** Todo ello, por los datos de la encuesta, parece menos frecuente en España que en el resto de los países europeos estudiados.

Según esto, parece, pues, que son los valores tradicionales (lealtad, integridad) que las empresas requieren de futuros empleados universitarios los que prevalecen sobre los nuevos valores en alza en las sociedades de la información (creatividad, iniciativa). La empresa española sigue mirando más al pasado que al futuro.

- **El valor que dan los empleadores a la experiencia laboral previa es mucho menor en España que en los otros países europeos**, cosa que no nos puede sorprender ya que, como hemos visto, la experiencia laboral de los universitarios españoles es bastante menor que la media europea.
- Otro de los temas estudiados es el de **la valoración que hacen los estudiantes de la relación entre los estudios realizados y el trabajo que se les ofrece en la empresa.** Los datos españoles son estos: el 64% considera adecuada la categoría laboral con su titulación (la media europea es del 70%); el 60% está contento con su trabajo (la media europea es del 66%); el 48% aplica en su trabajo lo aprendido en la Universidad (la media europea es del 54%) y el 25% afirma que el trabajo encontrado satisface sus expectativas (la media europea es del 42%).
- El profesor GARCÍA MONTALVO se detiene **en valorar la importancia que se concede en nuestro país al conocimiento de un idioma extranjero.** En este sentido, los titulados españoles dicen que tienen un nivel bajo de idiomas extranjeros cuando acaban la carrera; a renglón seguido, afirman que la empresa que les contrató concedió gran importancia al nivel de conocimientos de idiomas; y la conclusión no puede ser más desalentadora: a pesar de todo ello dicen que los puestos de trabajo que se han encontrado requieren incluso un nivel menor del que tienen. Esto

le hace concluir a GARCÍA MONTALVO que el idioma tiene un importante poder señalizador (es decir, como criterio de selección) pero muy escasa utilidad laboral.

- **La sobrecualificación.** GARCÍA MONTALVO plantea una cuestión muy pertinente sobre este asunto: ¿Cuánto cuesta producir titulados universitarios que luego ocupan puestos de trabajo de cualificación muy inferior a la que poseen? Pregunta que tiene bastante sentido si se tiene en cuenta que un 18% de los encuestados españoles dicen realizar trabajos para los cuales no se requeriría una formación universitaria, frente al 6,5% del resto de los países.

Según los resultados del estudio, nos dice Ulrich TEICHLER, los universitarios españoles se podrían beneficiar de reformas en los programas educativos y curriculares, en la enseñanza y en la formación. Y concluye: *"Tras un comienzo relativamente tardío de la expansión cuantitativa de la enseñanza superior en España, es decir en los años 80, en los 90 se prestó más atención a la calidad. Nos podríamos preguntar, sin embargo, si este debate sobre la calidad se centra demasiado en la investigación y la profesión académica y no lo suficiente en las competencias de los estudiantes relevantes para el trabajo. Este estudio, por el contrario, refleja que los estudiantes españoles ven un amplio espacio en el que sus universidades podrían haber intervenido para prepararlos mejor para el empleo y el trabajo"*.

Como podemos ver, los datos obtenidos por las encuestas nos dan material abundante para apuntar algunas primeras conclusiones que nos ayuden a progresar en el mejor conocimiento de la situación actual y, también, para señalar, eventualmente, por donde podrían y deberían ir las cosas en el futuro inmediato.

Los datos son suficientemente elocuentes. Indican una situación de retraso en prácticamente todos los niveles estudiados con respecto a la evolución actual que sigue el resto de países europeos. Y las responsabilidades se pueden repartir equitativamente entre las empresas, las universidades, y los propios estudiantes. Las empresas, porque no parece que, globalmente, otorguen la confianza y el estímulo necesarios para que los universitarios españoles se incorporen con mayor naturalidad al mercado laboral; y, por otra parte, porque tampoco parece que concedan la importancia que deben merecer para su propio desarrollo como empresas, los nuevos valores que trae consigo la Sociedad de la Información; las universidades, porque no parece que se adapten con la suficiente agilidad y rapidez a las exigencias educativas y formativas que requieren los nuevos tiempos; y, finalmente, los estudiantes, porque se quejan de una serie de circunstancias que ciertamente les perjudican, tanto en su formación académica y profesional como en su proyección laboral en las empresas, pero no parece que tomen ningún tipo de iniciativa que trate de romper con determinados hábitos, actitudes, y prácticas sociales, en las que, a la postre, se sienten cómodamente instalados, aun cuando, insisto, sean conscientes de que les están afectando negativamente.

Los resultados de la encuesta casi hablan por sí solos, nos dan un perfil significativo y que podemos reconocer. Son elocuentes, decía antes, pero no debemos perder de vista que prácticamente todos los temas tratados en esta encuesta se sitúan en el marco de lo que podríamos denominar como empleo tradicional en la empresa, es decir, el empleo característico de la Sociedad Industrial. Observamos, por ejemplo, que KELLERMAN define el concepto de competencia como *"la capacidad para desarrollar con éxito una acción determinada y se adquiere a través del aprendizaje"*. Y se pregunta: *"¿hasta qué punto*

los estudios académicos permiten la mediación y la adquisición de competencias para desarrollar con éxito una ocupación académica, es decir, una profesión?”

Es cierto que el término “profesión”, tal y como lo utiliza KELLERMAN, puede comprender también trabajos desarrollados fuera de la empresa, pero, en el contexto global de la encuesta, la perspectiva del trabajo en la empresa industrial prevalece sobre cualquier otra. Esto tiene, sin duda, un gran interés porque nos puede permitir profundizar en un asunto tan relevante como es el de los recursos humanos que requiere la empresa de nuestros días, pero deja fuera aspectos importantes de la nueva concepción del trabajo.

Lo mismo ocurre con los “requerimientos de empleo y adaptación”, analizados en este libro por el profesor SAEZ, en los que la perspectiva de las empresas como representativas del sistema productivo domina la escena. Estos requerimientos se pueden sintetizar en tres grandes áreas:

- 1) “Conocimientos o habilidades de carácter técnico asociados a la gestión, producción, diseño, control de calidad, programación, etc.;
- 2) conocimientos de tipo humano, donde se incluyen habilidades de carácter creativo para la coordinación de tareas, para la toma de decisiones, el trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación, etc.;
- 3) conocimientos de naturaleza analítica, que son los que tienen que ver con el análisis de diagnósticos, con la capacidad de analizar la información y los problemas de la empresa, o bien para diseñar escenarios futuros y estrategias de respuesta a los mismos”.

En general, y todavía en nuestros días, como acabamos de ver, el problema de la relación entre la oferta educativa y el mercado de trabajo se enfoca desde el punto de vista de su mayor o menor adaptación al empleo disponible. Desde esta perspectiva, el sistema educativo debería esforzarse en proporcionar los saberes y en transmitir las actitudes que facilitarían la inserción de los jóvenes estudiantes en la vida profesional a través del desarrollo de los trabajos ya existentes en el marco industrial y laboral.

Ya adelantamos que, aunque no se dice de forma explícita, la LRU, al asumir la necesidad de conseguir una mayor adaptación de la oferta universitaria a la demanda empresarial, tiene como objetivo facilitar el empleo de los graduados universitarios en los trabajos que son proporcionados fundamentalmente por el sector productivo. Se parte, en cierto modo, de una situación en la que se considera que los empleos ya están creados, de tal forma que el papel de la Universidad podría quedar reducido a formar, en las mejores condiciones posibles, a los graduados capaces de cubrir tales empleos.

Sin embargo, la crisis de empleo, la inexistencia de trabajos suficientes, ha obligado a replantear la idoneidad de este tipo de propuestas. Desde hace algunos años se habla ya de la responsabilidad del sistema educativo no sólo en lo que se refiere a su adaptación a la demanda industrial sino también a la propia creación de nuevos empleos.

Pero ¿quién crea empleos? Podemos responder, sin pensarlo mucho, que los que pueden crear empleo tienen nombre y apellidos: los empresarios. Los que existen hoy son, sin duda, los que están en la mente de todos, y sobre los que hacemos recaer esta responsabilidad. Pero, volvemos a preguntarnos, ¿no pueden aparecer otros? Porque si estamos pensando en la responsabilidad para que existan las condiciones necesarias para generar empleo, entonces la cuestión estaría mucho más repartida. Así, en este sentido, es fácil aceptar que todas las iniciativas que se tomen para acercar la oferta universitaria al empleo existente serán siempre pocas. El desempleo es hoy uno de los problemas centrales de las sociedades modernas, la referencia inevitable de cualquier propuesta de reforma ya sea de

carácter económico o estrictamente político. Y por lo que se refiere al ámbito universitario, creo que es preciso advertir aquí que la creación de nuevas titulaciones y la reforma de los planes de estudio se hicieron, en su momento, con el propósito de afrontar adecuadamente una situación de desempleo estructural.

Nos encontramos, por lo tanto, con una doble necesidad en cuanto a la función de la Universidad en la formación de recursos humanos:

- a) Fortalecer la influencia de los recursos humanos para mantener la eficacia y la competitividad de las empresas y del sistema económico tal como existen (precisemos que desde esta perspectiva, empresa y sistema económico no son la misma cosa). En otras palabras, para "mantener y desarrollar el empleo disponible".
- b) Ensanchar y consolidar el papel de los recursos humanos en la generación de nuevos empleos, fundamentalmente a través de la creación de nuevas empresas. Dicho de otra forma, la aparición de nuevos empresarios.

4. LA UNIVERSIDAD EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

En nuestro "vertiginoso" presente contemplamos y reconocemos un horizonte nuevo al que denominamos Sociedad de la Información o Sociedad del Conocimiento. Es un horizonte pero también es una realidad que nos rodea. Comprobamos, sin demasiado esfuerzo, que en estos tiempos de cambios profundos los desafíos son cada vez mayores, para los ciudadanos, para los grupos sociales, y para las instituciones. En este contexto, la Universidad que precisa esta nueva sociedad que se está fraguando tiene la misión de transmitir los nuevos valores y las nuevas aptitudes y actitudes que exigen las condiciones tecnológicas y sociales de nuestro tiempo.

No le estamos dando vueltas a una hipótesis, a un proyecto más o menos lejano, o a una teoría, sino a datos concretos de una realidad que ya tenemos delante. En esta obra colectiva, además de información y de argumentos, se dan a conocer experiencias concretas que nos hablan de la naturaleza y el carácter del nuevo escenario en el que ya nos ubicamos.

Así, por ejemplo, en el estudio de María BENJUMEA sobre *"el papel de los servicios de empleo y de otras formas de intermediación"* se centra casi exclusivamente en el uso de Internet para la búsqueda de empleo. Su importancia es tal que, afirma BENJUMEA, *"esta revolución no sólo está afectando a los agentes económicos implicados en la misma, sino que alcanza igualmente a todos los profesionales que desarrollan su actividad en el mercado de trabajo"*, y, advierte que *"no es ya viable mantener los viejos servicios de orientación profesional"*.

María BENJUMEA se refiere al concepto de empleabilidad, sobre la base de la experiencia de Infoempleo (servicio que ofrece el Círculo de Progreso y que está teniendo un gran impacto por las informaciones que provee). Aporta un dato de gran valor para demostrar que no sólo buscan empleo los que no lo tienen, sino también los que lo tienen pero no están satisfechos con él o, simplemente, tratan de encontrar nuevos horizontes: *"en Infoempleo contamos con un 60% de candidatos que se encuentran en activo y que acuden a nosotros en busca de un nuevo planteamiento, de una plataforma que les permita evaluarse de forma permanente, conocer su atractivo para el mercado laboral"*.

Carlos MAIER, pionero en la implantación de las nuevas tecnologías para la búsqueda de empleo en la prensa escrita (participó en el diseño del suplemento de Nuevo Trabajo de ABC y relanzó el periódico Mercado de Trabajo), dice estar firmemente convenido de que

“la información sobre empleo, la búsqueda de trabajo por parte de los particulares y la selección de personal por parte de las empresas van a encontrar en Internet una herramienta y un soporte mucho más poderoso, versátil, eficaz y personalizado de lo que hoy en día son las publicaciones especializadas en el mercado laboral”. Da una pista significativa de la rapidez con la que están cambiando las cosas: *“En el tránsito del año 1998 al 1999 el anuncio más caro de la televisión americana fue contratado por una Web de empleo : www.monster.com. En aquel momento, aparte de ser una muestra del poderío económico realmente notable obtenido por este nuevo sector económico, emergente en los EE.UU., no existía ninguna Web especializada en oferta e información de empleo en nuestro país. Hoy en día, ningún otro medio canaliza más ofertas de trabajo y presta un servicio tan completo en la preselección de personal, que las diferentes Web que compiten por hacerse con el liderazgo en el mercado español”.*

En relación con este mismo asunto, se incluyen en este libro los testimonios de dos periodistas que nos hablan de la nueva prensa especializada en empleo. Belén CEBRIAN, de El País, refiriéndose al auge de los servicios de empleo en la prensa, señala que *“la prensa se ha convertido en un nuevo intermediario en el mercado de trabajo que pone en evidencia, entre otras cosas, el deficiente servicio que prestan en esta labor organismos públicos como el Inem”.* Y constata la rápida evolución que están conociendo estos servicios en los últimos años: *“de las 16 páginas de ofertas de empleo que El País publicaba en 1987(...) se han llegado a rozar casi las 200”.*

Asunción VELASCO, directora de Expansión y Empleo del Grupo Recoletos, nos habla del sintomático crecimiento que se está produciendo en la sección de las ofertas profesionales: *“Inicialmente pensamos incluir (en el suplemento de Expansión y Empleo) algún reportaje sobre Internet en cada número y, en dos o tres meses, nos dimos cuenta de que en todas las secciones se abordaba el mundo de la Red desde diferentes puntos de vista”.* Y nos llama la atención sobre un muy significativo cambio de enfoque que ha experimentado personalmente: *“hasta hace poco nos obsesionaba el paro y a los directores de Recursos Humanos les preocupaba como deshacerse de gente; ahora están cada vez más interesados en atraer y retener talento”.* Avanzamos hacia un nuevo modelo, el modelo postindustrial al que se refiere FONTELA. El arquetipo de trabajador asalariado, nos dice el profesor FONTELA, *“no ha desaparecido (...) pero ha perdido representatividad en términos de los recursos humanos necesarios para el modelo de crecimiento”.*

Los Puntos de Partida de la Universidad del Futuro

Comprobamos que están cambiando mucho las cosas: en el escenario y en los protagonistas, en sus aspiraciones, en sus demandas, en sus propósitos. Por eso conviene analizar, por partes, además del carácter y la naturaleza de estos cambios, lo se puede seguir en las diversas perspectivas y enfoques de los trabajos de este libro, los factores ineludibles que hay que tener en cuenta a la hora de considerar el papel de la Universidad en la Sociedad de la Información.

A) La Importancia decisiva de los recursos humanos en el desarrollo económico y empresarial de nuestro tiempo.

Nunca como ahora los recursos humanos han desempeñado un papel tan decisivo en el desarrollo y supervivencia de la empresa. Nunca como ahora las exigencias de

competitividad del sistema industrial han hecho tan urgente para el sector empresarial la aportación de las jóvenes generaciones, formadas ya en el contexto de la Sociedad de la Información y en sintonía, por ello, con sus valores y comportamientos sociales.

Es evidente que la economía de un país depende esencialmente de la capacidad y creatividad de su población. Este es uno de los pocos factores que quedan todavía en el marco de decisión nacional. Robert Reich,²² en "El trabajo de las naciones", afirma que el bienestar económico de los ciudadanos norteamericanos ya no depende de la rentabilidad de sus compañías o del empuje de sus industrias sino "del valor que puedan agregar a la economía mundial a través de sus conocimientos y habilidades".

B) La Responsabilidad e influencia del sistema educativo (y de la educación informal) en la calidad de los recursos humanos.

En los documentos más actuales sobre las perspectivas futuras de la enseñanza superior se encuentran referencias determinantes y explícitas sobre la importancia creciente de la función económica de la Universidad. En uno de ellos ("Metas y proyectos de la educación superior", Universidad-Empresa 1999) se afirma que, en nuestros días, "la educación superior está ligada estrechamente al desarrollo económico y social"; que el cambio estructural profundo que producen las nuevas tecnologías en las sociedades industriales avanzadas "convierte a las centenarias instituciones universitarias en piezas claves de los modelos de crecimiento", por lo que, se concluye, "el sistema universitario puede y debe ser hoy fuente de riqueza y de capacidad competitiva de los pueblos".

Estas exigencias, que no son nuevas pero que se han agudizado en los últimos tiempos, repercuten de forma inmediata en la vida universitaria y en la vida empresarial. La globalización de los mercados y la rapidez con la que se ha de producir la asimilación de las innovaciones tecnológicas, convierten a la formación en un elemento imprescindible para garantizar la competitividad de las economías nacionales. Así, las cuestiones relacionadas con la financiación de la educación superior, por ejemplo, adquieren una gran importancia económica en términos de gastos de inversión, con independencia de su importancia social. Así como en el modelo industrial la responsabilidad del sistema educativo se situaba especialmente en el ámbito de la enseñanza secundaria y de la formación profesional técnica, el nuevo modelo de crecimiento, nos recuerda FONTELA, "*al insistir sobre la introducción de cambios tecnológicos, que suprimen el puesto de trabajo rutinario, también apela a unos recursos con un elevado nivel de preparación, especialmente de tipo universitario y con procesos de enseñanza permanente*".

C) Los cambios producidos en los requerimientos del sistema económico y empresarial en relación con las características de los recursos humanos.

Las exigencias de las empresas en relación con los recursos humanos no son las que tradicionalmente imperaban en la Organización del Trabajo, propia de la Sociedad Industrial. La vigencia de ciertos valores, como ya se ha apuntado, o bien están, sin más, en entredicho, o lo están al menos como valores esenciales para el buen funcionamiento de la Empresa. Los términos clave, cuando se habla de los nuevos profesionales y mandos que hoy requiere la empresa, son innovación y flexibilidad, sinónimos de libertad y riesgo, aplicables por igual al campo tecnológico y a los desarrollos organizativos y comerciales.

En esta etapa transitoria en la que nos encontramos, el sistema educativo no debería pensar en la formación del "hombre-organización", orientado hacia un destino más o me-

nos previsible, como sucedía antes, sino en la formación del "hombre-creación", que será el gestor de su propio destino laboral y vital.

Ahora no resulta fácil predecir, como advierte FONTELA, "*si serán necesarios más o menos ingenieros, juristas, economistas o médicos, pero lo que sí es evidente (...) es que la perspectiva de la nueva sociedad europea reclama profesionales preparados para cuatro funciones básicas: la investigación, el funcionamiento sistémico, el empresariado, y el servicio a la colectividad*".

D) La formación debe ser contemplada como un todo.

El sistema educativo no es sino una parte de un todo en el que aparecen factores tan poderosos y relevantes como el entorno y la herencia, la formación que se recibe en la familia, el ambiente social y cultural, y la motivación personal.

Volvemos, en este viaje circular, a los factores que siempre aparecen como la base sobre la que construir. Porque, al profundizar, al tratar de llegar al meollo de los problemas educativos, nos encontramos con los grandes principios que desde siempre han defendido los teóricos de la educación y que siguen siendo válidos al enfrentarnos con los nuevos problemas. Así pensaba, por ejemplo, Giner de los Ríos ³³¹ hace más de 50 años: "la educación es una acción universal, difusa y continua de la sociedad (y aún del medio todo) dentro de la cual la acción del educador intencional (...) desempeña la función reflexiva, discreta (...) de excitar la reacción personal de cada individuo y aún de cada grupo social, para su propia formación y cultivo".

La preparación del hombre como hombre es lo substancial, lo verdaderamente relevante. Lo cual hay que traducir, en cualquier caso, como la preparación para la vida en todas sus dimensiones, en la integridad de sus diferentes fuerzas para ser y vivir, en la unidad de su actividad, destino y relaciones.

Apuntados, siquiera brevemente, algunos de los factores o puntos de partida sobre los que se ha de configurar la Universidad en la Sociedad de la Información, señalaré, a continuación, lo que, a mi parecer, han de considerarse como las funciones básicas del sistema educativo en su estrecha relación con el desarrollo social y económico.

Tres funciones del sistema educativo en relación con la economía

a) La formación del tejido básico

Una de sus funciones más obvias, tanto del sistema educativo en su conjunto como de la Universidad masificada de nuestros días, es la preparación del tejido básico de formación requerido para el buen funcionamiento del sistema económico.

Si consideramos las tres categorías de trabajadores que describe Robert Reich, en esta función de tipo general entraría la formación de aquellos trabajadores que desempeñan "los servicios rutinarios de producción y los servicios que requieren una atención personal". Ambos servicios precisan hoy todavía de la colaboración de un gran número de trabajadores que realizan tareas simples y repetitivas, pero que son absolutamente imprescindibles para garantizar la eficacia del sistema. Esta función educativa, necesaria, no es, sin embargo, suficiente.

b) La formación de élites profesionales

En la Sociedad de la Información, las empresas y las administraciones públicas necesi-

tan un nuevo tipo de trabajador, con una formación amplia capaz de estructurar sistemas complejos, de reducir la complejidad a relaciones simples, de mantener la flexibilidad innovadora, de anticipar y resolver problemas.

Estos trabajadores del conocimiento o analistas simbólicos constituyen un grupo humano singular, no fácilmente adaptable a rutinas y convencionalismos, transgresor incluso de las reglas si estas se convierten en obstáculos, apto para la comunicación y la persuasión y con genuino interés por los problemas sociales.

De ellos se sabe, nos dice FONTELA, *"que poseen cerebros capaces de estructurar sistemas complejos, (...) que acumulan todas las técnicas de solución de problemas, que practican el razonamiento transversal, (...) y que serán cada día más indispensables para mantener la flexibilidad innovadora de las empresas"*.

La formación de los nuevos profesionales debe configurarse de acuerdo con estas nuevas necesidades y demandas. Así, la separación por categorías, la parcialización del mundo de la ciencia y de los acontecimientos sociales, está en contradicción con las exigencias que plantea el desarrollo de la Sociedad de la Información. El mundo, se dice, no está integrado por elementos inconexos que pueden ser examinados de forma aislada. Antes de enseñar a resolver un problema hay que enseñar a analizarlo en profundidad. Habrá que saber por qué ha surgido y habrá que situarlo en el contexto del sistema global, es decir, en el contexto de su relación con otros problemas.

La enseñanza de profesionales de élite debe basarse en la experimentación; debe darse a los estudiantes la oportunidad de explorar el terreno por sí mismos; no deben ser conducidos en una dirección predeterminada, sino que se les debe proporcionar una serie de elementos que le ayuden a encontrar su propio rumbo. Hay que enseñarles a reconocer que el aprendizaje permanente es una responsabilidad propia.

Peter Drucker, ^{xviii} el gran experto en organización de empresas termina una de sus obras hablando de la importancia de lo que él describe como "la persona instruida". En la Sociedad del Saber, anticipa Drucker, lo esencial no es el hombre sino la persona: es la persona la que tiene el saber, la que lo transporta, la que lo aumenta, la que lo transmite, la que lo emplea bien o mal. La persona instruida vive en dos culturas: a) La del intelectual que se concentra en palabras e ideas, y b) La del gestor que se concentra en personas y trabajo.

c) Semillero de vocaciones empresariales

El desempleo es, como ya se ha señalado en varias ocasiones, uno de los problemas centrales de las sociedades modernas. Para tratar de resolverlo no es suficiente que las empresas existentes, las ya constituidas, se esfuercen en crear empleo y que los propios trabajadores que en ellas desarrollan sus funciones contribuyan y se comprometan en su mantenimiento y en su desarrollo. Suele ocurrir que cuando se habla de la creación de empresas se considere que se está hablando de la responsabilidad de unos empresarios concretos, que están ya ahí como predeterminados, y que son siempre los responsables de lo que hace o deja de hacer la empresa.

Esta es, a mi modo de ver, una percepción desenfocada del problema y, además, no conduce a parte alguna; porque lo que se necesita, sobre todo, son otras empresas, nuevas empresas que den vigor y savia nueva al tejido industrial, y que respondan a las expectativas del sector investigador, del mundo académico respecto al sector industrial. En alguna ocasión he comentado estas ideas a alguno de los autores del llamado "Manifiesto de El Escorial", una muy estimable reflexión del mundo de la investigación dirigida al sector industrial. ¿No es también responsabilidad de ese mundo universitario investigador entrar

en el campo de la creación de empleos, fomentar la aparición de nuevos empresarios? ¿Porqué se endosa siempre esa tarea a los empresarios, en abstracto, como si no estuviera la puerta abierta para la entrada de nuevos patronos que revitalizaran el sector?

En un Informe reciente sobre la reforma de la Universidad francesa, elaborado por una Comisión presidida por Jacques Attali,^{xviii} se recuerda que en Estados Unidos los titulados y los profesores de una sola Universidad, el Massachusetts Institute of Technology, participaron en el origen de la gestación de alrededor de 4.000 empresas que emplean en la actualidad a más de un millón de personas. Según este Informe, “las empresas innovadoras, las que crearán fundamentalmente los empleos y las riquezas del futuro sólo podrán desarrollarse a través de una relación estrecha y confiada con el sistema universitario”. En una palabra, esta Universidad americana actúa de forma práctica y directa en la creación de empleo. Esta es la nueva exigencia de la nueva situación. No sólo adaptarse sino colaborar activamente.

El empresario, nos recuerda FONTELA, “es el agente indispensable, la condición necesaria y suficiente para la existencia y el óptimo funcionamiento de la economía de mercado”; y ocurre que el empresario ya no responde ya a la imagen “del hombre hecho a sí mismo, que consigue crear una empresa apoyándose en su intuición y entrega, sin ninguna formación previa”. Hoy día parece evidente que el empresario moderno procede en gran parte de la Universidad.

El Proyecto emprendizaje

Una buena descripción práctica de la situación actual se encuentra en una investigación titulada “Proyecto emprendizaje” que ha desarrollado varios estudios sobre el perfil del emprendedor en su relación con el perfil del universitario español.

Según este trabajo, el universitario español está bastante alejado del perfil de la persona emprendedora, tal como este perfil viene definido previamente: “ni su personalidad ni sus motivaciones, ni su comportamiento en general, ni su actitud frente al éxito profesional, ni siquiera sus variables socio-económicas, se acercan a las que definen al emprendedor”. Lo normal, por ello, es que no surjan emprendedores dentro de la población universitaria española.

Aunque muchas de las características del emprendedor son, según este estudio, consecuencia de una compleja relación entre herencia y ambiente, el nivel del espíritu emprendedor se puede mejorar incidiendo en los factores considerados como modificables: capacidad de iniciativa; creatividad; autonomía; capacidad para asumir riesgos.

¿Se forman estos valores en la Universidad española? Según los datos de este trabajo la respuesta es mayoritariamente negativa. El 64% de los estudiantes encuestados manifiesta que los estudios universitarios no han influido en su actitud para emprender actividades empresariales. Y para un 9% la influencia ha sido negativa. El prestigio social del empresario en los medios universitarios españoles parece, pues, que no es muy alto.

La preparación para la vida

En la Sociedad de la Información, en definitiva, se pueden hacer realidad los objetivos de los grandes pedagogos y educadores de hacer compatibles la perfección interior de la

persona como resultado del proceso educativo y su inserción social o laboral. La preparación para una vida creativa y libre es lo que precisan los jóvenes de nuestros días y el sistema económico de nuestro tiempo. Desde esta perspectiva, la función económica del sistema educativo y de la Universidad es muy amplia y comprensiva.

Constituiría un grave error, a mi modo de ver, hacer de ella un mero instrumento para la satisfacción de exigencias coyunturales del sector empresarial o para la consecución de objetivos económicos de corto alcance. Esto lesionaría gravemente la misión más importante y permanente del alma mater universitaria, su misión más inexcusable. Y no contribuiría a cimentar sobre una base sólida el desarrollo económico y el bienestar.

En la Sociedad de la Información se nos aparece, con un carácter más nítido que en anteriores circunstancias, la función económica de la Universidad no debería entrar en colisión con el cumplimiento de otras funciones relacionadas con los objetivos sociales o la formación de una ciudadanía responsable y activa que siempre ha tenido. Ni siquiera la función crítica de la Universidad, considerada tradicionalmente como parte sustantiva de su misión y con frecuencia juzgada inconciliable con los objetivos económicos, deberá quedar fuera de un adecuado entendimiento de la actividad universitaria al servicio del bienestar social.

El aumento del tiempo de ocio, puede afectar gravemente al equilibrio del sistema y a los propios individuos a lo largo de su vida. La progresiva reducción de la aportación humana a la producción dará lugar a un aumento de tiempo libre para la mayoría de la población. Más tarde o más temprano la jornada laboral se acortará y lo mismo ocurrirá con la duración de la vida laboral activa. No habrá trabajo para todos o, al menos, no lo habrá para todos durante toda la vida. La Universidad del futuro no podrá dejar de lado el gran problema de la formación para el ocio, para el tiempo libre del que dispondrán en forma creciente los hombres y las mujeres de la Sociedad de la Información. Sin olvidar que, para muchos, ese tiempo libre se convertirá en una oportunidad de volver a la Universidad a completar su formación cultural y humana.

Para terminar esta Introducción, dejaré en el aire una serie de interrogantes que son parte ya del futuro incierto que entrevemos: ¿Cómo podemos imaginar el futuro de la educación y del trabajo en una sociedad que va envejeciendo, en la que los individuos viven cada vez más, y la proporción de las personas mayores dentro del conjunto de la población aumenta? ¿Cómo será la sociedad del futuro y cómo podemos contemplarla? Esta pregunta no solamente afecta a la distribución del ciclo vital y a las edades en las que se produce la transición entre las fases de la educación, el trabajo y la jubilación. También afecta a la calidad de la educación y del trabajo y a la importancia que ambos tendrán en la vida de una persona.

¿Cómo debe diseñarse la educación si su objetivo no es meramente proporcionar cualificación para toda una vida laboral, sino también preparar al individuo para una larga fase de jubilación? ¿Puede una educación como ésta tener lugar sólo en la fase de juventud? ¿Es humana la rígida separación que se establece entre la vida laboral y el largo período de jubilación? ¿Qué tipos de educación y de trabajo conducen a un proceso óptimo de envejecimiento y cuáles lo obstaculizan? Todas estas preguntas, y algunas más, son el eje en torno al cual giran los trabajos que se incluyen en esta obra colectiva, producto de la reflexión y el trabajo de campo de personas de procedencias diversas. En estas páginas hay, información, cifras y datos, análisis y valoraciones desde diferentes enfoques. El debate está abierto...

BIBLIOGRAFÍA

- ⁱ ARENDT, Hannah, *La condición humana*, Barcelona, 1993.
- ⁱⁱ TURGOT, *Fondation*, en DIDEROT-D'ALEMBERT, *Grande Encyclopedie*.
- ⁱⁱⁱ GORZ, André, *Metamorfosis del trabajo*, Madrid, 1995.
- ^{iv} CONRAD, Joseph, *El corazón de las tinieblas*, Madrid, 1993.
- ^v BRUCKNER, Pascal, *La tentación de la inocencia*, Barcelona, 1996.
- ^{vi} PAZ, Octavio, *El ogro filantrópico*, Barcelona, 1990.
- ^{vii} OTTAWAI, A.K.C., *Educación y Sociedad. Introducción a la Sociología de la educación*. Colección Biblioteca de Cultura Pedagógica. Editorial Kapelusz, Buenos Aires, 1973.
- ^{viii} TOFFLER, Alvin. *La tercera ola*, Plaza&Janés, Barcelona 1980.
- ^{ix} CASTEL, Robert. *Les métamorphoses de la question sociale*. Editorial Fayard. Paris 1995.
- ^x ORTEGA Y GASSET, José, *La misión de la Universidad*, Madrid, 1998.
- ^{xi} RIFKIN, Jeremy, *El fin del trabajo*, Madrid, 1996.
- ^{xii} CAMUS, Renaud, *Qu'il n'y a pas de problème que l'emploi*, Paris, 1999.
- ^{xiii} KEYNES. John M., Conferencia pronunciada en Madrid Residencia de Estudiantes 1930.
- ^{xiv} ONIMUS, Jean, *Cuando el trabajo se acaba* (1998) Acento Madrid.
- ^{xv} ORTEGA Y GASSET, *op.cit.*
- ^{xvi} LLEDÓ, Emilio, *La misión de la Universidad de Ortega: entre las reformas alemanas y nuestra Universidad, imágenes y palabras*, Taurus, Madrid 1997.
- ^{xvii} SÁENZ DE MIERA, Antonio, *La fábrica del saber, 25 años de relaciones Universidad-Empresa*. Fundación Universidad-Empresa. Madrid 1998.
- ^{xviii} SÁENZ DE MIERA, Antonio. *op.cit.*
- ^{xix} QUINTANILLA, *La investigación Universitaria en la empresa. A propósito del artículo 11 de la LRU. Libros Forum Universidad Empresa*. Madrid 1995.
- ^{xx} REICH, Robert. *El trabajo de las naciones*. 1993. Javier Vergara Editor.
- ^{xxi} LAPORTA RUIZ, Francisco J. *Antología pedagógica de Francisco Giner de los Ríos*. 1998 Santillana.
- ^{xxii} DRUCKER, Peter. *La sociedad postcapitalista*. Barcelona 1993.
- ^{xxiii} ATTALI, Jacques. *Pour un modèle européen d'enseignement supérieur. Rapport de la Commission*, Éditions Stock.

EL FUTURO DEL TRABAJO



La globalización: tendencias económicas e implicaciones sociales

Emilio Fontela

Catedrático. Universidad de Ginebra
Universidad Autónoma de Madrid

1. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR GLOBALIZACIÓN?

La globalización o mundialización corresponde a un fenómeno de supranacionalización de la economía. Dos siglos después de La Riqueza de las Naciones de A Smith, nos estamos planteando una nueva realidad política, tecnológica, económica y social que implica un concepto de Riqueza del Mundo. Es obvio que la mecánica institucional de la globalización sigue siendo en buena parte "internacional", o sea que se establece por acuerdo entre naciones soberanas; pero la gran innovación de este proceso reside en el impulso globalizador que ejercen las fuerzas económicas y que hace que algunos agentes económicos se eleven imperativamente a un nivel "supranacional".

Los principales aspectos de esta supranacionalización se refieren:

- al funcionamiento del sistema financiero;
- a la percepción de los límites y de la sostenibilidad del planeta;
- al desarrollo del conocimiento, de la ciencia y de la tecnología;
- y al funcionamiento del comercio y de los sistemas productivos.

Estos aspectos tienen carácter permanente, y por ello se pueden encontrar antecedentes históricos para cada uno de ellos: siempre han existido agentes económicos interesados por actividades de dimensión mundial. Lo que hace que el siglo XXI sea especial a este respecto es el apoyo que el proceso de globalización está recibiendo por parte de la ideología económica dominante (o sea por el pensamiento liberal) y por parte de las tecnologías del paradigma de la Sociedad de la Información, tecnologías que eliminan innumerables distancias geográficas: el mercado es ahora un algoritmo de solución de problemas económicos con validez universal, y la información se desplaza a escala planetaria en tiempo real y sin obstáculos.

a) La globalización financiera

Los acuerdos de Bretton Woods habían recortado severamente las posibilidades de circulación del capital financiero a nivel internacional, hasta principios de la década de los setenta. Durante el último cuarto del siglo XX hemos asistido a una liberalización de todos los movimientos de capital, a corto o largo plazo; el big bang de las bolsas, el éxito de la conexión electrónica entre mercados financieros, y el ejemplo de la regulación financiera en la UE han hecho posible que las finanzas sean el primer sector productivo que consiga un funcionamiento verdaderamente globalizado.

El objetivo de las finanzas es facilitar la intermediación entre el ahorro y la inversión, y en estos momentos, la mayoría de los instrumentos de esta intermediación forman parte de un mercado financiero global, en el que se negocian transacciones entre ahorradores e inversores con diferentes niveles de precios y de riesgos.

Aunque los movimientos de capitales tienen evidentes consecuencias nacionales (países como EEUU, pueden financiar sus inversiones para el crecimiento gracias al ahorro del resto del mundo), las decisiones que toman los agentes de este mercado global responden a sus propios intereses, que no tienen ninguna razón para ser intereses nacionales. En este sentido, el mercado financiero global ya es supranacional.

Y aún más: los agentes del sistema financiero global se mueven en función de su propia interpretación de lo que es una "economía sana", un "sector sano" o una "empresa sana", y esta evaluación de situaciones utiliza criterios estrictos (estabilidad de precios de una economía, perspectivas de innovación tecnológica de un sector, o rentabilidad financiera de una empresa, por ejemplo), que no cubren necesariamente aspectos importantes de la economía real o del funcionamiento de la sociedad.

b) Los límites del planeta

Malthus ya había puesto en evidencia el carácter inexorable de las progresiones geométricas. El crecimiento de la población y el crecimiento económico tienen necesariamente un límite físico en la dimensión del planeta. El Club de Roma renovó el pensamiento malthusiano, completándolo con los problemas de la destrucción del medio ambiente y del agotamiento de los recursos minerales y energéticos.

En el último cuarto de siglo, apoyándose en los modernos medios de comunicación, la conciencia ciudadana de estos problemas globales del crecimiento se ha intensificado, y ha favorecido un movimiento de ONGs que también evoluciona progresivamente por encima de las tradicionales barreras nacionales.

Poco a poco se está abriendo paso la idea de que una gestión global del medio ambiente y de los recursos plantea necesidades de nuevas formas de gobernanza mundial, y que nuevas fórmulas de solidaridad planetaria deben guiar el uso de los bienes comunes de la humanidad.

Es evidente que en este campo buena parte del tema consiste en pensar globalmente y actuar localmente, con lo que este aspecto de la globalización conlleva actuaciones subnacionales (que también debilitan el sentido de la soberanía nacional de los últimos siglos), pero también es verdad que los grandes problemas que condicionan la sobrevivencia requieren soluciones supranacionales, como es el caso de la destrucción progresiva de la capa de ozono.

La globalización del medio ambiente y de los recursos está empezando y no ha progresado tan rápidamente como la globalización de las finanzas, pero es obvio que será un elemento determinante para el funcionamiento de los sistemas tecnológicos, económicos y sociales en el siglo XXI.

c) La ciencia y la tecnología

La ciencia es un bien común de la humanidad, y como tal ha circulado con bastante libertad, aunque es de todos sabido que los nacionalismos siempre han tratado de impedir

esta libre circulación del conocimiento, en la mayoría de los casos sin conseguirlo, ya que se trata de un intangible que se mueve en la esfera de la inteligencia humana.

La tecnología, o ciencia aplicada a la solución de problemas de producción de bienes y servicios, *si es objeto de apropiación por los agentes económicos, y puede serlo también* por los estados (el llamado tecno-nacionalismo, que, por ejemplo, limita las transferencias de tecnologías llamadas "estratégicas").

En el siglo XIX y en el siglo XX, caracterizados por el predominio de la actividad industrial apoyada en el desarrollo tecnológico, y en base a la ideología de La Riqueza de las Naciones, las empresas han mantenido en regla general (siempre hay excepciones) un enfoque nacionalista, desarrollando su tecnología, innovando y produciendo en el país de origen y exportando sus productos al resto del mundo. Este es el fundamento de la división internacional del trabajo, y de la especialización internacional.

La liberalización de los movimientos de capitales que ha promovido la globalización de las finanzas también está impulsando la globalización de la tecnología. Liberada de las ataduras del nacionalismo empresarial, la tecnología se desplaza, se compra y se vende, se difunde, aporta soluciones generalizadas de ámbito mundial; el tecno-nacionalismo se diluye. La tecnología sigue y seguirá siendo apropiable, pero el título de propiedad es ahora mundial.

d) El comercio y la producción

Si en Bretton Woods se decidió controlar severamente los movimientos de capitales, también se decidió liberalizar progresivamente los movimientos de bienes. El acuerdo era internacional, y sus fundamentos eran los de la teoría económica del comercio internacional, según la cual la especialización de los países en la producción de bienes para los que disponen de ventajas comparativas (en términos de disponibilidad y calidad de factores, o de conocimientos tecnológicos para combinar eficientemente estos factores), aportaría ganancias de bienestar a todos los implicados, exportadores e importadores.

El GATT primero, y ahora la OMC (Organización Mundial del Comercio, la más moderna de las instituciones internacionales, que ya ha optado por llevar el título de "mundial") han promovido un desmantelamiento progresivo del nacionalismo comercial, eliminando barreras cuantitativas, aranceles y, más recientemente, barreras no tarifarias que aún frenan el libre movimiento de bienes y servicios.

La Unión Europea, con la constitución de un mercado único, se ha erigido en precursora de lo que puede llegar a ser el mercado mundial en el siglo XXI, incluyendo la etapa final de la moneda única, consecuencia inevitable de la globalización financiera y de la globalización de los mercados de bienes y servicios.

Como señalábamos al comentar la globalización de la tecnología, las empresas de la economía real han empezado ya el desarrollo de estrategias productivas mundiales, y la IDE (inversión directa extranjera) es parte esencial de las inversiones productivas totales en la mayoría de los países del mundo.

Es estos momentos, la globalización de las finanzas es un hecho, y la globalización del medio ambiente y los recursos, de la ciencia y de la tecnología, y finalmente del comercio y de la producción, está en marcha. La Riqueza del Mundo es el objetivo implícito de este proceso, que requiere un elevado grado de altruismo colectivo para modificar la gobernanza internacional.

Para conseguir que la globalización aporte una respuesta positiva al objetivo de La Riqueza del Mundo, la gobernación requiere un gran contrato social planetario, en el mismo sentido que la Riqueza de las Naciones se ha apoyado en el pasado en contratos sociales nacionales, o sea en fórmulas pactadas que garanticen la igualdad de oportunidades y la igualdad de situaciones.

No hay duda de que en este contexto la reflexión institucional evoluciona con un fuerte retraso y con excesiva lentitud frente a la explosión del proceso globalizador.

Como ya señalábamos con el Grupo de Lisboa en los Límites de la Competitividad (Ed. Sudamericana, Buenos Aires, 1996) un nuevo contrato social mundial podría apoyarse en instituciones de cooperación entre administraciones, empresas, ONGs y otros organismos del tercer sector, esencialmente en torno a cuatro grandes temas:

- el contrato de las necesidades básicas (superar las desigualdades);
- el contrato cultural (tolerancia y diálogo entre culturas);
- el contrato de la Tierra (por un desarrollo sostenible);
- y el contrato democrático (hacia la gobernación mundial).

Numerosos agentes económicos y sociales ya han iniciado acciones que consciente o inconscientemente se enmarcan en los conceptos que inspiran esta propuesta, cuyo principal objetivo ha consistido en delimitar campos prioritarios para la acción de la colectividad como respuesta al reto de la supranacionalización y de la globalización de numerosos problemas y actividades humanas.

2. GLOBALIZACION Y NUEVO MODELO DE CRECIMIENTO ECONOMICO

En el contexto de globalización que acabamos de describir, se produce la transformación productiva de los países industriales avanzados que, como España, se encuentran frente a un nuevo reto de competencia a escala planetaria. Estos países buscan un nuevo modelo de crecimiento que sea compatible con el nivel de bienestar adquirido y con las nuevas condiciones que impone el proceso de globalización.

Para los economistas y otros especialistas de las ciencias sociales, hablar de modelo de crecimiento es entrar en un terreno de arenas movedizas. Abundan los trabajos que explican la dinámica del pasado; de entre la multiplicidad de causas aparentes de un cierto crecimiento, en un país determinado, los analistas saben extraer aquellas que fueron las más importantes, aquellas que caracterizaron un modelo específico y diferenciable: acontecimientos políticos e institucionales, desarrollos tecnológicos, motivaciones culturales, atmósferas de la producción, movimientos demográficos.

Los estudios econométricos basados en series históricas nos dicen que la principal fuente de crecimiento, la que permite que todos los ciudadanos de un país sean cada vez más ricos, y vivan cada día mejor, es la mejora de la productividad total de los factores. En términos económicos, crecer es producir más, pero a ser posible economizando esfuerzos de trabajo, de energía, de materias primas y de equipos de capital. Un modelo de crecimiento es un modelo que explica el progreso de la productividad global de los factores y sus efectos sobre el bienestar social.

En el pasado histórico reciente de nuestra sociedad el modelo de crecimiento ha sido un modelo industrial, o sea un modelo en el que las mejoras de productividad se producían en las actividades industriales, en la producción de materiales básicos y bienes intermedios

(productos químicos, metales, materiales de construcción, etc.), en la producción de manufacturas y bienes de consumo (duraderos como los automóviles o los electrodomésticos, o de vida más efímera como los productos alimenticios, textiles, del cuero, etc.).

Las progresiones más fuertes de la productividad tenían lugar en aquellas industrias que podían fácilmente beneficiarse de economías de escala, que podían rebajar costes unitarios cuando aumentaban su producción: era más productiva una planta de polímeros que producía 500.000 toneladas/año que una que producía solamente 100.000 tn.; era más barato producir un automóvil en una cadena que terminaba 1.000 unidades diarias que una que solamente producía 100 unidades. También era más fácil, al aumentar la producción, introducir mejoras tecnológicas en los procesos, economizar, en términos relativos, energía, materiales y trabajo humano.

Los resultados de este proceso de aumento de productividad tenían otras consecuencias: disminuían los precios relativos de los productos industriales en relación con el resto de los productos agrícolas o de servicios. El consumidor recibía con satisfacción esta transferencia de excedentes de productividad que le llegaba por la vía de precios reales más bajos; y se animaba a comprar más automóviles y lavadoras, más cubos de plástico y mesas de plexiglass, más trajes de prêt-à-porter y zapatillas de deporte.

Si hay una ley económica que funciona con relativa consistencia en cualquier circunstancia, esta es la de los precios; cuando el consumidor intuye que los precios reales han bajado (o en monedas corrientes, cuando observa que su poder de compra aumenta más rápidamente que ciertos precios), compra o compra más.

En muchos países industrializados, la euforia compradora que sustentó el crecimiento "milagroso" de los años sesenta tuvo su origen en este simple modelo de crecimiento: precios de bienes intermedios a la baja, productos manufacturados más baratos, demandas no satisfechas, lejos de una posible saturación, y que respondían positivamente al estímulo de los precios.

El modelo que acabamos de analizar era un modelo de crecimiento industrial; la agricultura compartía este modelo, aumentando sin cesar su productividad (mejorando sus productos, mecanizando su producción, introduciendo nuevos estímulos químicos) y disminuyendo sus necesidades de empleo. Los servicios, por el contrario, seguían con ritmo cansino esta revolución de los sistemas productivos; las funciones administrativas o las profesiones liberales preservaban sus tradiciones; el pequeño comercio seguía dominando los sistemas de distribución; las finanzas empleaban miles de colaboradores dotados de meticulosidad y buenos modales. Los precios relativos de los servicios aumentaban; el consumidor pagaba cada vez más caro la escasa progresión de la eficiencia de estas actividades, caracterizadas también por mercados pocos fluidos y rentas de situación vitalicias (por ejemplo, en numerosas profesiones liberales).

Pero gracias al esfuerzo tecnológico y productivo de la industria, el bienestar global, incluyendo a los servicios menos productivos, estaba garantizado. Obreros y empleados, veían como aumentaban sueldos y salarios; empresarios y capitalistas veían como crecían sus rentas y dividendos. La Revolución Industrial había conseguido sus objetivos; pero su modelo estaba llegando al límite de sus posibilidades.

La experiencia de las últimas décadas de crecimiento lento y de paro, ha puesto en evidencia la necesidad de un nuevo modelo que debe tener como finalidad el desarrollo de la Sociedad de la Información (o, si se prefiere, Sociedad del Conocimiento) y como característica principal la de ser un primer modelo post-industrial, de la misma manera que la Revolución Industrial propuso un primer modelo post-agrícola.

Si el paso de la Era de la Agricultura a la Era de la Industria puede servir de ejemplo, conviene recordar que la agricultura ha seguido aumentando su productividad y reduciendo su empleo a lo largo de toda la Era de la Industria. Pero que su contribución al crecimiento global ha disminuido progresivamente hasta el punto que las amplias fluctuaciones de su producción, debidas a efectos climáticos, ya no tienen prácticamente ningún efecto sobre la coyuntura económica de los países industriales avanzados.

En la mayoría de los países, la agricultura tiene, en términos de valor añadido, un peso relativo inferior al de la construcción, y sin embargo alimenta sin problemas a la población local o padece situaciones excedentarias.

Al reflexionar sobre una sociedad post-industrial, es necesario establecer un paralelismo con estas consideraciones sobre la agricultura. En el nuevo modelo de crecimiento de la Sociedad de la Información, cabe esperar de la industria que siga aumentando su producción y su productividad, en particular para producir los bienes "inteligentes" que demandarán los consumidores y también bienes más tradicionales. Pero esta progresión de la industria ya no podrá ser el motor del crecimiento como en el modelo industrial pasado. Generará excedentes de productividad, pero éstos serán insuficientes para mantener el sector de los servicios si este sigue siendo poco eficiente como en el pasado.

¿Cómo es posible imaginar un cambio tan radical en el motor de crecimiento? Pues simplemente porque las posibilidades de grandes revoluciones en los procesos industriales están llegando paulatinamente a saturación; pasar de un proceso discontinuo a un proceso continuo generaba importantes excedentes de productividad; pasar de una cadena mecanizada a una cadena robotizada también produce excedentes de productividad pero que son relativamente menores que los anteriores.

En la postguerra mundial, era necesario renovar las estructuras industriales; en muchos casos, se partía de una base cero. También existían grandes demandas insatisfechas de bienes materiales. Hoy esas demandas se han diluido. Numerosos mercados de bienes duraderos están saturados y la renovación domina sobre las nuevas demandas.

La cantidad, criterio básico de la revolución industrial y de su modelo de crecimiento, está dando paso a la calidad, y una demanda de calidad va más allá de una simple demanda de bienes manufacturados bien hechos. Es una demanda de atención, de cuidado, de mantenimiento, de servicio. La economía de la calidad es una economía de servicio.

En la Sociedad de la Información la demanda de los consumidores ha evolucionado hacia este nuevo criterio de la calidad:

- calidad de vida, que se refleja en una demanda de entorno físico adecuado (calidad del medio ambiente, de los transportes, de la vivienda) y de entorno social estimulante (educación, sanidad, ocio);
- calidad del trabajo, también reflejada en un entorno físico apropiado y en una realización personal mediante el trabajo bien hecho;
- calidad de los bienes y servicios de consumo privado, identificada en general con una elevada personalización (bienes y servicios "a la medida", en los que el acto de compra es una manifestación de identidad).

La principal característica de la calidad es su mayor densidad en servicio; es difícil responder a la demanda de calidad únicamente con bienes manufacturados, agrícolas o industriales; el servicio es un complemento indispensable. Por todo ello, parece evidente que la Sociedad de la Información será también una Sociedad de Servicio.

Pero ¿puede crecer una Sociedad de Servicio? ¿Es posible que los mecanismos de

generación y distribución de los excedentes de productividad global, que necesita todo modelo de crecimiento, puedan producirse en una sociedad en la que la actividad básica, el servicio, sea tradicionalmente poco eficiente?

La respuesta a esta pregunta encierra el secreto del nuevo modelo de crecimiento de la Sociedad de la Información, y es una respuesta positiva.

Las tecnologías del paradigma de la Sociedad de la Información, y en particular aquellas vinculadas a los ordenadores y a las telecomunicaciones contienen todos los ingredientes necesarios para revolucionar los procesos productivos y la productividad de la totalidad de las actividades llamadas de servicios. Telemática, informática de base de datos, inteligencia artificial y sistemas expertos transformarán (y están transformando ya) el complejo mundo del comercio, de las finanzas, de las administraciones, de las profesiones liberales, de los medios de comunicación, de la educación, de la sanidad, de las comunicaciones, de los transportes, del turismo, y un largo etcétera de actividades de servicios que ya representan hoy más de la mitad, y cerca de los dos tercios, de la actividad productiva de un país, reflejada en su valor añadido.

El modelo de crecimiento de la Sociedad de la Información es un modelo en el que el peso de la creación masiva de excedentes de productividad total recae sobre los servicios, y no sobre la industria o la agricultura.

Sin duda este modelo es más complejo (por ejemplo, es más difícil de medir y cuantificar, ya que la productividad en el sector servicios se encuentra con el obstáculo del carácter a veces etéreo, cualitativo y subjetivo, de la producción) pero es el único compatible con los nuevos desarrollos tecnológicos y con las nuevas demandas sociales.

Como una gran parte de los servicios se sitúan en la esfera de actividad del sector público y se distribuyen fuera de las reglas del mercado, la responsabilidad de las Administraciones Públicas, como promotoras del cambio de modelo y del desarrollo de la innovación, es otro factor de complejidad; como también lo son las innumerables rigideces institucionales que con frecuencia paralizan la innovación en los servicios privados (véase el caso de numerosas profesiones liberales reguladas por convencionalismos arcaicos, a veces hasta pre-industriales).

La transición hacia el modelo de la Sociedad de la Información, que se está viviendo durante las dos últimas décadas, ha abordado con resolución la eliminación de estos obstáculos: supresión de monopolios públicos de telecomunicación o de medios de comunicación, desregulación administrativa, supresión de restricciones a la libertad de instalación, y en general liberalización de las condiciones de competencia en sectores tradicionalmente protegidos como la banca, los seguros, los transportes, las comunicaciones, el comercio, etc.

Estos cambios institucionales favorecerán la adopción de nuevas tecnologías productivas y el desarrollo de nuevos servicios, creando las bases para un mayor desarrollo de la demanda, de la producción y de los excedentes de productividad.

En lo que se refiere al reparto de estos excedentes, en principio el modelo de crecimiento debería incluir mecanismos similares a los del modelo basado en la industria.

Las mejoras de productividad total y el aumento de la competencia, deberían permitir transferir directamente los excedentes de productividad a los precios de los servicios, haciendo que éstos disminuyan en términos relativos y en relación con los de los bienes agrícolas e industriales.

Con precios más bajos para tantos servicios privados y públicos, de uso individual y colectivo, saldrían a la luz las necesidades de calidad, hoy insatisfechas, como nuevas demandas solventes; se recuperaría así un círculo virtuoso apoyado en las leyes de la eco-

nomía: menores precios, mayores demandas, mayores producciones, nuevos procesos tecnológicos, mayor productividad, menores precios.

La agricultura y la industria como consumidores de tantos servicios (servicios de asesoramiento, manutención, transporte, comercialización, etc.) se beneficiarían de esta disminución de precios relativos, para aumentar su propia capacidad de redistribución a los factores primarios, trabajo y capital.

La economía habría iniciado así una nueva fase de crecimiento equilibrado a largo plazo, habría entrado en un nuevo ciclo de expansión, como auspician los economistas neo-schumpeterianos, y los actuales promotores de la Nueva Economía.

La primera ola de la introducción de las nuevas tecnologías de la Sociedad de la Información, en el último cuarto del siglo XX, se ha producido en un período de larga recesión, y ha contribuido a acentuar ciertos aspectos traumáticos de este proceso; sin embargo todo parece indicar que un nuevo modelo de crecimiento se está consolidando y que éste se apoya fuertemente en estas nuevas tecnologías y en sus aplicaciones al sector de los servicios. El siglo XXI puede ofrecer muy pronto una confirmación de este modelo.

3. LAS NECESIDADES DE CAPITAL HUMANO

Un modelo de crecimiento es un modelo que requiere recursos humanos apropiados. El modelo nacido en la Revolución Industrial se apoyaba en el trabajador industrial, obrero asalariado, y en su nivel de cualificación que le permitía una inserción adecuada en proceso productivo.

La empresa industrial y su entorno institucional (la organización sindical obrera, las legislaciones laborales, la seguridad social) se establecieron en torno a este recurso humano y mayoritario.

Este arquetipo de trabajador industrial no ha desaparecido, y seguirá manteniéndose en la sociedad post-industrial, como se ha mantenido el agricultor y el trabajador agrícola, pero ha perdido y pierde cada día más representatividad en términos de los recursos humanos necesarios para el modelo de crecimiento.

La Sociedad de la Información, como sociedad post-industrial apoyada en un nuevo modelo de crecimiento que atribuye especial importancia a las actividades de servicio, necesita probablemente nuevos recursos humanos. Estos no se sitúan, como en el caso del modelo industrial, mayoritariamente en el terreno de la enseñanza secundaria y de la formación profesional técnica. El nuevo modelo de crecimiento, al insistir sobre la introducción de cambios tecnológicos que suprimen el puesto de trabajo rutinario, también apela a unos recursos con un nivel elevado de preparación (especialmente de tipo universitario y con procesos de enseñanza permanente).

Es imposible predecir ahora si serán necesarios más o menos ingenieros, juristas, economistas o médicos (aunque si es posible intentarlo y hasta se pueden elaborar modelos cuantificados de la demanda de diplomados universitarios), pero lo que si es evidente es que la perspectiva de la nueva sociedad europea reclama profesionales adecuadamente preparados para cuatro funciones básicas prioritarias:

- la investigación;
- el funcionamiento sistémico;
- el empresariado;
- y el servicio a la colectividad.

3.1. La Investigación

En un momento en el que se desarrollan tecnologías genéricas que pueden transformar todos los sistemas de producción y de consumo, la investigación está más cerca que nunca de la innovación (o sea de la aplicación concreta, administrativa o empresarial, de una nueva tecnología). Universidad y Empresa constituyen un binomio inseparable del cambio tecnológico.

La investigación científica se identificó en el pasado con la libertad y la dureza que tan bien sabe amalgamar el diletantismo.

En la Sociedad de la Información, la investigación, sin perder mucho su libertad, ha entrado en el sistema productivo, se ha profesionalizado. Sigue siendo un trabajo que requiere vocación, y que también reclama una dosis insospechada de disciplina intelectual, de rigor y versatilidad, de flexibilidad mental, de capacidad de corrección de errores; pero ahora al investigador también se le piden con frecuencia nuevas cualidades: la capacidad de promoción de ideas, la capacidad de demostrar la validez de ciertos resultados adentrándose en el campo del desarrollo tecnológico (en el que la factibilidad técnica se encuentra con la restricción económica de los costes productivos). A veces contra su voluntad y cada día con más frecuencia, el investigador se ve obligado a posponer su genuina curiosidad por lo desconocido, para dedicar tiempo a estas nuevas obligaciones que en cierta manera, son producto del propio éxito de la capacidad investigadora.

La demanda de investigadores está aumentando fuertemente y mantendrá su ritmo creciente durante las próximas décadas. La investigación pública (más básica), se verá progresivamente completada por una mayor investigación de las empresas (más aplicada), para los cuales los resultados de la investigación condicionan competitividad y capacidad de decisión productiva.

Las empresas que hoy dedican mayores porcentajes sobre su cifra de negocios a las actividades de I+D serán también aquellas que, en sus respectivos sectores, mantendrán la capacidad competitiva de Europa, y la disponibilidad de investigadores será uno de los elementos esenciales de su localización productiva futura.

No hay duda que la profesión investigadora es para el universitario europeo la que ofrece mejores perspectivas de empleo; pero también es importante señalar que ser investigador, y en particular investigador aplicado, es una profesión que requiere un duro aprendizaje.

3.2. El Funcionamiento Sistémico

La Sociedad de la Información que se avecina es una sociedad compleja (en términos operativos, por la infinidad de los elementos y la multiplicidad de las relaciones), en la que la disminución del empleo (es inevitable que disminuyan las aportaciones de campesinos, mineros, obreros y empleados no cualificados, etc.) reclama a su vez sistemas cada día más complejos (automatismos, cibernética, sistemas expertos de inteligencia artificial, metalenguajes informáticos, etc.). Para que éstos sistemas complejos funcionen adecuadamente, las administraciones y las empresas necesitan un nuevo tipo de trabajador universitario: el "brain-worker" o el "trabajador del conocimiento" (Von Gizycki et al., 1999).

Los brain-workers son la nueva generación de trabajadores que en la Sociedad de la Información controlan la "inteligencia" de los sistemas productivos. De ellos se sabe que poseen cerebros capaces de estructurar sistemas complejos, de reducir la complejidad a

relaciones simples; son estructuradores. Acumulan todas las técnicas de solución de problemas (problem solving); practican el razonamiento transversal; transfieren experiencias entre campos de actuación. En todas las empresas serán cada día más indispensables, para mantener la flexibilidad innovadora, para promover la diferenciación, para anticipar y resolver problemas.

Ya se sabe que los brain-workers forman un grupo humano muy peculiar, que viven inmersos en redes personales por las que circula información sobre las nuevas tecnologías, que tienen sed de conocimientos (muchos son "work-alcoholics"), que se implican en asuntos sociales, que en general son anticonformistas.

Los brain-workers son sin duda problemáticos y su integración en un sistema empresarial es difícil; pero del éxito de esta integración dependerá en buena medida el éxito de la empresa en la Sociedad de la Información.

Características de los Brain-Workers

1) Competencia/Conocimiento

1.1) Capacidad Técnica

- Ingeniería-Física-Disciplinas-Técnicas
- Metodología Científica

1.2) Interdisciplinaridad

- Conocimientos económicos, sociales, políticos
- Solución de problemas por transferencia de experiencias

1.3) Capacidad Empresarial

- Orientación de colaboradores
- Generación de ideas e implementación
- Comprensión de problemas con el punto de vista del demandante
- Aceptación de información de todas las fuentes posibles
- Marketing tecnológico
- Internacionalismo

2) Características personales/Aptitudes

1.1) Relaciones Interpersonales

- Trabajos en grupo
- Aptitud para la comunicación
- Rapidez y exactitud
- Capacidad de venta de sí mismo
- Transgresión de reglas si éstas constituyen obstáculos
- Capacidad de persuasión

1.2) Personalidad

- Persistencia, perseverancia
- Confianza en su capacidad intelectual
- Capacidad para el esfuerzo
- Capacidad de riesgo

3) Aptitud para el razonamiento

1.1) Razonamiento Intelectual

- Pensamiento en redes de impacto
- Razonamiento analógico y heurístico
- Orientación sistémica, abstracción
- Razonamiento estético
- Capacidad de estructuración
- Simplificación de fenómenos complejos
- Contexto común para objetos de diferentes disciplinas

1.2) Razonamiento Empresarial

- Capacidad de reflexión conjunta estratégica-tecnológica
- Creatividad, innovación
- Aprendizaje rápido
- Preguntas simples para interpretar problemas complejos
- Aprende con los errores
- Improvisación
- Fantasía, visión.

3.3. El Empresariado

El empresario es el agente indispensable, la condición necesaria y suficiente para la existencia y el óptimo funcionamiento de la economía de mercado (Fontela, 2000). En una Europa que enardece la competitividad y confía en el mercado, la demanda de empresarios es intensa y permanente.

La imagen del "self-made man", del hombre que consigue crear una empresa apoyándose en su intuición y entrega, sin ninguna formación previa, está, en nuestros días, dando paso a una nueva realidad del mundo empresarial.

El mundo complejo de la Sociedad de la Información exige de todo empresario, grande o pequeño:

- la capacidad de estudio de los mercados y de identificación de sus tendencias;
- la capacidad de interpretación del cambio tecnológico, de sus riesgos y oportunidades;
- unos sólidos conocimientos de los fenómenos financieros;
- y una capacidad de liderazgo humano.

Sin duda, estas exigencias pueden corresponder a dotes naturales de algunos individuos, pero también pueden constituir el resultado de una formación adecuada, una formación basada en la transferencia de experiencias reales que no se proporciona únicamente en las escuelas de negocio: la empresa también puede ser cuna de nueva empresarialidad.

En muchas grandes empresas, consideraciones de eficiencia están provocando tendencias a la externalización de numerosos productos (componentes) y servicios (de información, de mantenimiento, de marketing, etc.).

Esta tendencia a la externalización de actividades también ofrece una oportunidad para que la empresa genere otras empresas, para que sus trabajadores-emprendedores sean algún día empresarios independientes. La Sociedad de la Información se caracteriza por la

agilidad de las redes empresariales, por el predominio de la colaboración sobre el control rígido; la intra-empresarialidad es un instrumento importante para el ulterior desarrollo de estas redes de empresas y de empresarios.

Muchas empresas disponen de resultados de investigaciones tecnológicas, patentes, marcas, derechos de comercialización, etc., que por causas diversas no explotan. Algunas grandes empresas están intentando inventariar este conjunto de potencialidades para provocar un desarrollo externo (con "empresarios" del interior o del exterior), actuando así como "incubadoras" de pequeñas empresas innovadoras. Es este otro aspecto interesante de la intra-empresarialidad en su vertiente tecnológica.

Numerosos jóvenes pueden, por la vía directa de la formación en administración de empresas o apoyándose en el fenómeno de la intra-empresarialidad, entrar en el siglo XXI con la profesión que ofrece mayores riesgos y mayores oportunidades: la profesión de empresarios.

3.4. Los Servicios Colectivos

El Estado de Bienestar de los países europeos ha desarrollado una actividad de carácter público que hoy representa casi la mitad de la actividad productiva. Numerosos servicios se distribuyen total o parcialmente a los ciudadanos sin apelar a las leyes del mercado, de manera gratuita o con precios subvencionados. Sanidad, educación, seguridad, protección jurídica, orden público, transportes, telecomunicaciones, viviendas, etc., ofrecen oportunidades para el desarrollo de intervenciones de interés social, y requieren para su ejecución un personal cualificado.

Los servicios colectivos constituyen un factor determinante de la calidad de vida de los ciudadanos, y esta misma calidad es un factor de atracción para las nuevas inversiones productivas. Al mismo tiempo, los servicios colectivos pueden afectar los costes de producción de las empresas, reduciéndolos cuando son servicios comparativamente eficientes, aumentándolos cuando son fuentes de retrasos y atascos.

Así, también en el mundo de la competitividad con el que se está construyendo el edificio europeo, la eficiencia y la calidad de los servicios colectivos son factores importantes de esta misma competitividad.

La experiencia internacional demuestra fácilmente que para que los servicios colectivos sean eficaces, su capital humano incorporado debe ser elevado. Una función pública moderna reclama para sí los mejores profesionales que salen de las mejores Universidades, en abierta competencia, una vez más, con la empresa privada. En la Sociedad de la Información del siglo XXI el funcionariado público debe aportar estrategias similares a las de la empresa privada: productividad, eficiencia, proactividad, eficacia, completándolas con aquéllas que son indispensables para la vocación altruista del servicio a la colectividad: justicia, benevolencia, tolerancia, fidelidad. Para muchos jóvenes las oportunidades de empleo que ofrece el servicio público ya permiten fórmulas diferentes de realización personal.

La Sociedad, la tecnología, la producción están cambiando; las nuevas generaciones deberán vivir en un mundo en el que el trabajo productivo será función de la capacidad creativa individual, de su capacidad de autorealización, y no de la existencia de un mercado del trabajo en el que unos individuos (con o sin títulos) venden sus dotes personales a otros a cambio de un salario.

En un periodo de emergencia de un nuevo paradigma tecnológico, todos los conocimientos se encuentran sometidos a un proceso de cambio permanente; el saber adquirido es un ínfima parte del saber que queda por adquirir. Las profesiones con futuro son profesiones flexibles, dinámicas, que plantean cada día problemas nuevos y que requieren soluciones urgentes.

Todo esto hace que de cara al siglo XXI exista una perspectiva del empleo que parece insoslayable: los casos, frecuentes en el pasado, de jóvenes que transformaban un primer empleo en actividad rutinaria permanente del ciclo de vida, desaparecerán apresuradamente. La demanda de trabajadores de nivel superior será cada día más flexible; se le exigirá con más frecuencia al trabajador cualificado lo que, en el fondo la sociedad tiene derecho a exigirle: que defina con claridad su vocación e intereses y que desarrolle una estrategia en consecuencia. No le faltarán oportunidades para conseguir sus objetivos personales.

4. CONSIDERACIONES FINALES

La globalización, un proceso sólido con antecedentes históricos, está tomando fuerza en el mundo moderno. Ya tenemos finanzas globales, y nos acercamos a pasos agigantados a una globalización de los problemas del medio ambiente y de los recursos, de la ciencia y de la tecnología, y de la actividad empresarial en materia de comercio y producción.

En paralelo con este proceso, y con frecuencia en relación simbiótica, los países industriales avanzados están desarrollando un nuevo modelo de crecimiento, la Sociedad de la Información.

La Sociedad de la Información y la globalización plantean nuevos retos a las empresas, y en especial, a sus sistemas de gestión de recursos humanos.

En primer lugar, el trabajo se transforma; de ser un trabajo instrumental integrable en una organización científica de producción, buena parte del trabajo se dedica ahora a una aplicación creativa del conocimiento. Integrar a trabajadores del conocimiento (*brain workers*) implica comportamientos revolucionarios de la empresa, que progresivamente se transforma en una "empresa de empresarios" (Fontela, 2000).

En segundo lugar, también el trabajo se globaliza y huye de las tradicionales restricciones nacionales: los grandes expertos del funcionamiento sistémico pueden estar físicamente en cualquier lugar del mundo. El trabajo en red modifica las estrategias de localización.

En tercer lugar, el capital humano necesita un proceso de acumulación y por ello, la formación (interna o externa) se identifica como uno de los principales vectores de la competitividad.

Todo parece indicar que en el doble contexto de la globalización y de la Sociedad de la Información, las estrategias en materia de gestión de los recursos humanos junto con las estrategias de desarrollo tecnológico constituirán las bases prioritarias del desarrollo empresarial.

REFERENCIAS

- Fontela, E., (2000), El empresario del siglo XXI, Pirámide, Madrid
- Grupo de Lisboa, bajo la dirección de Riccardo Petrella, (1996), Los límites de la Competitividad, Editorial Sudamericana, Buenos Aires.
- Von Gizycki, R., Ubrici, W., Rojo, T.,(1999), Los trabajadores del conocimiento, Colección Forum Universidad Empresa, FUE, Madrid.

Trabajo y postmodernidad

Luis Enrique Alonso

Profesor titular de Sociología. Universidad Autónoma de Madrid

“Sería un desastre que la mundialización que se está produciendo funcionara en una dirección única: por un lado, los “emisores universales”, y por otro los “receptores”; por un lado “la norma”, y por otro las excepciones: por un lado los que están convencidos de que el resto del mundo no puede enseñarles nada, y por otro los que están seguros de que el mundo no va a querer escucharlos jamás”

Amin Maalouf (1999:149)

INTRODUCCIÓN

El malestar y las tensiones sociales que han acompañado al triunfo del discurso de la economía globalizada han vuelto a poner en primera línea de argumentación política el tema de la cohesión social. Lo que se explica en gran parte porque los costes sociales del modelo de desregulación de los años ochenta y noventa se han hecho inocultables y porque la construcción un tanto ilusoria, pero no exenta de razón, de una imagen de los “buenos viejos tiempos keynesianos” han venido a resaltar que un modelo de integración y resolución del conflicto social ha quedado desarticulado dejando fuera a los sujetos sociales –y productivos– que habían sido fundamentales en la construcción de un consenso del bienestar (Alaluf 1999).

En general toda teoría social es una teoría implícita de la cohesión social porque trata de resolver el problema “hobbesiano” del origen del orden social y las raíces que conforman el vínculo que mantiene a los individuos unidos en formaciones sociales estables. Además en estas mismas teorías tendemos a encontrar casi siempre una teoría anexa del perfeccionamiento del vínculo, de manera que formas más elementales, locales y emocionales de relación –la comunidad en los clásicos términos de Ferdinand Tönnies (1980)– se van formando en complejas, anónimas, nacionales y racionales –la asociación–, consiguiendo así una mayor armonización entre la libertad individual y los valores sociales, así como entre los intereses individuales y las necesidades sociales.

El discurso, últimamente, dominante en la formación de la cohesión social es básicamente una versión reformada y reforzada de la tradición liberal, según la cual, un mercado autorregulado y sin trabas es capaz desde el centro de la sociedad de generar la mayor riqueza posible a la vez que de garantizar la mayor libertad individual (Polanyi 1989). La cohesión social liberal no es más que un resultado –o “subproducto”– de formas privadas

de interacción donde cada individuo lleva a cabo desde su posición estratégica acciones racionales y contractuales destinadas a maximizar la utilidad individual. Desde esta perspectiva el proceso de integración social es un hecho fundamentalmente privado-subjetivo donde instituciones primarias y voluntarias desde la familia al asociativismo —un asociativismo contractualista de seres estrictamente individuales y asociativismo contractualista de seres estrictamente individuales y soberanos que establecen relaciones cooperativas para mejorar su posición social— realizan el papel fundamental de dotar al mercado de una comunidad moral absolutamente privada de acuerdo con los principios básicos de la máxima libertad individual y la negación de lo colectivo como esfera no derivada directamente de la acción y la adición de decisiones individuales.

Así la desintegración —o la exclusión— serán también un hecho —y una responsabilidad— estrictamente privada un mal uso de las oportunidades vitales y cooperativas del mercado y los sentimientos morales del capitalismo. El fracaso social es considerado, desde esta óptica, como un fenómeno transitorio y reversible donde desajustes de objetivos —o simples reveses de la fortuna— pueden ser corregidos con políticas de promoción personal, realizadas o bien por un Estado mínimo o bien por el asociacionismo privado que vuelven a aumentar la capacidad de competencia en el mercado de los individuos —en los casos más leves—, o que vuelvan a crear las expectativas de esa competencia en los casos más aislados y severos.

Siguiendo la tradición del análisis liberal y toquevilliano sobre el potencial asociativo de las democracias, James Coleman (1990) introduce el concepto de capital social hablando de un específico recurso para la acción, que consiste en la estructura de relaciones de un individuo y entre las personas. Razonar en términos de capital social es considerar la sociedad desde el punto de vista del potencial de acción de los individuos que derivan de las estructuras de relación. En efecto, Coleman desarrolla una sociología del actor estratégico y racional y se mueve desde ahí hacia las macroestructuras. El capital social, entonces, más que un objeto específico, parece constituir un punto de vista sobre el conjunto de relaciones que una sociedad es capaz de generar. Las organizaciones creadas para fines específicos son estructuras que se producen y producen capital social con una acción directa e intencional, quien controla una organización tiene un capital social, pero además, Coleman está interesado de un modo particular en el capital social creado, como subproducto de las estructuras sociales más informales: las asociaciones de ayuda mutua, las organizaciones voluntarias, las relaciones entre personas ligadas en más de un contexto: (familiar, de trabajo, religioso); las redes densas de actividades socioempresariales, etc.

El últimamente muy difundido Francis Fukuyama (1998), ha utilizado recientemente la vía abierta por Coleman para el análisis comparado de la estructuración social de las sociedades capitalistas contemporáneas en una actualización reforzada de la tradición liberal. A su juicio, está en curso una convergencia de las instituciones políticas y económicas de los diversos países con economías orientadas al mercado y a la integración en la división capitalista global del trabajo. Se registra un abandono de las esperanzas sobrevenidas de la intervención del Estado en los asuntos económicos— y un redescubrimiento del hecho de que instituciones políticas y económicas sanas dependen de una sana y dinámica sociedad civil. La sociedad civil —empresas, asociaciones, escuelas, clubes, sindicatos— se funda a su vez sobre la familia como lugar primario de socialización de la cultura, de los valores y de las disposiciones morales de una sociedad. La convergencia económico-política de los diversos países hace emerger el conocimiento y la importancia de las diferencias culturales. La tesis central del análisis comparativo se especifica, entonces, en la constatación de

que las diversas sociedades tienen diversas dotaciones de capital social. En particular, el radio de confianza —más amplio o más restringido— es función de distintos códigos éticos, que se refieren en particular a diferentes culturas de la familia, le otorga a cada sociedad mayor posibilidad de éxito económico y social. La familia puede ser la base de formas económicas de pequeña empresa de éxito, como en la Italia del Centro-Noreste, donde la familia tiene un radio medio de extensión de confianza en la comunidad, una especie de “familismo” extendido, pero es también un obstáculo para organizaciones económicas más complejas. Las grandes corporaciones encuentran, de hecho, un terreno cultural apto en países como Japón, Alemania y Estados Unidos, donde la familia no ha sido culturalmente un obstáculo para formas asociativas extensas, favorecidas también por otros elementos culturales (las sectas protestantes en Estados Unidos, por ejemplo). La zona meridional en Italia y Rusia son, en fin, ejemplos de “familismo” restringido sin fuertes familias ni redes de confianza más extendidas, y se sugiere la capacidad de producir ellas solas organizaciones criminales como estructuras comunitarias solas. Hay que señalar también que China, Francia, la Italia meridional y otras con baja confianza han pasado por una experiencia de fuerte centralización política que ha agotado el capital social disponible. Esto no ha sucedido en Japón, Estados Unidos y Alemania.

Por otra parte, nos encontramos con la vía más institucionalista y colectiva de afrontar los problemas de la inclusión, la solidaridad y la incrustación social. Así la vía institucional de la cohesión social la ha abierto fundamentalmente la tradición más clásica de la sociología francesa, encabezada por Emile Durkheim (1982), y que encuentra la principal fuente de esta cohesión en la división social del trabajo que crea una solidaridad por interdependencia o necesidad mutua. Solidaridad orgánica que se considera superior y alternativa a las formas de solidaridad mecánica o por proximidad, cercanía y semejanza situacional asociada a grupos humanos con escasa división del trabajo. El perfeccionamiento de la división del trabajo implica así una mayor densidad moral de la sociedad y la construcción de un marco normativo en general y jurídico en particular basado cada vez más en el derecho —de diferencias articuladas— retributivo y menos en el orden primitivo —de homogeneidades impuestas— propio de las sociedades consideradas como primitivas y autoritarias. La cohesión social es así la conciencia colectiva que como hecho social —independiente de las voluntades individuales— surge como horizonte normativo y valorativo de la necesidad de interdependencia funcional que vincula a las diferentes grupos que producen en sociedad la desintegración y pérdida de cohesión social es tomada como un desorden normativo como un desajuste de normas y valores incapaces de ajustar la división del trabajo y de estabilizar la especialización funcional de la sociedad sobre principios morales sólidos y colectivamente respetados, una especie de pérdida de fe en la religión civil de la solidaridad institucional y la interdependencia funcional juridificada. El conflicto aparece, pues como un conflicto normativo y valorativo, y su solución es siempre del mismo tipo encontrar nuevas normas morales y sistemas jurídicos que estén de acuerdo con la división del trabajo para así incrementar la solidaridad orgánica.

Este enfoque de características solidaristas e institucionalistas, típico del optimismo social (y presocialista) de la primera reforma republicana de finales del siglo XIX y principios del XX ha tenido una larga y diversa trayectoria en las versiones más moderadas ha acabado siendo absorbido por el pensamiento funcionalista armonizándolo con la tradición liberal, así el sociólogo norteamericano Talcott Parsons (1976) acabó identificando la sociedad como un sistema integrado de roles, donde el sistema cultural socializaba a los individuos en valores que los convertía en realizadores necesarios de las funciones globales

de reproducción social, visión que se sigue planteando constantemente cada vez que se habla de cohesión social (véanse, por ejemplo, Berger y otros 1999). Sin embargo esta tradición institucionalista también ha generado una corriente más radical que llega hasta nuestros días.

La más interesante de estas propuestas es la de Robert Castel (1997) que parte de la hipótesis de un doble eje de integración por el trabajo –empleo estable, empleo precario, expulsión del empleo– y la densidad de la inscripción relacional en redes familiares y de sociabilidad –inserción relacional fuerte, fragilidad relacional, aislamiento social–; estas conexiones cualifican zonas diferentes de densidad conjunta de las relaciones sociales, zonas de integración, zonas de vulnerabilidad y zonas de desafiliación. Evidentemente no hay correlación mecánica entre los dos ejes –eje laboral, eje relacional– y la pérdida de posiciones en uno no implica que no se pueda mantener la estabilidad social para ciertos individuos si en el otro eje se da una situación sólida y solvente. Pero para Castel el tema es más global e institucional, la flexibilización y precarización del trabajo está separando cada vez más y privatizando estos dos ejes haciendo aumentar las distancias entre las zonas de integración y las zonas de vulnerabilidad –riesgo de pérdida de ingresos laborales, y de obtención de reconocimiento social por la ocupación de temporalización recurrente, de rotación y volatilidad en el empleo, etc.– y desafiliación –desintegración severa, pérdida total de autonomía, exclusión, mendicidad, etc.–; de tal manera que para Castel el mecanismo de la flexibilidad laboral combinado con el de la desformalización desjuridificación y desinstitucionalización de todas las relaciones sociales y especialmente las laborales, está formando las condiciones para una sociedad excluyente, donde a la vez que aumenta cualitativamente el poder y la comodidad del grupo integrado, aumenta cuantitativamente el tamaño y las dificultades de las zonas vulnerabilizadas y desafiadas. Por ello Castel concluye que la verdadera lucha contra la exclusión no consiste, o al menos no únicamente, en tratar de insertar a los excluidos, sino en luchar por una transformación y consolidación de las condiciones de trabajo y de vida, muchas veces mirar sólo a los márgenes en los temas de cohesión social impide ver que los procesos se generan en el centro mismo.

En concordancia con esta tesis Pierre Bourdieu (1999) establece los procesos de cohesión social como procesos conflictivos de lucha por un capital simbólico –la ciudadanía reconocida– que los grupos dominantes tratan de controlar y bloquear en su acceso y por el que los grupos dominados pugnan en estrategias ya sean de adaptación solidaria e individualizada o de confrontación y acción colectiva. Es por esto que las políticas sociales que han desarrollado los Estados de orientación neoliberal crean el concepto de exclusión social como un proceso de segregación estructural del capital social, donde “el pueblo” como colectivo queda fragmentado, segmentado y clasificado hasta a aislar a amplios sectores de la población en categorías socioadministrativas incapaces de generar estrategias políticas por sí mismas.

Norbert Elias en su agudo análisis sobre la exclusión social remarca más los aspectos de la interdependencia concreta dentro de los problemas de cohesión psicosocial, para este autor la cohesión es producto de un proceso de construcción y naturalización de las configuraciones sociales producidas por redes de dependencia (Elias y Scotson 1997). El uso de la noción de cohesión social según Elias nos remite a la distancia social y la oposición entre los establecidos y los “outsiders”, la cohesión interna de los establecidos aumenta cuando se cierran y alejan en distancia de los “outsiders”: que cada vez se desvinculan más y pierden contacto en las redes de interdependencia. El uso de los factores simbólicos

de generación de coherencia de los establecidos cierra la posibilidad de incrustarse en las redes de interdependencia a los outsiders, por lo tanto, sólo las políticas de refuerzo de la interdependencia en las redes, que combinan lo macro y lo microsocioal y que rompan las lógicas de exclusión de los sectores internos integrados (sus blindajes simbólicos educativos y materiales) serán medidas realmente efectivas para ampliar una cohesión social auténticamente general que vendrá por reducción de las distancias sociales y por el fortalecimiento y el alargamiento de las configuraciones sociales y las redes de interdependencia materiales y simbólicas.

En los últimos tiempos ha crecido la atención por estas metodologías de articulación de lo macro con lo micro, para investigar los modos de adaptación personales a situaciones y recorridos típicos. Así el estudio de las adaptaciones por medio de una red horizontal de relaciones (Granovetter, 1974), el análisis de las carreras (Arthur, Hall, Lawrence 1989) y el redescubrimiento del mundo de la interacción y el reconocimiento de su importancia para la estructuración social son, herramientas que Richard Sennett maneja en el que puede considerarse como el gran libro de ensayo de finales de los noventa, cuya estela puede permanecer todavía bastantes años. En esta obra Richard Sennett (2000) realiza un impresionante diagnóstico que sobre la corrosión del carácter del ciudadano postmoderno, minimizado y movilizado éste por las relaciones laborales del postfordismo norteamericano. Sennett va describiendo así con una plasticidad casi literaria la quiebra de las narrativas autobiográficas de quienes ya no pueden presentar su vida como un relato estabilizado y organizado a partir de la vocación laboral o de la centralidad y coincidencia de su lugar laboral y su lugar social. La desorientación sobre las responsabilidades personales y la percepción de la vida en la empresa como una situación mezcla de presión y vulnerabilidad permanente, es para Sennett, una consecuencia de las nuevas relaciones laborales que desde finales de los años ochenta se desenvuelven a base de reestructuraciones de plantillas permanentes. En este horizonte, el recurso al trabajo en equipo, o a unas rutinas de "buen" trato personal superficial –tanto entre los empleados de las empresas como entre las empresas y sus clientes– no puede aliviar la tensión existencial que atenaza a cada vez más grupos sociales colocados bajo el arbitrio de la flexibilidad, la reconversión empresarial permanente y la rotación por diferentes puestos de trabajo. Rotación y movilización por diferentes puestos y funciones que aunque percibida míticamente como un avance personal, en la mayoría de los casos, no son más que derivas descendentes o estrictamente horizontales que indican que en ausencia de carreras estables la movilidad funcional y geográfica impuesta por las prácticas de flexibilización generalizada encubren, muchas veces, una especie de esfuerzo permanente y recurrente para no llegar a ningún sitio.

Pero la obra de Sennett va más lejos, cuando nos describe la ruptura del ascenso social permanente y de la realización de las personas en el trabajo. En este sentido las diferencias de motivación, cohesión y satisfacción comunitaria que produjo el ciclo fordista con respecto a las que está provocando la nueva economía flexibilizada son paradójicamente abismales a favor del modelo de los años de postguerra, puesto que la actualidad ni los incentivos de consumo para las generaciones más jóvenes, –que ya han lo identificado y naturalizado como forma de vida–, ni la perspectiva de la construcción de un futuro laboral –y familiar– estable, ni la identificación con una ética del trabajo que se convierta en una ética completa de vida, son capaces de provocar una experiencia subjetiva que ligue las trayectorias individuales y generacionales con una consciencia colectiva generadora de vínculos sociales comunmente aceptados y reconocidos. El mundo, así, de unas relaciones laborales presidido por la flexibilidad, el riesgo, la azarosa relación entre esfuerzos y

recompensas y la difícil inteligibilidad de sus objetivos concretos en medio de una inflación de discursos abstractos (competitividad, mundialización, rapidez, novedad) está provocando en todos los niveles de la pirámide laboral —puesto que a la precarización absoluta de los niveles más bajos le corresponde la situación paralela de una cúpula permanentemente presionada y en movimiento (y angustia) continua— una constante situación de frustración y vacío asumida con grandes dosis de cinismo, pero también con importantes disfunciones psicológicas, con falta de identidad y de creación de relatos propios con vueltas hacia todo tipo de comunidades locales y afectivas muchas veces más cercana a la creencia premoderna que a la racionalidad occidental.

Todos estos análisis, en suma, nos sitúan ante un curioso panorama y es que cuando parece más arraigada y triunfante la nueva economía de matriz financiera y tecnológica a nivel internacional, más parecen mostrarse los efectos de una especie de anomia del bienestar procedente de un modelo de crecimiento económico que ha demostrado su capacidad de generar enormes expectativas de enriquecimiento económico y avance tecnológico, pero que todavía tiene sin construir los modelos de ciudadanía, legitimación y consenso social adecuados para regular, asegurar y estabilizar la norma de empleo y los criterios de ciudadanía multicultural propios de esta “era de la globalización” (Cohen y Kennedy, 2000). En este panorama culturalmente presentado como postmoderno —porque descree de todo gran relato, de cualquier pretensión de sentido unitario o de progreso lineal— se abre una duda radical sobre la consideración del trabajo como categoría económica y social, de sus formas concretas de uso y aplicación al proceso productivo y, en suma, de su colocación en el conjunto de instituciones sociojurídicas que conforman la ciudadanía actual como una comunidad de garantías, de derechos y obligaciones. De ahí que si en la postmodernidad, y en el postmodernismo, todo lo social se ha vuelto débil, parece que resulta difícil el encaje en el diseño de todo tipo de organizaciones del inmediato futuro, empezando por la organización de la misma convivencia cívica y la formación de la vida democrática de las naciones, de los valores que se habían venido atribuyendo al mundo del trabajo como máximas conquistas del proyecto moderno.

Con ello también todas nuestras formas de definición del trabajo y de expresión de su consideración social se están construyendo sobre metáforas y narraciones que lo enmarcan en un espacio en el que se entrecruzan y sintetizan tendencias que a simple vista son contradictorias, pero que generan un torbellino de condiciones nuevas para determinar lo que es la condición laboral misma. El trabajo y el consumo fordista respondía a la lógica moderna de los mercados de masas homogeneizados y estandarizados por una tecnología que encontraba en las grandes series tanto la condición del abaratamiento de los productos, como la posibilidad de hallar un consumidor tipo que respondía a la razón de la aplicación cuantitativa de los mercados en la formación y desarrollo de nuevas clases laborales consumidoras. La condición postmoderna ha cambiado esta lógica lineal y cuantitativa, no tanto superándola —como pretenderían las versiones más triunfalistas y acriticas del postmodernismo teórico— sino complejizándola y rediseñándola en una diversidad de estilos de vida que tiende a la individualización y a la subjetivación de las percepciones y las trayectorias personales. Sobre el trabajo —y el consumo— de masas se vienen integrando, así líneas de fragmentación y segmentación que antes de responder a una simple razón cuantitativa y organizada de la economía de la producción industrial —una mecánica ordenada de precios, cantidades y calidades— expresan la desorganización sistemática de las culturas —y sobre todo las culturas laborales—, construidas ahora de manera ecléctica y paradójica bajo la presión de una nueva economía fuertemente desmaterializada y

desregulada, que avanza por una senda siempre quebrada y (socialmente) azarosa, pero siempre por el camino de la máxima rentabilidad financiera a corto plazo (Offe y Deken, 2000).

Los relatos postmodernos se han venido construyendo, pues, contra las grandes convicciones sociales, culturales y filosóficas de la modernidad ilustrada (Jameson, 1999 y 2000), y al enfocarse sobre la lógica de la producción han vanalizado y minimizado la importancia de la relación salarial en la construcción de los vínculos sociales. La dinámica de las sociedades no puede ni debe explicarse, a partir de ahora en función de los modos de producción, sino de los "modos de discurso" y el modo de conocimiento –de manera específica– se considera más importante que la producción social de bienes y servicios propiamente dicha; con ello el lugar del trabajo se hace, teórica, simbólica y jurídicamente depender de las formas de información y control de la información (Bell, 1976 y 1978). Tanto los teóricos de la postindustrialización económica (Handy, 1993 y 1996), como los de la posmodernización cultural (Block, 1990 y McGuigan 1999), coinciden en dar por hecho que hemos entrado en un sistema informativo y reproductivo –más que estrictamente productivo– expresado en una ingente red de aplicaciones tecnológicas que requiere una nueva capacitación, una nueva mentalización y sobre todo un nuevo reajuste valorativo de los colectivos sociales que quieren pervivir en ese nuevo entorno, un entorno virtualizado y simbólicamente enriquecido capaz de debilitar las relaciones entre personas hasta convertir las en una mera representación de representaciones mediáticas (Echeverría, 2000).

Si entendemos por postmodernidad no tanto una forma determinada de sociedad o mejor una fase en la evolución de la sociedad misma –lo que haría el concepto inútil y reductivo al tratar de identificar bajo un término todo un complejísimo mundo de sociedades que en la actualidad se mezclan y combinan entre sí (Vid. Eagleton, 1998)– sino un ethos, una moral que representa el marco normativo básico que regula las relaciones con el prójimo, la naturaleza y la sociedad en su conjunto; podemos decir, entonces, que en el centro de ese incoherente e inconsistente ethos postmoderno (ya sea en sus versiones teóricas más apocalípticas o más integradas, más liberales o más neoconservadoras) se encuentra el lugar común de resaltar el debilitamiento y la desubstancialización sistemática de los lazos sociales estables y predecibles (Rubio Carracedo, 2000). Esta desfundamentación del sentido colectivo de las actividades humanas tiene una especial incidencia en el debilitamiento del lugar social del trabajo como un espacio regulado por garantías y derechos universalistas, contruidos fuera del relativismo moral y del azar existencial de los intercambios mercantiles. En este proceso estamos conociendo la destrucción de los conceptos contextuales que creaban la misma idea de trabajo en la modernidad madura. El conjunto de convenciones y valores sociales que presentaban al concepto de trabajo como socialmente central se diluyen y el trabajo, lejos ya de ser un referente institucional autónomo se debilita y flexibiliza hasta convertirse en un elemento añadido –en un empleo temporalizado y desprotegido– en otras dinámicas de desarrollo técnico y acumulación económica, más obligadas éstas a seguir los designios de la rentabilidad financiera que a respetar las cautelas del bienestar social y, particularmente, laboral (Storper y Salais, 1997).

De esta manera el trabajo después de la Segunda Guerra Mundial se hacía consustancial e inseparable con los elementos jurídicos de reconstrucción de la modernización social democrática, después de la crisis y ruptura de esa misma modernidad que había supuesto el surgimiento de los regímenes totalitarios y el conflicto bélico subsiguiente. En este contexto de referencia –como en todos– el trabajo es indisoluble del núcleo institucional en que se incrusta, y en el ciclo que se inicia en la salida de la Segunda Guerra Mundial el

trabajo es inseparable de su juridificación pública (superando la relación contractual privada), y por tanto su conversión en un derecho de ciudadanía que asociaba titularidades y bienes públicos. Con ello, el trabajo y sus representantes institucionales quedaban formalmente consolidados dentro de un sistema regulador que intervenía parcialmente tanto en la reordenación de los procesos económicos en los que se incluía —el proceso productivo, las relaciones mercantiles, los sistemas retributivos, etc.— como en las políticas sociales que lo enmarcaban (Marshall, 1998). La llamada sociedad del trabajo —donde el trabajo como relación social y el empleo como situación jurídicoeconómica tendían a unificarse en un mismo marco normativo e institucional (Maruani y Renaud, 1993)— se revelaba, por tanto, como la resolución contextual de los conflictos sociales, producidos por la segunda revolución industrial y el primer gran capitalismo financiero cartelizado, así como del ciclo político de las grandes guerras. Se coronaba con ello la reforma social presentada durante toda esa época como la cuestión pendiente de la modernidad y que tomaba la forma de una sociedad de la normalidad laboral, de la regularidad en y por el trabajo, y en general de una sociedad de la seguridad, donde el Estado, y las instituciones en general, se comprometían, nominalmente, a asegurar las condiciones de estabilidad laboral como un derecho de vida y ciudadanía. El trabajo tendía a estar regulado por las instituciones jurídicas —regulación secundaria y débil dada la aceptación básica de la racionalidad primaria del mercado, pero muy importante en sus efectos y resultados de igualdad social— y gran parte de la novedad del capitalismo en esta fase histórica era su capacidad articular mercado, democracia y ciudadanía social sobre la base de que el trabajo y los costes sociales que se acumulaban sobre el mundo del trabajo iban a quedar parcialmente cubiertos jurídicamente —al menos como declaración y proyecto político— por un Estado y una red institucional que se mostraba formalmente garante de los derechos del empleado (Erbès-Seguín, 1999a).

La dinámica institucional, por tanto, era asimilar el concepto de bienestar al concepto de seguridad laboral como producto normativo del proyecto moderno. La sociedad moderna como sociedad del bienestar se acababa representado como un proyecto colectivo de seguridad económica, en el que el mundo laboral se diseñaba jurídicamente y actuaba por sí mismo, como un espacio de identificación de la ausencia de riesgo. La idea de progreso, que se venía arrastrando desde el proyecto ilustrado, se acababa concentrando en la obligación estatal e institucional de generar una ciudadanía segura que armonizase los requerimientos del avance tecnológico —y de la ganancia mercantil— con las posibilidades de reparto de renta —y de riesgos— de un sistema económico en expansión, pero regulado social y democráticamente (Alonso 1999). El ethos postmoderno ha erosionado este sistema de equilibrios parciales e inestables, haciendo precisamente de la explosión de la paraclidad —la fragmentación— y de la inestabilidad —el caos, el azar, el riesgo, etc.— su santo y seña ético y político, dejando al mundo del trabajo, con ello, en una suerte de deriva de su sentido social profundo.

1. EL TRABAJO Y LA CONSTRUCCIÓN DE LA COHESION SOCIAL MODERNA

La sociedad del trabajo como sociedad de la seguridad, tenía su base productiva en la fabricación en masa, organizada industrialmente en cadena y generadora de largas series de productos muy poco variados. Una producción dispuesta, en una primera aproximación para cubrir mercados muy amplios y muy homogéneos a base de objetos relativamente

simples, pero generalizados. Esta producción masiva llevaba asociada indisolublemente la figura de un trabajador codificado y normalizado por los sistemas de fabricación y distribución en cadena, un trabajador estabilizado por el principio mecánico que se comportaba colectivamente como un agente social relativamente nuevo. Es así como el “blue collar”, el trabajador masculino e industrial se consagraba en el momento de la madurez fordista como el representante de la normalidad laboral, que suponía la separación definitiva del mundo del trabajo del universo de la pobreza tradicional y del miserabilismo extremo en el que se había desenvuelto la vida obrera a lo largo del siglo XIX y a principios del siglo XX.

El trabajador fordista se consagraba, desde su primera generación, como un sujeto social separado de la inseguridad radical —con lo que esto supone para la construcción de figuras aceptables— gozando ya de una capacidad de consumo estable y de acceso a bienes duraderos. Este es un hecho fundamental para pensar el mundo del trabajo ya de pleno a partir de los años cuarenta en las sociedades occidentales, puesto que un sistema de nuevos incentivos y valores de consumo se integraba en las formas de crear disciplina, armonía y reconocimiento social sobre la base de que los frutos consensuados del trabajo, que se materializaban en un paquete asegurado de bienes de consumos privados y públicos (Aglietta, 1979). Trabajadores regularizados en ciclos biográficos largos y firmes (estabilidad en el empleo, muy poca rotación laboral, mantenimiento del puesto en la misma empresa durante prácticamente todo el periodo laboral útil, circulación por puestos de trabajo de características profesionales y manetarias semejantes, etc.). Ciclos que, además, tienden a construir una norma de consumo, un modo de vida salarial y hasta un esquema de autoridad familiar ajustado a esta normalidad laboral que lleva asociada comportamientos económicos propios de las clases medias, como es la adquisición de un paquete estandarizado de bienes de consumo y, especialmente, bienes de consumo duradero. Estos comportamientos económicos suponían, una fuerte valoración positiva y racional del esfuerzo laboral —frente a la disciplina autoritaria negativa y misérrima de la disciplina laboral decimonónica previa a esta reforma social— y la formación de un compromiso cooperativo (una disciplina negociada) sobre las obligaciones laborales, lo que a la vez generaba obligaciones financieras y monetarias en el mundo del consumo, estabilizando definitivamente los estilos de vida laborales sobre la generalización de una sociedad adquisitiva (Cross, 1993).

Esta situación hizo que en gran parte del occidente desarrollado —y especialmente en Europa— se ajustasen casi al milímetro una relación salarial fordista con una nueva norma de consumo de masas. Ajuste que no sólo separaba definitivamente el mundo del trabajo de la pobreza extrema sino que hacía del salario uno de los factores fundamentales en la constitución de la demanda efectiva del sistema económico, con lo que evidentemente sin alterar la lógica básica de la relación salarial —producción social, beneficios privados—, tal lógica se incrustaba en un modo de regulación social e institucional de innegables efectos redistributivos y fundamentadores de la base socioeconómica de una nueva ciudadanía laboral. Producción en masa, trabajo en cadena, ciclos biográficos en la actividad laboral muy amplios y continuados, protección y regulación jurídico-institucional de esa actividad laboral, etc., hacían, en suma, que el horizonte del trabajo, dentro de la más estricta lógica mercantil, fuese, a la vez, protegido por toda una serie de titularidades sociales que despejaban el horizonte temporal y fijaban unas perspectivas de cierta estabilidad social, geográfica y funcional para la mano de obra asalariada. La expresión del vínculo directo entre progreso técnico y económico en el mundo del trabajo y progreso familiar y personal

en el mundo del consumo se materializaba en un uso muy regulado de la mano de obra que provocaba, a su vez, un incremento de las posibilidades sociales, públicas y privadas, asociadas al lugar político, distributivo y estructural del trabajo, ligado ya definitivamente al mercado del gran consumo y superada, igualmente, la etapa histórica y el pauperismo (Coriat, 1982).

Estas trayectorias de avance y consagración final de la producción en masa, la gran fábrica y la vida productivamente estructurada conformaban un omnipresente horizonte laboral asegurado, a la vez, que normalizado jurídicamente y regulado por una norma de consumo; situaciones, todas ellas, que acaban por crear el marco para poder anunciar una "nueva condición obrera". Condición obrera que tiende a converger —por lo menos en ciertos aspectos reproductivos y de estilo de vida— con las nuevas clases medias emergentes ligadas también a la producción masiva, pero en este caso a la producción masiva de servicios. Nuevas clases medias que desbordan numérica y simbólicamente a las pequeñas clases medias patrimoniales históricas —basadas en la pequeña propiedad comercial o industrial— y que vinculadas a los requerimientos de la programación y la distribución comercial y financiera de un sistema económico, cada vez más complejo, de mayor escala y necesitado de personal asalariado especialista en las labores de administración, circulación y realización monetaria de los valores (Ortí, 1987).

El crecimiento espectacular de las nuevas clases medias —de las clases de excedentes— es el responsable de que una enorme masa de trabajadores de la burocracia y los servicios entren a formar parte del mundo laboral masificado, normativamente asegurado, con su traducción paralela en el consumo estabilizado de bienes públicos y privados. Estos trabajadores "white collar", estas clases medias de gestión y distribución, representaban la expansión masiva de un concepto estructural de trabajo administrativo asalariado; ordenado y estandarizado según principios de organización racionalizada y jerarquizada, lo cual tendía a generar la construcción desde el lugar de las burocracias públicas y privadas de un centro ideológico de la relación salarial sobre la convergencia implícita de las grandes clases asalariadas y los grupos de rentas medias y medias bajas. Una sociedad centrípeta donde la normalización de la producción industrial en masa y la homogeneización de los servicios administrativos y burocráticos configuraban un centro social generador de valoraciones, justificaciones y convenciones normalizadoras de comportamientos y actitudes.

Este centro laboral tomaba carta de naturaleza pública mediante el Estado del bienestar, que sin hacer desaparecer las clases sociales tradicionales las componía en una estructura de integración e inclusión: la ciudadanía social (Procacci, 1999). Así el Estado del bienestar representaba el reconocimiento institucional y normativo de la ciudadanía laboral, cristalizado un tipo de acción destinada a garantizar una reproducción estable de la fuerza de trabajo. Se consolidaban, con ello, una larga serie de soportes públicos diseñados para mantener de manera ordenada y garantizada la reproducción de la mano de obra laboral: educación pública, seguridad social, políticas de alojamiento, medios de transporte, etc. Generalizándose con ello la convención —aceptada en la práctica por todos los agentes sociales— de que el Estado tenía que intervenir para asegurar una larga serie de derechos, no ya sólo políticos —como el derecho al sufragio universal o las libertades llamadas negativas—, sino también de derechos sociales y económicos, reconocidos. Esto suponía la constitución de una "ciudadanía total", basada sobre la idea de que en última instancia, el ciudadano tiene derechos que no sólo se derivan de la participación política, a través de los votos, o de la participación en la vida económica a partir de los precios, sino que existen normas garantizadas por el Estado para la obtención de titularidades de bienes

y servicios públicos. De la legislación laboral arcaica y proteccionista, graciable e incluso pietista (primeros controles de jornadas de trabajo, uso de mano de obra infantil, insalubridad, etc.) de la primera reforma social se pasa a una condición de ciudadanía social y colectiva aceptada e impulsada por el Estado social que la acaba protocolizando constitucionalmente (Midgley, 1997).

Los topoi o lugares comunes mayoritariamente aceptados que sirven como origen de la argumentación ideológica y de la justificación de las políticas públicas de una época (Welsch, 1997), se situaban así en esta etapa histórica, en la representación social del trabajo como fuente inapelable de derechos, titularidades y garantías. Tanto en lo que se refiere al trabajador tipo –el “trabajador masa” socializado en la cultura de la producción fordista (Pouget, 1998)– como a su familia (consangrándose así vía laboral los esquemas de la familia nuclear moderna) conformados en el primer círculo contributivo, pasando luego a construirse, a partir de este centro laboral, espacios cada vez más debilitados y borrosos, de mecanismos asistenciales que se constituían en formas de redistribución genérica, blanda y no contributiva de las rentas de un centro laboral, seguro y asegurado, hacia las periferias sociales extremas (Beaud y Pialoux, 1999). Otro lugar común indisolublemente ligado a la sociedad del trabajo es aquel que establecía la definición social de los bienes y servicios públicos asociada a la idea de “los fallos del mercado”. Así gran parte de los efectos extremos negativos y los costes sociales producidos por el funcionamiento del mercado, debían de ser internalizados y neutralizados en forma de políticas redistributivas de ingresos y gastos públicos que reasignaban de esta manera –sobre la idea de una cierta igualdad distributiva del trabajo–, los efectos no queridos del mercado. Por ello la progresividad fiscal o las políticas de discriminación positiva en la atribución de bienes públicos se realizaban sobre esa convención de que el trabajo por sí mismo estaba, en la génesis de derechos por encima de las desigualdades generadas por la escala meritocrática mercantil. La edad de oro del Estado del bienestar coincidía así con la edad de oro de la modernización social en el intento, parcial y muchas veces nominal –pero real–, de neutralizar parcialmente los efectos externos negativos del mercado (Maris, 1999).

El Estado del bienestar así se mostraba como un Estado desmercantilizador, por cuanto fundamentalmente operaba creando espacios de lo social en los que los precios no funcionaban o, cuando menos, estaban mitigados por algún tipo de regulación social (Décaillot, 1999). Precisamente, porque el Estado benefactor fue el producto de la resolución –parcial– de los conflictos sociales, después de un ciclo de asentamiento de un modelo económico –el de la producción en masa realizada por grandes organizaciones empresariales– que atravesó todo tipo de enfrentamientos colectivos e incluso dos guerras mundiales, las políticas del Estado del bienestar no se explicaban directamente por ninguna ley del valor o la mera eficacia económica, sino por su capacidad de crear legitimidad y consenso en el orden político y económico reinante. El Estado del bienestar generaba legitimidad y cohesión social al reconocer necesidades colectivas que no podían ser recogidas por los aparatos mercantiles privados, la ciudadanía laboral –que completaba el “standart package” de bienes de consumo privados con un conjunto de titularidades públicas suministradas por el Estado al no ser precio eficientes– no era, por tanto, el producto de la gradual evolución de la condición obrera o la vida laboral, sino la respuesta social al bloqueo de la modernización y a los conflictos asociados a ello en los primeros decenios del siglo XX, de modo que el propio concepto de ciudadanía integrase y equilibrase, o cuando menos desradicalizase los conflictos de clase (Kergoat, Boutet, Jacob y Linhart 1998).

El Estado social generaba una ciudadanía nacional nueva en la que un conjunto de

políticas sociales públicas, planificadas para erradicar el subconsumo social, realizaban, a su vez, una contribución central en el ajuste de la demanda agregada a la oferta agregada, persiguiendo con ello la creación de espacios sociales seguros y un funcionamiento fluido de los mecanismos de acumulación económica. El paradójico equilibrio keynesiano, era en realidad un desequilibrio presupuestario tolerable que permitía cierta estabilidad política y social, realizado mediante políticas fiscales y de gasto anticíclicas que a su vez garantizaban la fluidez de la vida económica empujada por la inversión y el gasto público. La filosofía Beveridge —pleno empleo con “conservación de las libertades básicas”, socialización de la demanda, seguros sociales dependientes de las rentas del trabajo (vid. Williams y Williams 1990)— de creación de una ciudadanía laboral estable, se integraba así perfectamente en el proyecto keynesiano de mantenimiento de la demanda efectiva y estabilización nacional asistida del ciclo económico. El Estado intervencionista de la sociedad salarial representaba, por tanto, la garantía de mantener una regulación sobre los usos mercantiles del trabajo, así como la creación de mecanismos de una cierta redistribución de los costes sociales que se generaban en estos usos mercantiles, pero también hacía de esta política un sistema de elementos funcionales para la acumulación mercantil y el crecimiento económico. Desarrollo económico y reproducción social se construían en la misma dirección, teniendo al mundo del trabajo fordista como elemento central de este modo de regulación y construcción institucional de las bases jurídico-sociales en las que se incrusta toda actividad económica.

La pobreza que —no lo olvidemos— era la condición normal de la vida laboral del siglo XIX, se separa en esta etapa del mundo del trabajo y de sus esquemas de representación moral, social y política, no entrando ya ni en sus discursos políticos, ni en sus protocolos reivindicativos. Se traspasa, pues, la responsabilidad sobre la gestión mínima del mundo de la pobreza y la exclusión al Estado del bienestar, que con ello no sólo tomaba labores redistributivas, salariales y contributivas, sino también asistenciales, tratando de administrar y controlar parcialmente los espacios sociales de pobreza embolsada (Elias y Scotson, 1997). Una bolsa social que tendía a estar explicada por su falta de integración en los mecanismos de la modernización social (por motivos territoriales, étnicos, culturales, psicológicos, etc.) y asignada en su responsabilidad al Estado que debía de ejercer labores de tutela, de prevención, de atención y beneficencia, pero siempre sobre la base de la superación del pietismo, la expresión de una responsabilidad pública colectiva y el diagnóstico de la desigualdad extrema como un hecho que indica efectos externos negativos y que afecta a una minoría social que debía de ser codificada y controlada por un conjunto de políticas normalizadas. Todo lo cual refuerza la convención que abría una clara línea de demarcación psicosocial entre el mundo de la normalidad social —el trabajo— y la marginalidad, o sea, la ausencia de ingreso regular y, en algún caso, el subsidio estatal.

En el modelo de regulación social de la segunda postguerra mundial, cuando la producción fordista y el Estado del bienestar se integran en un modelo de reproducción coherente, se asientan y desarrollan definitivamente a nivel jurídico un amplio conjunto de canales de institucionalización pública del conflicto sociolaboral. Se incorporan, además, en estas redes de mediación del conflicto, las grandes organizaciones —muchas veces históricas— del mundo del trabajo y a las organizaciones de la esfera patronal, estableciéndose un fuerte mecanismo jurídico público, asumido incluso por muchas naciones constitucionalmente, de negociación, regulación, codificación y mediación estatal del conflicto laboral. El conflicto tiende, por tanto, a regularse según los parámetros del Estado y, por tantos a juridificarse y a ser legalmente regulado, considerándose como campo de actuación del

derecho público. De esta forma el conflicto laboral mitiga sus efectos más disruptivos y destructivos al ser reconocido y considerado como resultado de negociaciones y pactos entre los tres agentes básicos de la sociedad del trabajo: las organizaciones obreras, las organizaciones del capital y el propio Estado, que actúa, a la vez, como juez y como parte de este modelo de síntesis social en equilibrio inestable, pero con funciones latentes y manifiestas de canalización y aprovechamiento de la energía social del conflicto (Dahrendorf, 1979 y Coser, 1976). Se articula con ello un modelo asimétrico de pacto —porque no todos los agentes pueden ejercer el mismo poder en dicho pacto— que tiende en los diferentes niveles y marcos sociales en los que se cumplimenta (desde la negociación colectiva en la empresa hasta el pacto social nacional) a corresponsabilizar a todos los sujetos colectivos implicados en el mundo del trabajo en la gobernabilidad general de la nación, obligados casi legalmente a consensuar, llegar a acuerdos y atender y reconocer al otro agente como interlocutor.

Esta institucionalización del conflicto abría la época del pacto keynesiano, en el que se consagraba la idea —y la práctica— de relativizar el orden natural del mercado —propuesto históricamente por el liberalismo y el utilitarismo— para proclamar, incluso constitucionalmente, que el acuerdo explícito de los diferentes agentes sociales es imprescindible para que la sociedad económica se establezca y la producción se regule (Barr, 1994). Este acuerdo básico y fundamental significaba la cristalización generalizada de estrategias de toma y daca, como vía de regulación de las relaciones laborales, es decir, el establecimiento de un pacto implícito por el cual las organizaciones obreras aceptaban la racionalidad básica (productiva) del sistema capitalista siempre que existiese una vía legal de la participar en la distribución de los beneficios del crecimiento y, de igual forma, en la renegociación de los costes sociales que ese crecimiento generaba. El Estado se presentaba como el gozne fundamental en el funcionamiento del pacto keynesiano, puesto que consagraba la negociación laboral, no sólo como contrato privado, sino incluso como ley pública (Érbes-Seguín, 1999b), de tal modo, que los acuerdos entre los diferentes sujetos y agentes sociales, se constituían como una suerte de intercambio político, en el que el mundo del trabajo entraba en la arena de la gestión pública —de manera complementaria y, a la vez, paralela a la política parlamentaria— mediante un complejo sistema de justificaciones y representaciones sociales que venían a hacer ver la necesidad de una aceptación implícita por todos los actores sociales de la racionalidad productiva (micro) del sistema, siempre que a nivel macro los trabajadores pudieran, por una parte, negociar cierta distribución del excedente económico y, por otra, traspasar hacia el Estado ciertos costes de reproducción de su propia vida laboral.

El modernismo social, la cara amable del proyecto ilustrado que expresaba la dimensión del progreso en su capacidad de crear armonía, acuerdo, solidaridad orgánica y buen gobierno (Saint-Simon, Durkheim, el fabianismo, etc.), siempre relegada y eclipsada por la cara más aspera de la razón instrumental tecnocrática y mercantil, se manifestaba ahora y esplendorosamente conformando una sociedad corporatista (Scmitter y Lehbruch, 1979), una sociedad de grandes organizaciones que acuerdan entre sí —con fuerzas y posibilidades de actuación muy diferentes no lo olvidemos— repartos de costes y ganancias de los frutos del crecimiento. En suma, la sociedad del trabajo, institucionalizó un modelo de regulación que había desradicalizado su conflicto, mesocratizado su estructura social y hecho que el conflicto realmente existente no se convirtiera necesariamente en disruptivo y aniquilador, sino con posibilidades de generar dinámicas integrativas y positivas para la organización social al hacerla avanzar en el reconocimiento de sus necesidades, posibili-

dades y deficiencias. Sin embargo, esta sociedad del trabajo dejaba también huecos importantes, su estatuto de ciudadanía se hacía a partir de una figura casi exclusivamente masculina e industrial (dejando a todos los demás colectivos sin ese estatuto ciudadano o con un estatuto diferido de esa ciudadanía central), su enfoque exclusivamente nacional y occidental la hacía etnocéntrica (y eurocéntrica) y su no consideración del medio natural como un límite real la hacía ecológicamente explosiva (Vid. Beck, 1999: 48-72).

2. POSTFORDISMO: CRISIS Y FRAGMENTACIÓN DE LA SOCIEDAD DEL TRABAJO

Los elementos fundamentales del Estado del bienestar y de la sociedad del trabajo se han ido debilitando progresivamente delante de nuestros ojos en estos últimos veinte años. La sociedad occidental de los años ochenta y noventa ha ido desmontando la convención de la centralidad jurídico-social del trabajo, coronada por la idea de que las instituciones, fundamentalmente públicas, tienen que garantizar un trabajo estable, seguro y con futuro como base de la realización de la riqueza misma de las naciones. En la línea contraria, sin embargo han hecho su aparición y han arraigado toda una serie de convenciones, dinámicas y valores sociales que desinstitucionalizan la base jurídica —y económica— de la seguridad, centralidad y sustentación pública del trabajo como bien colectivo. La sociedad del trabajo —esa sociedad del pleno empleo definida como logro social por todas las instancias políticas durante la hegemonía de las prácticas económicas de corte keynesiano y de la socialdemocratización material, no sólo formal, de las naciones occidentales— vive una crisis paralela a la crisis del concepto mismo de progreso y modernidad, crisis, por tanto, que supera el nivel coyuntural o de ajuste más o menos difícil entre oferta y demanda de puestos de trabajo, y apunta por muchos resortes a la construcción de un nuevo modelo, o más propiamente de un antimodelo, de ocupación, inclusión y consideración del lugar social del trabajo. Nuevo modelo que se inserta subordinadamente en una sociedad reticular y ultratecnologizada de impresionantes capacidades innovadoras, financieras y acumulativas, pero con serias dificultades no sólo para generar los puestos de trabajo suficientes para satisfacer las necesidades de ocupación de nuestra sociedad —cosa que para ciertas coyunturas temporales y fases del ciclo de negocios, así como para ciertos grupos sociales tradicionales ha sido un problema extremo—, sino también para organizar e institucionalizar el mundo del trabajo bajo los criterios civilizatorios de estabilidad, calidad, justicia retributiva, equidad y seguridad, criterios todos ellos derivados de la ciudadanía propia de la modernidad progresista.

Esta entropía en la integración social del trabajo ha alcanzado de lleno al Estado social del bienestar de características estructurales básicamente socialdemócratas —aunque, lógicamente, muchos de los gobiernos de la época no lo fueran—, que establecía los parámetros jurídicos básicos de intervención pública para que, por una parte se asegurase la rentabilidad privada, pero también para que, por otra parte, se garantizase que los costes sociales de esa rentabilidad privada iban a ser asumidos públicamente, adoptando una clara vía asistencial, asociando al hecho colectivo del trabajo un amplio paquete de titularidades, capacidades y opciones al disfrute de bienes y derechos sociales (Pasquino, 2000). La centralidad del Estado social de derecho y del trabajo se hacían así la misma en el espacio institucional del capitalismo intervenido y regulado, sin embargo en los últimos años hemos conocido un poderoso debilitamiento de la acción pública y las políticas reasignativas

del Estado nación, desequilibrándose las funciones económicas o acumulativas con respecto a las sociales y legitimadoras de este Estado intervencionista. La gran llamada a la competitividad universal y la nueva remercantilización han desencajado la idea que hacía al trabajador masa igual al ciudadano social, en el contexto de una fuerte correlación, entre identidad laboral e identidad social (Sabel y Zeitlin, 1997).

Todo este proceso se ha disparado al transformarse radicalmente los diferentes mecanismos sobre los que se asentaba la sociedad del trabajo y del pleno empleo, de tal manera que si podemos hablar de postmodernismo es porque un conjunto complejo de transformaciones en el proceso de trabajo —que en su forma actual venimos ya conociendo con la muy ambigua denominación de postfordismo— se viene difundiendo por todo el centro de las economías occidentales. Así, el primer vector del actual modelo de regulación y ajuste social del trabajo sería su configuración productiva: desplegado sobre un modelo fordista de un sistema de trabajo en cadena y una norma de consumo de masas altamente normalizada, hemos pasado a un sistema muy flexibilizado técnicamente, que ha tendido a sobreautomatizarse y diseminarse y, que a su vez, de una manera muy rápida ha generado líneas de consumo muy diferenciales y una alta gama de estilos adquisitivos de vida. La fuerte tendencia del proceso productivo a robotizarse y a hacerse más intensivo en capital e información es paralela a otra dinámica profunda que hace que las condiciones de contratación de la mano de obra se desformalicen y se relacionen más con el ciclo de negocios que con las convenciones jurídicas que protegen al factor trabajo, coincidiendo con la disminución radical de las necesidades de mano de obra fabril, cualificada y formada según los esquemas típicos de la sociedad industrial (Coriat 1993).

Se hacen, así, patentes, tendencias a la desindustrialización y deslocalización del tejido industrial tradicional de las sociedades modernizadas. La economía productiva va perdiendo efectivos y fuerza de trabajo industrial, en el marco de una flexibilización que primero es técnica, pero que luego se convierte en social general, la estructura cerrada de la gran fábrica se transforma en una red de producciones nacionales e internacionales, fenómenos manifiestos de contratación, subcontratación y externalización de funciones empresariales se combinan con dinámicas territoriales complejas de conexión productiva a corta y larga distancia (fenómenos de fábrica difusa, distintos industriales locales, asociaciones y alianzas de empresas, desvinculaciones, divisiones y fusiones de empresas a nivel internacional, etc.). Una estructura productiva, por tanto, mucho más reticular y fragmentada que la macroindustria o la macroplanta mecánica, modelo de unidad productiva que había servido como punto de referencia casi único a la formación de la imagen central del trabajo en el período fordista. Esta tendencia a la deslocalización y a la generalización de redes tecnoproductivas muy diseminadas y descentralizadas dentro de los países más desarrollados se acompaña con extravención de parte de las ramas y producciones industriales clásicas —más intensivas en mano de obra— hacia las semiperiferias. El modelo sectorial productivo, en suma, ha cambiado de configuración, es más dinámico, postindustrializado, ligero y disperso en los países centrales, a la vez que se han trasladado parte de las producciones masivas hacia los nuevos países industrializados, lo que hace, en su conjunto, que los esquemas de caracterización del trabajo basados en la empresa industrial orientada principalmente al mercado nacional sean cada vez más insuficientes para entender el valor de la vida laboral actual (Castells, 1997/8).

Los efectos transformadores sobre el tipo de producto final y los estilos de vida también han sido espectaculares, para las nuevas clases medias ascendentes y clases medias altas, así como para las nuevas élites de servicios (ligadas a las actividades de intermediación

financiera, tecnológicas o de producción simbólica o mediática) las series de objetos aumentan en sus gamas, se hacen más cortas distinguidas, y diversas, en general los modelos disponibles para el consumidor se disparan en cantidades y calidades, las configuraciones formales de los objetos tienden a tomar estilos mucho más personalizados. De los grandes mercados de masa muy homogéneos, pasamos a mercados muy fragmentados, con todavía un segmento o núcleo duro dominante cuantitativamente de consumo muy normalizado, estandarizado y estéticamente convencionalizado, pero con una enorme profusión de estrategias mercantiles de aprovechamiento y refuerzo de nichos de demanda cada vez más pequeños, cambiantes, dinámicos y económicamente diferenciados. Criterios de renta, generacionales, territoriales, de microgrupo afectivo, de red relacional, etc., rompen y fragmentan los mercados potenciales de bienes de consumo creando líneas de identidad de producto muy específicas de manera, estamos observando la quiebra de la tendencia central en el fordismo a generarse identidades grupales directamente derivadas del mundo laboral, a partir de una solidaridad mecánica básica en la que el mundo del trabajo propiciaba, de manera casi inmediata, normas de consumo y formas de vida muy coherentes y homogéneas con la disciplina productiva (Luttwak, 2000).

El régimen de acumulación actual es, por tanto, un sistema que combina una panoplia muy diversificadas de formas de producción flexibilizada y aligerada, en el sentido de su vinculación en tiempo real a los requerimientos del mercado eliminando cualquier freno al ajuste rápido en forma de norma jurídica o límite económico (costes de almacenamiento, de personal fijo, de tiradas no ajustadas, etc.). Producción que tiende a descentralizar su fabricación a nivel internacional buscando las ventajas comparativas en costes de las economías de plataforma, a la vez, que a adaptar, hacia el interior, formas de contractualización y descentralización productiva que difuminan y diluyen en distintos empresariales y constelaciones cada vez más borrosas de empresas, la fabricación y la comercialización clásica (Durand, 1999). El impacto sobre el territorio de todo este proceso es impresionante, generando nuevas desigualdades, desplazamientos, y barreras espaciales —efectos frontera— desindustrializándose parte de los territorios fabriles históricos, pero a la vez generándose importantes polos de atracción de capital e innovación tecnológica a nivel global. Este proceso de rearticulación de la sociedad y el territorio en función de la máxima movilidad de los recursos financieros, y de la generación del máximo número posible de mercados rentables finales tiende a fragmentar las identidades genéricas y especialmente las identidades laborales nacionales. El trabajo en masa como forjador de identidades —trabajo que se traducía inmediatamente en una norma de consumo de masas—, tiende a quedar desdibujado detrás de las paradojas y multideterminaciones de un modelo cada vez más dinámico, flexible y fragmentado de incrustación institucional y territorial del mercado en la sociedad (Davis, 1999).

Coherentemente con esto, hemos visto aparecer procesos de segmentación profunda del mercado de trabajo, generándose una estructura de mercados múltiples y muchas veces impermeables, entre ellos con segmentos secundarios o externos donde se concentran las especificaciones de cualificación más elementales y los colectivos laborales más expuestos e indefensos. La imagen de un mercado de trabajo general, jerarquizado, pero homogéneo y continuo, se ha transformado y disuelto en un conjunto de colas particulares y autonomizadas que se ordenan según lógicas instituciones diferentes y divergentes. Se multiplican, con ello, los submercados concretos de trabajo, encontrándonos con el mercado negro o ilegal, el gris o semiclandestino, el irregular o precario, el rosa o ocupado históricamente por mano de obra femenina de bajo coste, y así toda una panoplia de espa-

cios balcanizados y desestructurados donde los trabajadores nacionales o inmigrantes más desprotegidos se estratifican en ocupaciones de baja deseabilidad social (Laville, 1999). Pero frente a este mercado que ha estallado en miles de fragmentos desarticulados, también aparecen espacios especialmente bien defendidos, elitizados o blindados, donde se ordenan los gestores y técnicos ascendente de la nueva economía de los servicios, el diseño informático o electrónico o la intermediación financiera. La tendencia a la fragmentación se completa con una tendencia paralela a la dualización lo que significa un estiramiento y polarización de la pirámide estratificacional lo que implica que esas solidaridades fuertes (orgánicas y mecánicas) que se habían creado desde el mundo del trabajo se convierten en solidaridades dañadas, vínculos que se construyen precariamente entre sujetos sociales débiles en una sociedad hojaldrada y claramente neostamentalizada donde es muy difícil encontrar factores genéricos de unidad ideológica en torno al mundo del trabajo (vid. Mingione, 1993).

La consagración jurídica de esta fragmentación del mercado de trabajo ha venido de la mano de su desregulación estructural, lo que supone una fuerte liberalización y temporalización de las condiciones de entrada y salida al mercado de trabajo, así como una multiplicación y debilitamiento de las formas contractuales, lo que ha hecho que el concepto de flexibilidad haya pasado al lenguaje común no ya como un concepto técnico, ni siquiera jurídico, sino como una preconcepción social general que se asocia a una serie de sujetos sociales debilitados en sus derechos, con identidades errantes o a la deriva y casi incompatibles con la idea de seguridad y estabilidad el Estado del bienestar keynesiano y la sociedad del trabajo. Justamente cuando se produce ese estallido de las identidades laborales aparece un fenómeno social difícil de asimilar a lo que considerábamos el centro social de la sociedad de pleno empleo; éste es que el trabajo tiende a quedar determinado por un proceso de institucionalización social de la incertidumbre fabricada (Giddens, 2000). En una sociedad que para producir ganancias extraordinarias genera riesgos permanentes, el trabajo en su conjunto tiende a quedar subordinado a las dinámicas de rápida rentabilidad económica, mientras el discurso de la competitividad a ultranza y la aceleración forzada coloca en situaciones de inseguridad básica en la reproducción de su condición laboral a grandes sectores poblacionales y generacionales de esta "nueva" sociedad.

De este modo, en el mismo momento que la nueva economía de la rápida innovación tecnológica y de las grandes operaciones de ingeniería financiera han generado una cultura de la alta rentabilidad a corto plazo (lo que también ha producido en muchos casos conductas inducidas de especulación y consumo ostentoso), han ido surgiendo también enormes estratos funcionales en el mercado de trabajo ocupados por sujetos sociales débiles y adaptados a las ocupaciones más degradadas de la "zona oscura" de la sociedad de servicios: jóvenes en situaciones de (falsas) becas, prácticas o contractualizaciones microtemporales, parados de larga duración en la economía sumergida, mujeres inmigrantes en el servicio doméstico o los servicios de proximidad semiclandestinos (cuidado de ancianos, niños, etc.), hombres inmigrantes en las labores manuales de la construcción o la agricultura de temporada, etc. Colectivos, todos ellos, que difícilmente pueden ser considerados como elementos de esa clase obrera fordista estabilizada en unos modos de vida propios de la edad de oro del Estado del bienestar. Cada vez se va haciendo más difícil, a lo largo de este período encontrar puestos de trabajo de reciente creación que sean fijos y relativamente seguros, sobre todo para incluir a estos colectivos especialmente frágiles (Thurow, 1999).

Paralelamente a este proceso hemos asistido también a un profundo y muy difundido

episodio de crisis y reconversión del Estado del bienestar. Por una parte se han producido abiertas posturas políticas de cuestionamiento de los efectos sociales y económicos del Estado del bienestar, acusándolo de generar burocratización ineficiencia, derroche, inflación, indisciplina social, etc.; pero a estos ataques que han cristalizado en un discurso ya aceptado y universalizado como neoliberalismo, hay que añadir una crisis auténticamente estructural de la relación salarial fordista, que ha mostrado sus limitaciones y contradicciones en el final del gran ciclo keynesiano (Rodríguez Ortiz, 2000). La llamada crisis del Estado del bienestar –convertida en lugar común de todo tipo de literatura social, sea periodística, científica o política– se ha mostrado como un complejo e intrincado conjunto de dinámicas que han hecho que el sentido de la intervención del Estado haya cambiado en los últimos veinte años y que el lugar político, territorial, económico y social del Estado se haya hecho cada vez más contradictorio y problemático –pero no por ello, como pretenden las visiones más ingenuas de la globalización, menos importante– a lo que en su día fue el Estado del bienestar keynesiano que sirvió para armar y dar coherencia a la sociedad de la ciudadanía laboral.

Hemos conocido, por tanto, déficits estructurales y continuados de los Estados occidentales contemporáneos que han anunciado continuamente el peligro de una especie de bancarrota del Estado actual, con efectos fuertemente desequilibrantes para las economías y las sociedades occidentales. El diagnóstico neoliberal ha sido claro, el Estado del bienestar rompe los equilibrios mercantiles por sus ingerencias en los mercados financieros al tratar de financiarse ocupando márgenes de rentabilidad del sector privado, por ello el Estado del bienestar se ha convertido, según este mismo diagnóstico, en un Estado incompatible con la ola de relanzamiento de una nueva economía mercantil más potente, flexible, inmaterial y necesitada de financiación, siendo cada vez menos eficaz en activar la demanda efectiva al generar todo tipo de efectos de expulsión (*crowding-out*), desplazando al sector privado de grandes espacios rentables de la economía y desincentivar la actividad empresarial privada por la excesiva presión impositiva y por su injerencia en los mercados reales y financieros.

Ante este diagnóstico los Estados, a partir finales de los años ochenta, han ido transformando el sentido de su intervención y superando un primer momento de simple y agresiva retórica antipública (“reaganomics”, *thatcherismo*, etc.) con acciones privatizadoras o supresoras de servicios sociales –pero sin un modelo alternativo de vinculación entre Estado y economía–, para ir construyéndose estrategias de intervención estatal que –lejos de la simple supresión– van minimizando, localizando, seleccionando y focalizando las actuaciones del Estado social. Mientras que, a la vez, se van incrementando las actuaciones destinadas a la remercantilización de los sectores estratégicos, y la facilitación del despliegue de las redes financieras, tecnológicas y productivas (Boix, 1996). Con este tipo de cambio de modelo sociopolítico de intervención, mucho más cercano a un Estado promotor o empresarializador que a un Estado social, aparece la convención generalizada de que ya no son los fallos del mercado ni el motor ni la justificación básica de la intervención estatal, sino que es el “castigo del mercado”, esto es, el convencimiento de que el Estado no puede crear costes sociales excesivos o generar espacios fuera de la ley de la rentabilidad económica, sino, todo lo contrario, su función principal es instituir las condiciones para que se creen posibilidades de beneficio empresarial y, por ende, de empleo y riqueza general, considerada desde el lado de lo individual y lo privado. El Estado en el postfordismo se ha ido transformando radicalmente, dejando inexacta, esquemática e insuficiente la imagen-cliché de la simple privatización o el desmantelamiento, para convertir-

se en un Estado remercantilizador y constructor político de oportunidades de negocio a todos los niveles, desde lo local a global. Un Estado, así, antes basado en las titularidades sociolaborales universales como se pretendía en el Estado del bienestar de corte keynesiano (Vid. Adelantado, 2000).

De esta manera, conocemos, la tendencia del Estado postfordista a su centramiento en las políticas de reordenación y redefinición económica, financiera y tecnológica, mientras se detecta una fuerte limitación y contención del Estado del bienestar clásico de corte (parcialmente) redistributivo. Las políticas sociales se van resituando hacia las medidas de corte más asistencialista (intervención en casos de extrema necesidad, de marginación, de miseria, etc.) y, por ello, a encargarse a organismos locales, a dirigirse a grupos muy *específicos y de alta vulnerabilidad social o a encargarse a cuerpos y organizaciones intermedias* de la sociedad —organizaciones altruistas seculares o laicas—, sin descartar tampoco una cierta empresarialización del sector bienestar. Por otra parte, se conoce un innegable declive de la política social como elemento de seguridad y normalización de las clases medias laborales, bienes sociales que tenderían según los actuales convenciones mercantilizadoras a suministrarse de manera principal a partir de formas privadas y empresariales de gestión y cobertura de riesgos (Mann, 2000). En gran parte la identidad entre Estado y clases medias se ha roto en lo que respecta a la asociación entre un capital social colectivo y gestión pública de riesgos, y el mismo proceso de fragmentación, borrosidad y *dualización de las clases medias ha hecho que en sus tramos descendentes su exposición a los riesgos sociales* (desempleo, vulnerabilidad, fracaso social) haya ido en aumento, mientras que en sus tramos ascendentes hayan acudido a formas de capitalización privada a partir de la construcción de fondos, depósitos, contratos de servicios, seguros y, en general formas de consumo defensivo que buscan, por la vía privada, una cierta reconstrucción del bienestar independiente de la ciudadanía productiva/laboral y de la obligación pública de defenderla típica de keynesianismo y de su marco fordista.

Esta tendencia se acentúa con el proceso de la globalización y mundialización de la economía actual. No porque el Estado/nación haya dejado de intervenir en la economía o se vaya a *dissolver* en el vacío, sino porque se codifica limita y *unifica* el sentido de sus políticas en función de la internalización de las estrategias económicas, mercantiles y, fundamentalmente, financieras, de tal forma que actuar contra ellas puede suponer perder posiciones en la división internacional del trabajo. Así el Estado/nación en un entorno postfordista no puede mostrarse como socialmente eficaz, porque si lo hace deja de ser económicamente eficiente, por lo tanto, según las convenciones económicas dominantes, la única intervención estatal plenamente legitimada es la de garantizar la eficiencia productiva nacional —y sobre todo el equilibrio financiero— de cara a salvaguardar la posición competitiva internacional de la economía del país (o la región) en cuestión. La progresividad —social, fiscal, presupuestaria, etc.— del Estado del bienestar clásico ha sido sustituida por una mezcla de ortodoxia presupuestaria y neutralidad social en el Estado promotor y empresarializador postfordista destinada a promover e integrar —o a compensar cuando los equilibrios son excesivos— las bases económicas locales en la economía internacional (Aglietta, 1990).

Directamente relacionado con esto se encuentra el proceso de transformación de los modos jurídicos de regulación de las relaciones laborales y de formación de garantías contractuales negociadas en el ámbito laboral. En este sentido, la figura del contrato laboral privado había sido absorbido por el pacto keynesiano en un conjunto de instituciones de negociación que se desplegaban desde los convenios colectivos hasta los pactos nacio-

nales modificados la matriz estrictamente individual de la relación salarial. La ruptura del pacto keynesiano ha supuesto, precisamente, una fuerte desestructuración, individualización y empresarialización de las relaciones laborales donde unas situaciones de contractualización, o incluso precontractualización, muy desiguales, inseguras y diversificadas avanzan y limitan el estatuto público del contrato laboral y la negociación colectiva. El pacto keynesiano se ha roto desde el momento en el que la democracia social es incapaz de generar una red de convenciones y acuerdos sobre la redistribución de los productivos del crecimiento económico y la internalización de sus costes, esto es, cuando Estado, trabajo y capital son incapaces de encontrar espacios de acuerdo para racionalizar sus posiciones y demandas sociales mutuas, porque se parte en los nuevos modelos de crecimiento económico y tecnológico postfordistas, que no puede existir frenos o normas sociales que relativicen la competitividad económica de los sistemas productivos y financieros (Recio, 1997). En este esquema de actuación —que en el discurso de la nueva economía se lleva hasta sus últimos extremos— la fuerte financiarización de todos los espacios sociales, ha creado dificultades para la formación de las demandas sociales del trabajo y para, incluso, la consideración de los actores sociales que representan al mundo de trabajo como portadores legítimos de intereses generales. Esto crea una tendencia, cada vez más acusada, a erosionar el sentido social del contrato laboral y la relación salarial —estatalmente regulada— y a individualizar, personalizar y desinstitucionalizar de las relaciones laborales hasta convertir el concepto de trabajo (público, institucionalmente garantizado, asociado a titularidades, etc.) en el de una bolsa de empleos ofrecidos en diferentes niveles y colas y por el que los individuos a título personal puján en función de unas “competencias” consideradas como estrictamente individuales (Reina, 2000).

Estamos así asistiendo a un proceso donde se está reduciendo y, en parte, disolviendo el núcleo central y los repertorios temáticos de la negociación colectiva y las relaciones laborales estatalmente reguladas y centralizadas. Disolución que opera en una doble vía, por una parte, en lo que respecta al aumento de grupos vulnerables y colectivos laborales inestables y precarizados, todos ellos sin capacidad política de imponer sus reivindicaciones en los procesos de agregación, concertación y negociación salarial, por otra, en la aparición de grupos profesionales técnicamente muy cualificados pero extremadamente individualizados en sus procesos de contractualización laboral así como reacios a la normalización y ajuste colectivo de sus condiciones de trabajo. Hemos pasado así de un modelo macrocorporatista basado en la unificación, representación y negociación de intereses a través de grandes organizaciones nacionales derivadas de la división del trabajo a una compleja red de agencias microcorporatistas de rama, sector, empresa o incluso línea profesional nacional o internacional, que representan el nuevo poder de ciertos colectivos de técnicos y gestores capaces de sacar ventajas de sus situaciones particulares o de sus competencias específicas (posesión de cualificaciones muy particulares, capacidad de bloquear un servicio o suministro, importancia estratégica, económica o política del sector, etc.). Conocemos, por tanto, una fuerte desintegración y fragmentación de todo el universo laboral tradicional al que cada vez le resulta más difícil encontrar incentivos de movilización, propuestas de acción y unificadores simbólicos capaces de encontrar eco en colectivos genéricos. Esta especial capacidad incluso simbólica, de imponer por parte de los técnicos y gestores sus condiciones específicas en las negociaciones concretas —fuerza que, de hecho, se trata de trasladar a ámbitos externos, en procesos de desfiscalización o de movilización internacional de los recursos de todo tipo— es simétrica a la imposibilidad por parte de los colectivos laborales tradicionales de hacer incluir sus demandas no sólo ya en

los objetivos de política económica de los gobiernos, sino también en las convenciones comúnmente aceptados de lo que es el bien común o la "cooperación negociada" (Beltrán, 2000). El tradicional discurso de la era keynesiana sobre la convergencia política de los grupos asalariados, o entre las funciones técnicas y las funciones laborales tradicionales —discursos del tipo "nueva condición obrera", "nueva clase", "proletarización del trabajo intelectual" o "alianza de las fuerzas del trabajo y la cultura", etc.— se ha sustituido por un fuerte particularismo reivindicativo que acaba acumulando los costes sociales más evidentes (largas jornadas, bajos sueldos, malas garantías, etc.) en los grupos laborales y salariales más indefensos e inestables. Coherentemente con esto hemos conocido un innegable desgaste de las grandes organizaciones sindicales, perdiendo fuerza y presencia social, precisamente porque cada vez pueden inducir menos una lógica general de reivindicación y movilización sobre colectivos fuertemente sometidos a una estratificación interna —que incluso llega a la dualización— de las condiciones salariales. El avance de efectivos laborales (o *superdinámicos o superinestables*) que se emplean en muy buenos y muy malos trabajos en el sector servicios, justo cuando disminuye la población ocupada fija en el sector de la producción industrial, construyen un mapa laboral difícilmente asimilable a la relación salarial fordista (Gadrey, 1996).

Este tipo de situación hace que sea muy problemático hablar en estos momentos de la centralidad y estabilidad política del trabajo —rasgo que, en definitiva, se convierte en el descriptor sociológico fundamental de la sociedad postmoderna— dejando a éste sin bases sociales posibles para la constitución de un pacto universal y generalista sobre los repertorios interpretativos y bases temáticas y justificativas que se manejaron en la era fordista y keynesiana. Estabilidad y centralidad que también encuentra sus límites territoriales al *minimizar su eficacia la concertación laboral nacional, al enfrentarse con una economía globalizada*, o al crearse espacios regionales o locales mucho más flexibles que el Estado/nación para generar acuerdos o pactos que, ahora, tienden a presentarse justificativamente más para lanzar la competitividad económica de la zona que para generar paz o bienestar social.

3. DEL EMPLEO DÉBIL A LA SOCIEDAD DÉBIL: LA FRAGMENTACIÓN COMO MARCO DE LA FLEXIBILIDAD TOTAL

El modo de regulación fordista tenía efectos evidentes de uniformidad social y de monotonía cultural, tanto por el lado de las políticas públicas como por su desarrollo de una cultura de consumo de masas. La libertad de elección, en el universo fordista de formación de una sociedad de consumo de masas, se presentaba como relativamente pequeña; grandes franjas de la población consumía, por primera vez, prácticamente lo mismo, accediendo a bienes técnica y culturalmente muy homogéneos y, en parte, sostenidos por políticas estatales más o menos fuertes, pero siempre presentes: bienes de consumo de masas, televisión y radio públicas, campañas nacionales de expansión del consumo, empresas nacionales, ayudas y/o producción pública de bienes de consumo, etc. La sociedad de consumo, como modelo de conceptualización más o menos idealizado —o contraidealizado desde las escuelas críticas— de la expresión social de la madurez opulenta del industrialismo moderno, hacía hincapié, por tanto, en los efectos integradores y funcionales que producía ese tipo de sociedad: clases medias emergentes, clase obrera "integrada", mercados de masas, pleno empleo, prestación impersonal y múltiple de bie-

nes y servicios destinados a un consumidor anónimo medio, Estado keynesiano desmercantilizador, etc. Todo esto conformaba la imagen de una sociedad de masas definitivamente socializada en una cultura del bienestar y la institucionalización del conflicto, a la vez que presentaba un perfil del consumo definido principalmente por la imagen de lo subcultural y lo masivo para un gran público que, reiteramos, por primera vez, entraba en el universo de la adquisición regular de bienes fabricados en masa, superando el miserabilismo de modos de vidas anteriores (Corrigan, 1997).

Sin embargo, este tipo de representación de lo social se ha ido quedando sin sentido ni referencia, en cuanto que ha ido cambiando la configuración de los procesos económicos y productivos contemporáneos; cambio centrado, como hemos visto, en el paso de una matriz productiva fordista a un modelo postfordista de fabricación y especialización flexible. Con ello, en gran medida, ha estallado ese universo social, unificador e integrador que había servido como referencia básica para la caracterización de la sociedad de consumo: gusto de clase media, grandes mercados de productos muy poco diferenciados, fabricación en cadena de largas series de enorme duración comercial, escasa renovación estética y simbólica de los productos, etc. El modelo neo o postfordista ha generado casi todo lo contrario: mercados segmentados, tendencias a la dualización social, desempleo estructural, oferta diferenciada y estratificada (hasta la "personalización") de bienes y servicios, adaptación de los productos a multitud de nichos comerciales, Estado mercantilizador y empresarializador, etc. (Brown, 1992). Así, la salida de la crisis de los setenta/ochenta ha supuesto un enorme cambio en la estructura social de las sociedades occidentales que, en gran medida, puede ser caracterizado por un fenómeno general: la fragmentación, y el aumento de la disponibilidad social, de la fuerza de trabajo (Freyssinet, 1997). Las acciones públicas y privadas para restaurar la tasa de beneficios han supuesto, desde principios de los años ochenta, el definitivo abandono, de hecho o de derecho, de cualquier política de pleno empleo y con ello la contención de las demandas salariales, el desempleo estructural, la intensificación del uso del factor trabajo contratado y el desarrollo de "políticas de oferta" destinadas a destruir cualquier obstáculo que impidiera el funcionamiento del mercado, aun cuando éste produjese fallos de asignación y desigualdad social evidentes.

Frente a la mítica sociedad de clases medias que arranca a finales de la Segunda Guerra Mundial (romboide en su pirámide, centrípeta en sus discursos y uniformadora en sus prácticas sociales) el capitalismo de finales de los ochenta y primeros noventa tiende a conformarse como una sociedad dual, centrífuga y segmentada, donde se crean barreras insalvables para un sector "difuso" que ha quedado relegado en la salida de la crisis. La nueva estructuración de clases, al debilitar la relación salarial como regulador jurídico de lo social, arroja hacia sus márgenes a colectivos muy importantes de las clases laborales tradicionales y de las capas medias decadentes (pequeña explotación agraria, industrial o comercial), convirtiéndolos en parados de larga duración, trabajadores precarios; trabajadores autónomos que saltan de un supuesto 'negocio' a otro sin capacidad de asentamiento, asalariados azarosos de 'trabajos malos', jubilados y prejubilados atípicos, o, en general, en cualquier grupo social que mantiene con dificultad las condiciones de vida que disfrutaba. Todos estos sectores tienen una característica común, que es el de su estancamiento como proyecto de vida, en un mundo que cambia con una rapidez frenética, y hace central en su discurso ese cambio, estos grupos caen tendencialmente en el esfuerzo permanente por permanecer en el lugar social donde estaban, movimiento sin avance real que muchas veces acaba en la marginalidad. Por otra parte, la austeridad impuesta hacia el coste del factor trabajo, la congelación, el recorte o la redimensionalización real de impor-

tantes espacios y servicios del Estado del bienestar, la fuerte tecnificación del proceso productivo y la preponderancia de los negocios financieros han hecho que los típicos efectos redistributivos clásicos de las políticas keynesianas hayan sido sustituidos por los "reajustes" económicos (finos o duros), de efectos antidistributivos seguros, típicos de las políticas de oferta (Bilbao, 1999). Al calor de la desregulación han aparecido y se han favorecido formas de consumo elitistas y una nueva euforia financiera: nuevas formas de especulación en los mercados de valores, de fusiones y adquisiciones de empresas, de actuaciones alcistas en el mercado inmobiliario, una "nueva economía" donde antes que al negocio productivo o incluso al beneficio empresarial a largo plazo se atiende a la máxima rentabilidad de los súbitos movimientos del capital internacional.

La expansión de esta economía financiera y la creación de un tipo de empleo más o menos especializado de alta remuneración en sus aparatos de gestión y desarrollo tecnológico, ha servido para consolidar un nuevo nivel de capas medias/altas de renovada cultura promocionista e individualista, cristalizando a partir de ella una cultura del dinero, el poder y la ambición que en buena medida ha servido tanto para quebrar la hegemonía del unificador simbólico del consumo de masas (basado en el valor social de una creciente clase media integradora), como para relegitimar y encumbrar un nuevo elitismo meritocrático inmediatamente convertido en consumo ostentoso. Una sociedad fragmentada y en plena desregulación, tiende a volver a separar y reforzar las características adscriptivas o cuasiadscriptivas (juventud, vejez, sexo, raza, etc.) de los grupos sociales que conforman los mercados de trabajo; así la política típica de la ciudadanía laboral keynesiana de intervenir con planteamientos universalistas para neutralizar las tendencias disgregativas en el mercado de trabajo (que en la era keynesiana se tendió a realizar casi exclusivamente en el ámbito de los derechos distributivos masculinos) se ve ahora ampliamente superada por una fuerte tendencia del mercado laboral a la segmentación, hecho que se refuerza con la incorporación en los espacios externos del mercado de trabajo de colectivos donde sus características adscriptivas —empezando por el género—, se aprovechan como elemento de segregación dinámica y funcional para aumentar la rentabilidad, burlando cualquier disposición jurídica de equidad, la igualdad o a la integración (Barbier y Nadel, 2000). El refuerzo, pues, de las condiciones adscriptivas tiende a fortalecer la desigualdad y a usar esa discriminación para conseguir espacios de especial vulnerabilidad y rentabilidad basados en una doble o múltiple discriminación salarial: mujer, inmigrante, negra, joven, etc. (vid. Maruani, Rogerat y Torns 2000).

Nos encontramos, por tanto, con las nuevas subclases o infraclasses como formas mucho más dinámicas e integradas de modernización de la pobreza. En este contexto a la pobreza patrimonial —tener poco— hay que añadirle la extensión inocultable de la pobreza funcional asociada la nueva dinámica económica del modo de la regulación flexible postfordista y a la desigualdad de acceso a bienes simbólicos especialmente diferenciadores introducida por la nueva economía en red. Una subclase que más que como una bolsa tiende a comportarse como un comodín en la conformación laboral de una economía formalmente desindustrializada y con un enorme crecimiento del sector servicios; sector servicios que no lo olvidemos, no es sólo el sector de los servicios cualificados y postindustriales, sino de los servicios subproletarizados e infraindustriales. La vieja clase obrera tiende a ser desustancializada y sustituida en muchos espacios por una nueva subclase funcional. Subclase donde aparecen inmigrantes, jóvenes desempleados y malempleados, residuos de viejas clases obreras y medias caídos en desgracia después de varias reconversiones industriales y comerciales, etc. Subclase difusa y nada embolsada, mas bien toman-

do cuerpo como una invisible o semi-invisible y omnipresente sustancia lubricante de una máquina económica que para engendrar beneficios crecientes, requiere costes sociales, igualmente, en aumento (Fitoussi y Rossanvallon, 1997). De la pobreza como residuo, se pasa entonces a una sociedad dual integrada y a la vez polarizada, una parte utiliza el mercado para mantener en situación de disponibilidad permanente a la otra. Reforzándose así una fuerte dualización del mercado de trabajo y dando cada vez más peso a los sectores externos y más desprotegidos de la mano de obra. La cirugía laboral de las políticas económicas de los ochenta han supuesto la posibilidad de ir expandiendo cada vez más el sector externo del mercado de trabajo, justo por su mayor manejabilidad y disponibilidad, preparando el terreno para las estrategias de la economía financiera de los noventa, cada vez más agresivas, en lo tocante a la gestión de recursos humanos.

El mundo del trabajo, lejos de ser una referencia estable, es ahora en muchas de sus franjas un mundo turbulento, de tal manera que la propia cultura laboral se va fragmentando en lógicas de supervivencia cada vez más personalizadas, azarosas y en ciertos casos, también, crecientemente tribalizadas. Al mismo tiempo que pasamos a un mercado de trabajo con muy importantes sectores, tanto cuantitativamente como cualitativamente, asediados por la vulnerabilidad y la temporalidad estructural. Una situación en la que la pérdida de la "garantía laboral" genera condiciones de contratación muy endeble, con requisitos reales de formación fuertemente desajustados con respecto a las ocupaciones efectivas a realizar y a las posibles formaciones curriculares, sin ningún tipo de garantía de continuidad o de confianza en un proyecto de futuro laboral y, además, de futuro laboral vivido en un conjunto de condiciones grupales y emocionales estables (Supiot y otros, 1999). Los ciclos biográficos del mundo del trabajo, coherentemente con esto, se desestructuran, rompiendo la perspectiva de una vida laboral continua y homogénea; la idea de un trabajador estable que ocupaba más o menos joven un puesto de trabajo, realizando una función similar a lo largo de su vida laboral, acumulando, experiencia, antigüedad y ascensos, y salía a una edad avanzada con una jubilación respetable, se hace ahora cada vez más improbable. La aparición de retrasos en la incorporación al mercado laboral, largos períodos de paro, tendencias al incremento de la rotación de un puesto a otro, una enorme cantidad de contratos inestables y sin ninguna perspectiva, ya de entrada, de cualificación, promoción o incluso simple permanencia en ellos se convierte en una situación normalizada en el entorno de la sociedad postfordista. Produciéndose, también, una correlación muy fuerte entre la precariedad —entendida como la tendencia a la degradación general de las condiciones juridicolaborales de estos puestos de trabajo—, y la previsible disminución en ellos de la satisfacción y el interés profesional de las personas que los ocupan. El mundo del trabajo que en la era keynesiana tomaba como horizonte el pleno empleo de trabajadores homogéneos y homogeneizados por la propia producción material fordista —ese mundo de grandes clases y grandes grupos—, tiende cada vez más a desarticularse en un estallido de procesos varios que generan identidades muy diversas, y lo que es peor, en algún momento identidades encontradas: identidades fuertes, integradas y promocionadas, frente a identidades débiles y con enorme desafección y desinterés por un tipo de trabajo que no permite ningún tipo de plan de vida, de realización personal o de homogeneidad política.

La amenaza de despido, el imperativo de continua adaptación de realidades económicas y tecnológicas cambiantes, la ausencia de criterios claros acerca de como comportarse en sus respectivas empresas, ha acrecentado las filas de los perplejos, moralmente acosados y psicológicamente maltratados, hombres y mujeres que no pueden presentar la vida

como una narración coherente, porque su referencia a la continuidad entre trabajo y ocio también se ha vuelto borrosa (Hirigoyen, 1999). El tiempo postfordista no es un tiempo continuo, sino fragmentado en múltiples segmentos y desordenado en múltiples condiciones, pero sobre todo aumentado en la duración efectiva de las jornadas de trabajo, sin referencia ya a normas jurídicas en los usos del tiempo, sino a condiciones de desempeño impuestas por una cultura de la plena disponibilidad a la empresa (Ramos, 1998). La nueva economía no sigue ya aquellos modelos empresariales de negocios familiares transmitidos de padres a hijos y fundados en la lealtad y confianza de los trabajadores –el capitalismo del pionero–, ni a la definición de normas y estándares previsibles y negociados –el capitalismo organizado–; las nuevas empresas no quieren ni pueden apelar a una tradición porque contemplan los poderes racionalizadores de la historia y la experiencia. En esta disolvente “estructura-red”, los empleados de mediana edad más que como transmisores de conocimientos útiles o como centro de una organización estable, son considerados como obstáculos para la renovación y pasan a ser los candidatos permanentes para el despido, o bien para la jubilación anticipada (Sennett, 2000)

El menosprecio al pasado se complementa con una concepción meramente ajena del futuro, nada puede preverse porque todo es azaroso y caótico incluso (y ante todo) lo que se puede hacer con las personas. El tiempo se acelera dejando atrás a personas y mercancías y el movimiento permanente siguiendo la presión ambiente es el único argumento entendido para atajar –inútilmente– la caducidad permanente, que siempre acaba relegando y sometiendo a algo o alguien al estatuto de improductivo. Con un pasado desvalorizado y con un futuro tan abierto, los parados, los pensionistas, los trabajadores o los ejecutivos en situación de permanente inestabilidad, no tienen otra opción que sentirse privados de identidad. Los dictados del nuevo espíritu del capitalismo disuelven tanto la profesión –vocación–, como la conciencia colectiva de las organizaciones, que quedan diluidas en la superficie de la sociedad red, la obsolescencia informática, el trabajo en equipos sin confianza, las rutinas de servicio, la temporalidad generalizada y, en suma, en la inestabilidad y pérdidas de referencia de la cultura de la flexibilidad (Boltanski y Chiapello, 1999).

En esta situación donde las identidades sociales se han vuelto mucho más fragmentadas se han multiplicado las sensibilidades y percepciones que desde diferentes grupos sociales se le da a la noción misma de producir y consumir. Al pasar de los mecanismos centralizado a todo tipo de redes flexibles de producción, de distribución, de consumo, de información, el concepto de producción en masa, y su compañero natural, el de consumo de masas, debe ser actualizado con conceptualizaciones mucho más ágiles como las de estilos de vida o consumos distintivos, que representan esa tendencia a encontrar diferentes líneas de cohesión económica y social a lo largo de la sociedad; líneas más excluyentes que integradoras y más diferenciadoras que homogeneizadoras (Rochefort, 1996). Líneas, en suma, que hacen aumentar la complejidad de lo social, a la vez que lo problematizan y lo ponen en peligro. De ahí que, en este contexto, la desarticulación laboral haya preparado el paisaje social para una fuerte individualización del consumo. La prescripción postmoderna (vid. Vattimo, 2000) que observa en la pérdida de referencias sociales de los sujetos en el lugar de producción, como la apertura de caminos para valorar la diferencia y la identidad, y considera el consumo (y ahora más con las formas del consumo en red) como una forma de aventura que permite la plasticidad y la expresividad, olvida siempre que en esta situación los sujetos sociales se pueden disgregar en puros individuos encerrados en un mundo autista y egoísta –hasta alcanzar el estatuto de un yo disgregado y múltiple– pleno de descompromiso y desinterés por lo colectivo. En este espacio de modifica-

ción profunda de las estructuras productivas del capitalismo postindustrial, lo social como proyecto ha caído en el vacío —Lipovetsky (1986, 1990) habla de la desubstanciación o incluso derrumbe de lo social—, la cultura se presenta como un proceso de combinación de formas y de recreación del gusto en una representación neobarroca construida a base de moda y superficialidad, lo que no resulta extraño porque si se sustituye la sociedad por el mercado, inmediatamente la cultura se convierte en moda (Calabrese, 1989). El postmodernismo, como lógica cultural del capitalismo tardío (Jameson, 1991), se presenta como el intento cultural expreso de separar cualquier vinculación entre la posición social de los sujetos en la producción —concepto, en sí mismo, que se tiende a considerarse por el pensamiento postmoderno como obsoleto o fetichizado— y la construcción activa de su identidad.

El trabajador como figura positiva de la modernidad queda así sustituido en las representaciones postmodernas por figuras siempre recreadas en el consumo, el “cosmopolita doméstico” viviendo en su interconectado electrónicamente, pero cerrado humanamente, hogar de “telépolis” (Echeverría, 1995), es un sujeto (a)social que ha ampliado sus posibilidades informacionales de manera insospechadas, sin embargo parece que ello no afecta para nada (o por lo menos para nada bueno) la reflexión sobre los valores éticos y políticos de la sociedad en que se desenvuelve. Esa (no)identidad en la segmentación, hace también que haya segmentos de alta velocidad, de alta tecnología, de alta codificación, de diferenciación social espectacular y sobreprecio, especialmente visibles, pero su rapidez y dinamismo hace que inmediatamente aparezcan los segmentos simétricos, los formados por los que son incapaces de seguir ese ritmo acelerado de formación, consumo y representación simbólica. Se hacen hegemónicas, así, las representaciones más tecnológicas de lo social, tanto por el despliegue o rediseño de ramas y sectores —informática, telecomunicaciones, ingeniería genética— como por la profusión de objetos nuevos, los, conocidos como objetos nómadas, objetos (post)industriales que producen y son producidos por la movilidad y la ubicuidad personal, como el fax, los teléfonos móviles, los juegos de vídeo, las redes de intercomunicación, los ordenadores portátiles, etc. (Attali, 1994). Consumos que, a su vez, expresan y refuerzan la individualización (técnica y física) de los vínculos sociales, así como la industrialización de muchos servicios antes fuertemente dependientes de trabajo directo, tales como ocio, la formación, la documentación, la pedagogía, el diagnóstico de sistemas, la prevención y el tratamiento médico o asistencial, etc. A la temporalización del asalariado tradicional le corresponde un fuerte movilidad espacial y temporal de las empresas —nómadas ellas mismas—, buscando trabajo descalificado (o con cualificaciones tradicionales) cada vez más barato e innovaciones tecnológicas que le den ventajas competitivas y rentas de situación. El sector servicios tiende a generar más empleo y a complejizarse —justo cuando el sector industrial aumenta su productividad, pero disminuye sus necesidades de empleo— como resultado de múltiples dinámicas y factores: la nueva economía necesita más regulaciones informativas, genera más necesidades de atención en los últimos escalones del proceso de distribución de bienes, se demandan servicios a personas también por el aumento de la renta disponible de ciertos sectores de la población y los oferentes de trabajo tienden también a situarse en el ámbito del sector servicios por ser considerado de mayor prestigio, novedad y conformación de estatus que los sectores tradicionales.

El consumo de los objetos más triviales está envuelto en una masa espectacular de cultura icónica, de derroche informativo, de inversión en imagen, de erotización simbólica. La cultura de consumo actual disuelve las barreras entre el consumo como actividad

económica y el consumo como fenómeno cultural, hasta convertirlo en el “hecho social central”, dejando al trabajo —o, para ser exacto, a muchos trabajos, los más débiles e inseguros— en un lugar invisibilizado y banalizado hasta desaparecer en el entorno (Connor, 1996). El triunfo social mundial de los “consumos en red” o del “consumidor de acceso rápido” —donde las dimensiones de accesibilidad, rapidez y diferencia simbólica, sobrepasan a las de abaratamiento de precio y búsqueda de economías de escala típicas del fordismo (Rifkin, 2000)—, viene precisamente de su representación en el espacio y el tiempo de todas las paradojas postmodernas, el de condensar así —en una forma análoga a lo que la psicología freudiana la atribuía a la dinámica del sueño— en un espacio y un tiempo virtual una enorme cantidad de símbolos culturales, muchas veces contradictorias entre sí, pero que atraen las prácticas de los individuos, creando el contexto de su normalidad social. Al proyectarse esta dinámica sobre el espacio, vemos aparecer el triunfo de la “postmetrópolis” —los centros comerciales y los museos son las referencias de la construcción postmoderna, lo mismo que lo fueron los bloque de viviendas, la fábrica o el edificio oficial o cívico en la moderna—, ciudad a la que corresponde un espacio que ha perdido su centro para expandirse y reticularse siguiendo la localización comercial. Si la ciudad moderna por excelencia era la ciudad industrial fordista —Chicago—, la ciudad postmoderna —Los Angeles— es un conjunto de grandes espacios comerciales unidos por autopistas y donde el automóvil es el canon occidental en materia de distancias y recorridos, hasta hacer extraña —y casi sospechosa— cualquier separación entre ser humano y automóvil (Davis, 1996). De la máquina de habitar propuesta por el urbanismo y la arquitectura funcionalista moderna, pasamos así al archipiélago postmoderno de centros comerciales generadores de una red laberíntica y borrosa de ciudades sin principio ni fin claramente demarcado y con una mezcla expansiva de usos y funciones, pero donde la gran superficie de ventas aparece —casi literalmente— como el templo postmoderno, el fijador de referencias de las personas en el espacio. La gran ciudad comercial es así el espacio cotidiano —local— que integra y da cuerpo a todas las ciudades postindustriales posibles: la ciudad global, la ciudad virtual, la postmetrópolis, la ciudad informacional (Soja, 2000). Lo global y local —lo glocal— se funde así en un campo flexible que superan con mucho la idea de planificación y orden urbanístico político o administrado, para reclamar constantemente metáforas caóticas. Una autoorganización económica que tiende a desenvolverse en un marco permanente de entropía y desorden proyecta estos modelos caóticos sobre todo lo social.

4. ¿DE LA SOCIEDAD FRAGMENTADA A LA COMUNIDAD INDEFENSA?

Todos los cambios económicos y sociales que se han producido en los dos últimos decenios, han supuesto la quiebra de muchas de las líneas de identidad, solidaridad y coherencia grupal que se habían construido trabajosamente en las sociedades occidentales a partir de la salida de la Segunda Guerra Mundial con el asentamiento de modo de regulación fordista, la construcción del Estado del bienestar de carácter keynesiano y la extensión de los derechos de ciudadanía laboral hasta el ámbito de lo social y lo económico. Esta quiebra ha supuesto el bloqueo de la dinámica de universalización y totalización de los derechos de ciudadanía derivados de la condición laboral y soportada por la constiución en avance del Estado del bienestar. Se han vuelto, así, a destapar los más viejos argumentos conservadores —los que se habían puesto ya históricamente de manifiesto tanto contra

la misma constitución del concepto de ciudadanía, como cuando su generalización con la democracia política (Torres López, 1998)– de la necesidad del desigualitarismo, el mercantilismo, la limitación de los derechos, y la lucha por la competencia individual, como fórmulas para alcanzar el bienestar económico. La difusión social y el triunfo relativo de estos valores ha puesto contra las cuerdas a la cultura sociopolítica de los movimientos sociales modernos (nuevos y viejos) basada precisamente en la radicalización de los derechos públicos y privados de ciudadanía a todos los niveles y en todas las circunstancias, ya fueran redistributivos y económicos (movimiento sindical), ya fueran cívicos y valorativos (nuevos movimientos sociales). El “desencanto de lo público” pronto se ha tornado en cinismo y la condición política postmoderna no ha podido aportar más que un “ethos disgregado”, hedonista y fragmentario, incapaz de generar ni una sola virtud pública más que no sea la trivialización de los valores consagrados en la sensibilidad moderna, todavía gran parte de ellos sin pasar del estadio de proyecto inacabado (Heller y Fehér, 1985 y 1989). Los valores sociales se han visto ante este cúmulo de circunstancias acosados, desorientados e incapaces de dar respuesta a tan difíciles retos. Del ciclo fordista keynesiano ha quedado una aceptación pasiva de gran parte de los valores y propuestas abstractas que, en la línea de reconocimiento de derechos de ciudadanía, habían puesto en circulación los movimientos sociales modernos. Sin embargo lo que ya resulta muy difícil de encontrar es un proyecto duradero con vocación de cierta generalidad que sea capaz de defender estos valores de una manera activa como un plan conjunto de cambio social (Habermas, 1998).

En este sentido parece que la desregulación y flexibilización (numérica, funcional, geográfica, tecnológica, jurídica, etc.) impuesta por la “nueva economía” (Gadrey, 2000) y el modo de regulación postfordista –fragmentación económica y social–, ha generado una socialidad blanda que ha disuelto los vínculos sociales en una grupalidad pasiva –la nueva tribalidad– incapaz de generar identidades que se opongan tanto al individualismo hedonista como a la masificación comunicativa del capitalismo ultraconsumista de fin de siglo. De esta manera el ciclo de ampliación de la ciudadanía vinculado, a su vez, a la ampliación de los derechos laborales colectivos y a los nuevos movimientos sociales de carácter más activo y expresivos se ha convertido en el postfordismo en un estado socialmente pasivo y defensivo, y de ahí los discursos de dramática resistencia, casi in extremis ante desafíos civilizatorios frente los que hay que protestar por miedo inminente de colapso irreversible de carácter ecológico, bélico o social. Al enorme optimismo de las realizaciones tecnológicas y sus posibilidades hacia el futuro le corresponde casi paradójicamente el pesimismo de una cultura de la derrota y el fatalismo social que ha sustituido al optimismo proactivo y confiado de la cultura emancipatoria de la era de derechos sociales crecientes propia del pacto keynesiano y su desarrollo en los años sesenta y principios de los setenta (Maffesoli, 2000).

Curiosamente la era postfordista se ha construido sobre una notable escasez de modelos de convivencia y construcción de la ciudadanía que se correspondan con el avance tecnológico y los cambios territoriales y culturales de la nueva economía en red y globalizada. El agotamiento de esta capacidad social se muestra en que gran parte de las movilizaciones se han producido más como reacción a las estrategias consideradas como neoliberales de privatización y desmantelamiento del Estado del bienestar, que defendiendo nuevos modelos de convivencia, lo que resulta llamativo, pues ha sido uno de los escasos momentos en la historia occidental donde más que por una imagen del futuro gran parte de las movilizaciones han sido para defender un modelo social el pasado como el estado inter-

vencionista keynesiano. La definición de la política social ha sido, de esta manera, uno de los puntos nodales del debate sobre los derechos que confiere el trabajo en los últimos años. Pero, a su vez, una de las grandes novedades ha sido una cierta devinculación entre la política social y el mundo integrado del trabajo (y por lo tanto una nueva política de la gestión individualizada de riesgos no relacionada directamente con las titularidades derivadas de la condición laboral), pues frente a las demandas sociales de tipo general o dirigidas al reconocimiento de las necesidades derivadas de la relación salarial en los últimos años han sido las necesidades especiales de colectivos particularmente excluidos o “desafiliados” por la salida de la crisis de los setenta y el encumbramiento de modelos más flexibilizados de gestión económica los objetivos declarados de una política social minimalista y considerada prácticamente incompatible con el mundo del trabajo (Castel, 1998).

No por casualidad al relativo declive de los modelos de conflictividad industrial clásica, le corresponde una sensibilidad especial sobre los problemas de nueva pobreza, exclusión y desafiliación social –como imposibilidad para sectores crecientes de la población de recrear un horizonte laboral seguro, codificado y proyectado hacia el futuro que garantiza su identidad social (Castel 1997)– que se han convertido en caballo de batalla de gran parte de las acciones colectivas recientes, acciones defensivas –novedad que se da incluso en su realización a partir del funcionamiento de organizaciones no gubernamentales o del voluntariado social–, pero que además de hacernos entrever horizontes de reconstrucción de los actores sociales, nos han hecho descubrir que los nuevos movimientos sociales no sólo tenían que explorar y construir identidades basadas en utopías emancipatorias radicales, ya fueran progresivas o regresivas, de fuerte contenido cultural, sino que también surgen de situaciones de interacción cotidiana que expresaban necesidades, demandas y estados de expectación concretos (Touraine, 2000).

Pero, paralelamente, la identidad cultural, la aspiración de coherencia y cohesión social y las energías utópicas de una sociedad basada –como el optimismo del fordismo keynesiano– sobre la posible negociación y la confluencia de intereses de todos los actores sociales (e incluso de las generaciones) que se agrupaban en torno al proceso de trabajo y que llegaban por primera vez a una cultura del consumo de masas y el Estado del bienestar, se han ido agotando y desgastando, hasta convertirse en una cierta razón cínica dominada por el individualismo y el pragmatismo reinante en la actual cultura de la flexibilización tecnológica –atrincherada en una simple cultura de la satisfacción (Galbraith, 2000) o en el autismo del ciberegoísta de los sectores más promocionistas de la sociedad que esconden tras su pose neolibertaria el más absoluto descompromiso colectivo (Turkle, 1997)–, como por la presencia de situaciones de degradación y malestar en los mecanismos que generan los vínculos de socialización (micro y macro) más tradicionales, desde la familia hasta el Estado, situaciones que hacen preguntarse a muchos sobre la posibilidad de encontrar nuevos mecanismos comunitarios y solidarios capaces de superar la corrosión del carácter que ha supuesto sobre todo la crisis del modelo de solidaridad orgánica definido, a la vez, por el fordismo y por la resolución de los grandes conflictos sociales de la primera mitad del siglo XX. Solidaridad que recordemos, ya desde Durkheim (1985) se le atribuía a una buena división social del trabajo y a la alta densidad moral que de ella se genera, justo cuando el riesgo se colectiviza, se institucionaliza normativamente el principio de derecho restitutivo y todo ello queda bien recogido en la consciencia colectiva de las sociedades.

Parece que el postfordismo, la nueva economía y la cultura de la flexibilidad todavía

han sido incapaces de generar esta solidaridad orgánica, justamente porque su esencia está en la idea del individualismo extremo y el empleo débil, lo que la hace incompatible casi por definición con las ideas durkheimianas precedentes (Standing, 1999). Si el trabajo se desregula, fragmenta e individualiza el puntal maestro de la solidaridad orgánica, entendida como el progreso social mismo, se pierde y ya sea en el contexto norteamericano —escasas garantías laborales colectivas, alta ocupación, pero muchos malos empleos— o europeo —pervivencia de más garantías pero alto nivel de desempleo estructural—, aparecen los grandes problemas de pérdida de cohesión social, de incremento de la desigualdad (sobre todo de entre los colectivos sociales más extremos) y, a nivel político, situaciones de movilización fundamentalmente particularistas. En este ambiente se abre inmediatamente la puerta para un repliegue social, en el que, por una parte se produce una desmovilización y apatía social generalizada en la que se llega a perder hasta la más mínima capacidad de acción y respuesta grupal a los desafíos colectivos —es la pérdida de la voz social— y, por otra parte, se tienden a generar situaciones donde el miedo a perder posiciones sociales competitivas y el pánico al otro considerado como un extraño producen una desestructuración y desorganización del conflicto social —así como de corrosión del carácter y la consciencia colectiva— social que teje una red (la otra red) de situaciones desafectivas y reactivas de los valores cooperativos con peligro de generalizarse y extremarse. Los modelos de desarrollo del conflicto laboral y social como un juego corporatista, organizado, cíclico y negociado, típicos de un marco de fuerte institucionalización del conflicto fordista, tienden a ser desplazados en crecientes franjas, territorios y espacios vulnerables de esta sociedad del riesgo posfordista a situaciones de carácter precorporatista: es el resurgir del conflicto anómico (Dahrendorf, 1994).

Pero frente a las tesis de Fukuyama (2000) que sitúa esta anomia y pérdida de capital social —conjunto de normas y valores informales que les permiten a las personas y a las sociedades el desarrollo activo de la cooperación y el intercambio social y económico— en una especie de quiebra moral generalizada de occidente, así como piensa en una milagrosa recuperación también un tanto inexplicable e inexplicada, habría que conectar han hecho tando estas quiebras de la confianza y el capital social declinar las ideologías cálidas y activas en las sociedades occidentales con la desregulación y mercantilización extrema de los últimos años con sus secuelas de descompromiso, pragmatismo y egoísmo, convertidos en santo y seña del universo cultural de la posmodernidad. Pero ante esta fría o incluso gélida cultura del descompromiso ideológico —una especie de autocomplaciente realización ciega del fin de las ideologías proclamado por la sociología conservadora norteamericana en los inicios de la era tecnocrática— y el vacío de valores cívicos colectivos dejado por tal situación, la construcción de identidad colectiva tiende a ser generada por grupos y actores que cristalizan y hacen activos los miedos e incertidumbres actuales. En la era del vacío social, donde se hace difícil la posibilidad de identificación positiva colectiva, empiezan a aparecer proyectos regresivos que tratan de rellenar tal vacío con falsas seguridades y certidumbres. La comunidad expulsada de nuestras referencias dominantes por la vía positiva reaparece por la vía negativa, desde el neopopulismo antiestético y degradado de la cultura mediática —cada vez más encerrado en el plebiscitismo del “síndrome gladiator” (pan y circo) de las audiencias (Vallespín 2000), hasta el tribalismo y el sectarismo cotidiano (en el nivel micro) de ciertos grupos especialmente descentrados—, para pasar a nivel macro en el preocupante renacer de antimovimientos sociales tales como los nacionalismos agresivos, el resurgir directo del fascismo en sus diferentes expresiones (racismo, xenofobia, bandas violentas, etc.) o cualquier forma de guerra comunitaria (Le Bot, 1997).

Antimovimientos sin más proyectos de identidad que negar la identidad de los otros, sin poder salir de la aporía del nosotros (lo seguro, lo puro, lo respetable) frente a los otros (lo peligroso, lo contaminado, lo denigrable).

Ahora bien, la aparición de estos antimovimientos sólo puede entenderse como un proceso directamente encuadrado en los cambios de la estructura social, ligados a la flexibilización del modelo de producción y acumulación postfordista. De tal manera que el asentamiento de una economía basada en la fragmentación, la segmentación y la precarización de todos los procesos productivos, ha dejado, por una parte en situación de desorientación y crisis de identidad al movimiento obrero tradicional, incapaz de encontrar un principio de solidaridad mecánica al entrar el "blue-collar" en crisis como unificador simbólico, y por otra parte, ha roto el radicalismo de clases medias que animó a los nuevos movimientos sociales. Conocemos entonces, como ya hemos señalado, la descomposición del conflicto y de los modelos de conflicto típicos del industrialismo maduro –tal como los estudiaron y teorizaron, autores como Raymon Aron (1971), Lewis Coser (1976) o Ralph Dahrendorf (1979)–, un conflicto institucionalizado, normalizado y funcional que estructuraba el centro de las relaciones industriales como principio general de organización social y de reconocimiento colectivo de actores e identidades convertidos en grupos o cuasigrupos interactuando de manera no disruptiva. Y esta descomposición ha propulsado tanto procesos de conflictividad anómica, como procesos de individualización y de bloqueo de referencias colectivas. Tan alejadas del poder como del mundo de los marginados, las clases medias que se han adaptado a la "nueva economía" parecen pertenecer a una sociedad que, de momento, sólo se definen por la participación en el consumo, la vinculación mediática y la constante preocupación por las posibilidades de ascenso individual y el peligro de caída personal. Esto ocurre, además, en un momento en que se experimenta la necesidad de grandes consumos de objetos y señales mediáticas para satisfacer la idea misma de mantenimiento en la posición de referencia dentro de la escala social, pues se ha generado ya un ambiente tan opulento que la idea de permanecer presentable en la esfera de la clase media, pasa por la realización de enormes cantidades de gasto personal, incomparable en términos relativos con respecto a cualquier otra época o contexto anterior, cosa que en las generaciones jóvenes es todavía más evidente (y a la vez menos motivante en términos absolutos) por su nacimiento y aceptación natural de una sociedad de consumo tan barroca (Sennet, 2000; Kroker, 1998). El paso de una sociedad en el que el pacto en el centro de las relaciones industriales regulaba la producción de la normalidad social misma, a una sociedad de la superestratificación y de la exclusión creciente y dinámica de ciertos sectores laborales o sublaborales, ha generado el declive de movimilización social institucionalizada y organizada o preorganizada, y entre los muchos efectos que esto ha tenido se encuentra la consolidación de un espacio ampliado de actitudes y conductas que tienden a la negación de las virtudes cívicas, cooperativas y públicas.

El signo de la época ha sido la polarización y dualización social provocada tanto por la aparición de las nuevas capas especulativo-financieras y/o de gestión tecnológica en ascenso (favorecidas por las políticas antidistributivas de oferta), como por la aparición de las nuevas clases marginales, expulsadas de los mercados internos y estables de trabajo o procedentes de la inmigración legal o clandestina, integradas como subproletariado en las actividades económicas más penosas. Tal polarización ha dejado en una situación de perplejidad –replegado y sin capacidad de expresar un proyecto solidario colectivo– a un centro social que ha tomado como modelo de conducta la despolitización, el consumo ostentoso y la adoración envidiosa de los nuevos mitos financieros, cosa que, también, ha

producido reacciones defensivas ante fantasmas exteriores que inmediatamente se recogen, manipulan, agigantan y devuelven grotescamente, materializados por los antimovimientos sociales (Walzer, 1998). Fenómenos fundamentales éstos que tenemos que considerar de cara a la reconstrucción de los movimientos sociales en las sociedades occidentales actuales, puesto que la estructura económica y social del capitalismo de los noventa ha creado situaciones e identidades sociales nuevas incapaces de ser analizadas en relación a modelos ya agotados.

Más si tenemos en cuenta que el modelo de acumulación económica que esta cristalizando implica una fuerte transnacionalización de todo tipo de flujos y actividades productivas y reproductivas, con una fuerte extraversion hacia las semiperiferias avanzadas de la fabricación en serie de los productos industriales, la postindustrialización y rápida dispersión/reducción cuantitativa del tejido industrial en los países centrales y por fin el hundimiento y depresión en la más absoluta miseria, olvido y ostracismo a grandísimas zonas del planeta históricamente subdesarrolladas o más recientemente deprimidas porque sus materias primas ya o tienen valor como factores de producción en la industria avanzada o en la nueva economía de la información y el conocimiento (García Canclini, 1999). Esta situación ha provocado, a nivel mundial, nuevas emigraciones e inmigraciones, y de hecho el llamarla la "nueva gran migración" (Enzensberger, 1992) sirve para recalcar que la diferencia de la situación actual con respecto al pasado no es tanto cuantitativa -pues movimientos migratorios han existido siempre y mucho más después de la Segunda Guerra Mundial hacia las zonas desarrolladas de Europa y América del Norte-, como cualitativa pues refleja una inmigración desordenada y paradójica enmarcada en los recortes al Estado del bienestar, la pérdida del postulado del pleno empleo dentro de las políticas económicas públicas, el envejecimiento de las poblaciones occidentales y la tendencia a crear grandes bolsas de *apartheid* social como forma de garantizar la rentabilidad de la moderna economía flexible y la cobertura de puestos de trabajo de baja cualificación y discapacidad social. Si los movimientos migratorios de la postguerra (relativamente ordenados) servían para paliar las necesidades de fuerza de trabajo fabril y suponía el incremento de la asalarización social, las actuales migraciones sirven para completar las necesidades de la subclase de servicios (y especialmente servicios de proximidad) de una forma muy desordenada y no exenta de contradicciones sorprendentes, pues por una parte se reclama la necesidad de estos inmigrantes para realizar estas funciones descualificadas o incluso para aliviar las tensiones demográficas en los repartos de los sistemas de pensiones, pero por otra parte se blindan jurídicamente las condiciones de entrada de los inmigrantes a estos países (Portes, 1995).

Situaciones como esta de la inmigración, con sus secuelas de marginación y segregación, o cualquier otra que exprese la consolidación de subclases o situaciones de "nueva pobreza" se están convirtiendo en estructurales debido al modelo postfordista de máxima movilidad y flexibilidad en la utilización de recursos sociales y económicos, especialmente de la fuerza de trabajo. Descualificación y mano de obra excedente, trabajos precarios, subempleo, desempleo estructural, etc., son situaciones laborales que hacen emerger gran cantidad de identidades sociales tremendamente débiles, en las que se tienden a acumular todos los costes sociales del actual modelo de acumulación económica y que resultan difíciles de agregar a la cultura política y los intereses económicos de la clase obrera tradicional. Situaciones, también, que se convierten en el eje central para la reconstrucción de una nueva ciudadanía. Reconstrucción imprescindible, pero difícil, ya que tendrá que dar respuesta tanto a los peligros de desmotivación y desmovilización del mundo del trabajo -cada vez

más en peligro de producir identidades corporativas como resultado de la fragmentación y remercantilización ofensiva del modelo postfordista lo que rompe la posibilidad de encontrar en la clase económica la fuente única y mecánica de identidad y solidaridad-, como a la dificultad que tienen las infraclasses, y especialmente las actuales, de dotarse de instrumentos simbólicos y organizativos para generar una identidad ciudadana activa (Schnapper y Bachelier, 2000).

Es lógico, por tanto, que los actuales discursos de la ciudadanía se estén construyendo, y deberán seguir construyéndose, como respuesta solidaria a los antimovimientos regresivos y autoritarios, a la vez que como estrategia para hacer entrar en la historia y en la sociedad a los sujetos frágiles o débiles, expulsados del ámbito de la decisión política y social por la nueva articulación de la economía postfordista. El reconocimiento, la denuncia, y en muchos casos el primer paso para un intento de solución activa de necesidades, muchas veces extremas, de grupos excluidos o en trance de exclusión, que el descompromiso social, la remercantilización de la vida cotidiana y la privatización de parcelas del Welfare State han dejado fuera, se han convertido en los motivos fundamentales de movilización colectiva de los últimos noventa. Esto no quiere decir que buena parte de las identidades y culturas que animaron a los que ya pueden considerarse como movimientos sociales "clásicos" sigan manteniéndose de fermento movilizador fundamental, pero lo que sí ocurre es que se han producido acontecimientos que sitúan en terrenos bien diferentes el repertorio de motivos de actuación y las estrategias de acción de los movimientos actuales si los comparamos con el movimiento sindical fordista o los nuevos movimientos sociales de los sesenta (Deacon, 1999). En lo que se refiere a estos últimos, los llamados nuevos movimientos sociales, lo que en aquellos fue pensar las nuevas identidades no reconocidas por la política formal, en la actualidad lo fundamental es pensar la alteridad negada, lo que fue defender y construir lo privado cotidiano frente a la colonización y juridización de lo público hoy es defender lo público participativo frente lo privado desintegrador, lo que entonces suponía radicalizar las contradicciones del Estado del bienestar, ahora se convierte en la reconstrucción, solidificación y avance del mismo. Lo que allí fue un canto a la nueva marginalidad hoy es y debe ser un discurso por la solidaridad.

CONCLUSIÓN: SOLIDARIDAD, ALTERIDAD Y TRABAJO

La cultura política de la sociedad del trabajo encontraba un fuerte unificador simbólico: el otro era un trabajador, se deshacía, pues, la diferencia en un problema de distribución y redistribución. Hoy no es tan fácil abordar el problema de la alteridad, sin embargo es un punto crucial en una coyuntura histórica como la que estamos viviendo, donde un agresivo individualismo posesivo redivivo trata de imponer las ventajas –filosóficas, teóricas y prácticas– del egoísta homo-oeconomicus a lo que desde allí se considera el gregarismo estupidizante de lo colectivo. Y aquí quizás lo más interesante es que el tema de considerar a la sociedad como un conjunto de movimientos sociales nos sirve para poder romper tanto las mistificaciones individualistas que tratan de hacer de la sociedad un simple sumatorio de individuos aislados, como las de los diferentes colectivismos masificantes que tratan de ahogar al individuo en una totalidad anónima. Precisamente esas mistificaciones se rompen cuando hacemos entrar en juego la grupalidad como fundamento de la socialidad. Y la grupalidad activa no sólo se establece como simple grupo de interés egoísta, sino como grupo donde la acción colectiva es forma expresiva de reivindicar las necesidades e

identidades grupales atendiendo a la transformación general de la realidad social. En este sentido el tema de la solidaridad se amplía del ámbito de lo privado —la ética de la persona—, para convertirse en un elemento central de lo público —de lo político—, la creación de una comunidad de riesgo y un reparto más amplio y más justo de los costes sociales en un interés propio, recíproco y generalizado (Ricoeur, 1990).

Además, la construcción de la solidaridad se hace crítica cuando la distancia entre “nuevos” y “viejos” movimientos sociales es cada vez más débil e indefinida, si tenemos en cuenta que la vieja identidad entre ciudadano y trabajador se está rompiendo en mil formas de empleo, desempleo, contratación y subcontratación dentro de sectores muy segmentados del mercado de trabajo. Las viejas identidades y solidaridades homogéneas de clase económica pasan así por momentos de máxima inestabilidad, al perder gran parte de sus líneas de cohesión grupal, estamos atravesando, por lo tanto, por un proceso de amplia diferenciación y diversificación de la estructura de clases en el curso de esta larga y dubitativa pre/postcrisis permanente, que hace que se multipliquen los problemas así como las necesidades concretas, de grupos especialmente fragmentados, llevando asociada por lo tanto, la dinámica previsible de la multiplicación de las identidades específicas y las mediaciones sociales. De la capacidad actual para crear nuevos vínculos sociales y de solidaridad —una solidaridad de tercer tipo (Ascher y Godard, 2000)— que sean capaces de trascender políticas sectoriales o incluso situaciones locales depende la capacidad social de intervención pública efectiva. En este sentido el reconocimiento de la sociodiversidad es uno de los elementos esenciales en la reconversión de los sistemas políticos de distribución, ayudando a gestionar directamente un nuevo Estado benefactor más descentralizado donde se dé la posibilidad de encontrar vínculos sociales cada vez más flexibles, pero más seguros, que combinen la distribución económica con la identidad cultural. Ya que si bien el principio universalista estuvo en la base del moderno Estado social, sin embargo al igual que la modernidad el Estado del bienestar ha sido un proyecto inacabado a mano de las políticas de oferta y de las disfunciones generadas en su propia marcha: burocratización, paternalismo, pasividad, descompromiso hacia él. etc. De esta manera, frente a las interpretaciones neoliberales que hablan de los riesgos de la ciudadanía total —desmotivación hacia el esfuerzo personal, indisciplina por exceso de derechos y democracia, sobrecarga de demandas en las instituciones políticas, crisis de gobernabilidad, etc.—, lo que estamos conociendo ahora es precisamente lo contrario, la estrechez y limitaciones de ese concepto de ciudadanía que cada vez deja más grupos fuera a la vez que se hace más pasivo y acomodaticio a sus titulares reales (el sector medio alto de la sociedad). Los movimientos sociales —nuevos y viejos, laborales y cívicos— tendrán que luchar para ampliar y activar los derechos de ciudadanía social —frente a los simples derechos de propiedad económica impuestos por el mercado—, a la vez que tendrán que lograr la materialización de estos derechos ciudadanos en todos aquellos colectivos y sujetos especialmente débiles, sojuzgados y dispersos que están siendo y serán estructurales en el nuevo capitalismo de principios del siglo XXI (Leonard, 1997).

Si la expresión del radicalismo de identidad de las clases medias funcionales fue el objeto central de los nuevos movimientos sociales en los años sesenta y setenta, los de la actualidad, sin renunciar a los problemas de expresión de identidad, estarán situados en la lucha por el reconocimiento de la alteridad, por la recuperación de otras identidades negadas y expulsadas hacia la exterioridad económica, social y simbólica desde la sociedad interna integrada. La dificultad está en hallar incentivos de identidad y solidaridad que sean capaces de superar la fragmentación social y la aparición de microconflictos incapaces

ces de remontarse por encima de los intereses particularistas (Fraser, 2000). De, en una palabra, pasar de la racionalidad individual a la racionalidad colectiva y del Estado de la naturaleza al Estado social. Sin embargo tanto, por una parte, los límites, costes sociales, deslegitimidad y disfunciones que se han producido después de más de una década de hegemonía de las políticas neoliberales en las sociedades occidentales, como, por otra, la agresividad económica, ecológica y social que ha provocado el descompromiso social posmoderno, hacen vaticinar un cambio de signo en los compromisos sociales y abren la posibilidad de un nuevo acercamiento a lo público reconociendo las necesidades afectivas, económicas, sociales y comunicativas de una mayoría que corre el riesgo de estar marginada en diferentes grados y de diferentes formas. Esta renovación del compromiso público hace pensar que, quizás con contenidos utópicos más limitados, centrándose en temas menos espectaculares, no tan centrados en un discurso emancipatorio y más abiertos a la sensibilidad de las necesidades, volvamos pronto a vivir el eterno retorno a los movimientos sociales. Quizás teórica y políticamente el tema está en encontrar puentes entre el paradigma de la diferencia y la identidad –tan caro al pensamiento postmoderno– y el paradigma de la redistribución y la transformación radical de la división social y económica del trabajo estandarte del pensamiento moderno (Young, 2000).

En este sentido el proceso de amplia diferenciación y diversificación de la estructura de clases en el curso de la salida de la crisis (procesos de segmentación, parcelación, descualificación y sobrecualificación, desempleo y empleo negro o precario, etc.), asociada a una fuerte terciarización del proceso de trabajo, hacen que las viejas identidades y solidaridades homogéneas de *clase económica* también pasen por momentos de máxima inestabilidad al perder gran parte de sus líneas de cohesión grupal. Ahora bien, este fenómeno de máxima complejización de lo social antes que provocar una, tan anunciada como indemostrable, muerte de la sociedad del trabajo, lo que hace es obligar a replantear los procedimientos tanto del análisis teórico como de la práctica política del mundo laboral. La gran segmentación y estratificación de las situaciones laborales provocadas tanto tecnológica como institucionalmente obligan a olvidar cualquier esencialismo en la determinación de los antagonismos sociales, reconociendo que la clase obrera de la era postfordista esta constituida, cada vez más, por una pluralidad de posiciones de sujeto débilmente integradas, en algunos casos, y directamente contradictorias en otros, con lo que no queda más remedio que analizar esta pluralidad de posiciones diversas y en muchos casos contradictorias, de manera total o parcial, abandonando la imagen de un agente unificado automáticamente y homogéneo tal como se componía la 'clase obrera' del discurso clásico (Santos, 2000). La lógica económica de unos intereses "obetivos" bien representados puede escindirse de la lógica social de otros colectivos sociales incapaces de imponer cualquiera de sus reivindicaciones. Los modelos de presentación y representación (política, social, cultural) del trabajo que pretendan sustentar una representatividad y una legitimidad esencialista y estrecha -brazo operativo de una inencontrable "verdadera" clase obrera que de hecho ha estallado en diversos segmentos desigualmente colocados en el proceso de trabajo-, están destinados a ser sustituidos tarde o temprano por procesos de *representatividad amplia, articulada políticamente y dialógicamente construida* de una manera muy estrecha con las acciones de otros movimientos sociales, en la defensa de un Estado universal, de la ciudadanía, el bienestar y la seguridad, frente a los procesos disciplinadores, generadores de inseguridad, riesgo y miedo (Beck, 2000).

Por ello se puede decir que el trabajo, sin ningún tipo de esencialismo y concebido como razón social y política concreta, encarnado en grupos sociales reales –sin tomarlo

ni como una abstracción historicista y profética, ni como un empleo que se reduce a mera magnitud económica individualizada— debe ocupar un lugar institucional principal en el conjunto de mecanismos de regulación y gobierno de las democracias actuales, no decimos ni el único, ni el central —entre otras cosas porque ese hipotético centro es cada vez más difícil de encontrar—, pero sí insistimos en su importancia y en la necesidad de su reconocimiento en la formación de identidades y en la adquisición de titularidades. Los discursos del fin o la superación del trabajo son además de empíricamente insostenibles, políticamente arriesgados, porque tienden a consagrar la vida y las referencias sociales y personales de gran parte de los habitantes y las familias occidentales al perfecto e inconsciente desorden del azar económico y la flexibilidad total. Frente al impulso postmoderno de solazarse ya sea de manera apocalíptica, ya sea de manera integrada en este marco caótico (Baudrillard, 1980 y 1983), parece más lógico, en un nivel político, confiar en el imperfecto orden consensual derivado de los movimientos, grupos e instituciones sociales, entre los cuales el mundo del trabajo sigue siendo una dimensión fundamental. En los últimos años, han sido precisamente los comportamientos más individualistas los que se han potenciado en las sociedades occidentales, resquebrajándose la solidaridad institucional representada por el Estado del bienestar y que hundía sus raíces en el trabajo estable, la seguridad laboral y social, las prestaciones universalizadas y las políticas fiscales progresivas. De este debilitamiento de la cara más progresiva de la modernidad, se ha derivado hacia su faceta menos presentable hasta generar un discurso postmoderno que en grandes aspectos se puede caracterizar directamente como contramoderno (Habermas, 1991).

Por tanto, dados los peligros contemporáneos tanto de desintegración y fragmentación de las identidades sociales, como de corrosión y disolución de los vínculos cooperativos, parece necesario restaurar la solidaridad y la seguridad pública en el ámbito de las políticas democráticas, y en este sentido la contribución del mundo del trabajo resulta imprescindible. Reconstruir y regenerar los derechos sociales del trabajo, impulsar su estudio y la mejora de sus condiciones, revalorizarlo e incentivarlo en su dimensión colectiva y civilizatoria es volver a impulsar los valores de la ciudadanía —y no sólo los del consumo privado o la inversión tecnológica— hacia un desarrollo activo evitando así el peligro de regresión al que estamos permanentemente expuestos. Esto significa plantear un proyecto de sostenibilidad social de los modelos occidentales de empleo, donde lo cuantitativo sea siempre regulado por lo cualitativo, pudiéndose derivar del mundo del trabajo proyectos personales y comunitarios donde quepa la seguridad, la alteridad y el bienestar ciudadano; es evidente que de malos trabajos no surgen buenas democracias y de malas sociedades no surgen buenas empresas (Sen, 2000). En esta reconstrucción de la sociedad del trabajo es incuestionable que no podemos simplemente volvernos atrás y tratar de restablecer intacto el sistema de seguridades mutuas del fordismo keynesiano, nos encontramos en otro contexto y situación histórica, pero hay avances civilizatorios que no podemos desaprovechar y que se pueden rediseñar y adaptar a situaciones más dinámicas, porque si no lo hacemos estamos amenazados de volver a situaciones laborales propias de un pasado casi remoto, reconstruyendo una sociedad donde el estamentalismo y la fragilidad casi hojaldrada de su estructura social la debiliten hasta dejarla sin defensas cívicas y solidarias (Schnapper, 1997). Hacer visible al trabajo en esta coyuntura tan tecnocrática, sirve asimismo para rescatar la idea del trabajo como contribución social, haciendo ver que el trabajo no es sólo es un hecho mercantil, es también un hecho comunitario que además de aparecer en todo su magnitud en los trabajos extramercantiles, autónomos y organizados según necesidades sociales, se encuentra en la dimensión comunitaria aparece en todo trabajo por cuan-

to es un elemento sociohumano tanto como un elemento económico. Por lo tanto, considerar que trabajo y ciudadanía deben de tener relaciones más complejas y completas, que el propio concepto de trabajo debe de ser considerado de manera más flexible, que incluso nuestros niveles tecnológicos actuales nos permiten realizar más fácilmente trabajos comunitarios y actividades sociales que cubran realmente necesidades, no supone en ningún caso hablar del fin del trabajo, sino reforzar la razón política de la transformación social desde el mundo del trabajo como contribución indispensable a una razón civilizatoria general (vid. Castillo, 1999).

Defender la idea de la necesidad de contemplar el trabajo en cualquier proyecto de cambio social es sencillamente hacer perceptible que las condiciones comunicativas de los sujetos se encuentran incrustadas en condiciones socioeconómicas dadas, y así no es abogar sólo la idea de empleo mercantil, es revitalizar la idea misma de praxis humana como elemento central de creación de riqueza, de convivencia y de relación. Roto el orden del trabajo industrial y la ciudadanía laboral fordista hemos sufrido una desarticulación de todos los elementos estables de generación de identidad universalista y de ciudadanía social y, a la vez, hemos conocido toda suerte de procesos de profundización en la desigualdad social, ningún elemento real ha conseguido sustituir este orden del bienestar laboral y huérfanos de ello corremos el peligro de la fragmentación y dado que el mercado es incapaz de generar solidaridad o identidad colectiva y otros aspectos mucho más ambivalentes que van desde los nacionalismos o los movimientos de carácter étnico, hasta el tribalismo alternativo, tienen a ocupar los déficits provocados por el desgaste a que ha sido sometida la identidad laboral (Perret, 1997). Por otra parte, renunciar a la identidad en el trabajo, es dejar sin identidad real a grandes grupos de población, y curiosamente siempre tienen que renunciar a esta identidad los grupos peor colocados socialmente, mientras se sigue manteniendo en muchos casos relatos y representaciones sociales positivas para los trabajos y profesiones mejor colocados en la nueva economía. La inflación de los discursos de identidad y diferencia sin un referente de solidaridad llevan directamente a la violencia y las guerras de alta o baja intensidad (Maalouf, 1999). Ni el cinismo postmoderno, ni el liberalismo utilitarista han sido capaces de apreciar que las conductas humanas se construyen en marcos de socialización activa, así como que la elección económica esta incrustada en un sistema cultural y normativo compuesto de instituciones y tradiciones que traducen relaciones de poder, y entre estas instituciones el trabajo ha sido, y será, una institución fundamental en la distribución y redistribución del poder social (Bourdieu, 2000).

Paradójicamente cuando gran parte de las voces ligadas a la última generación de la teoría crítica pronosticaba desde los años setenta una crisis de legitimación del capitalismo tardío; con lo que nos encontramos hoy en día es con un capitalismo –y lo que es su nervio central: un mercado–, sobrelegitimado y simbólicamente arrasador, inflamado hasta tal punto en la autorreferencia de sus éxitos financieros que es capaz de sepultar en ellos sus fracasos sociales y su bajo tono cívico. Así en este contexto, “después de la pasión política”, se alza, la necesidad de anteponer las razones concretas de los actores y especialmente a los actores labores, contra los excesos de cualquier pretensión de absoluto, ya sean los de los discursos abstractos del fin de las ideologías, de la historia o del trabajo, o los de la inflamación de los discursos de la identidad total, la militancia extrema o el compromiso como creencia, basados siempre en argumentos sacrificiales (sacrificio de uno mismo, sacrificio del enemigo) articulación acaba girando en la órbita del autoritarismo (Ramoneda, 1999). El trabajo frente a cualquier pretensión de heroicidad histórica, o simplemente historicista, debe de retomar su lugar modesto, pero por eso fundamental en la formación

de una ciudadanía que se enfrente solidariamente contra el peligro de reducción de todos los vínculos sociales y comunitarios a una especie de "mercado total". Peligro que ahora se agazapa y sobrevive borroso detrás de la razón mediática postmoderna —como Adorno y Horkheimer lo detectaron detrás de la razón moderna, iluminista liberal en la crisis de los años treinta (Wellmer, 1993)—, reapareciendo a corta y a larga distancia, en acontecimientos nacionales y conflictos internacionales.

El trabajo aparece, así, como argumento a estudiar y a oponer en su realidad concreta a cualquiera de las formas del discurso del supuesto fin de todo —fin de la historia, de los relatos, de la política y, por supuesto, del trabajo mismo—, discurso que impregnado y diluido en los tópicos lanzados por la cultura de consumo de nuestro tiempo, que cuando reproduce términos como globalización, pensamiento débil, o postmodernidad, en el fondo está difundiendo un mensaje de debilidad política que hace de los sujetos sociales juguetes en la mano de entes abstractos como los mercados, el azar, el caos, el deseo. etc., sujetos, pues, sin autonomía o capacidad de acción política o social colectiva (Antunes, 1999). El avance, por tanto, de la nueva economía ha generado un proceso caótico en el sentido postmoderno del término —en el sentido de una espontaneidad creativa— de crecimiento de nuevas formas de riqueza, pero su propio éxito tanto económico como social puede ser su fundamental peligro, a nivel económico por la tendencia al autobloqueo de las propias dinámicas que ha creado —complejidad excesiva, pérdida de control y estabilidad, fragilidad, desorientación, pánicos mercantiles y financieros permanentes—; a nivel social por los peligros de cancerización y tumoración de sufren todos los tejidos —también el tejido social— por el excesivo y caótico crecimiento de formas muy artificializadas de intercambio económico que destruyen en su evolución la sociodiversidad de otras formas sociales, otras culturas (tradicionales o alternativas), así como las bases de la identidad comunitarias en que se integran los acuerdos, pactos, consensos y garantías jurídicas que se han generado en esas sociedades en el último siglo. Irónicamente, entonces, la postmodernidad se habría devorado a sí misma negando la libertad, el multiculturalismo, la multiplicidad de sujetos y el relativismo que proclamaba en su formación (Callinicos, 1999).

Los grandes discursos del managerialismo postmoderno, de la globalización, de las nuevas tecnologías y del pensamiento débil están socialmente desubicados, tienden a una la retórica que por mucho que se repita, un tanto mecánicamente, desde cualquier lugar del mundo no borran las duras realidades del trabajo a nivel internacional —ni, específicamente, las del trabajo industrial— ni pueden impedir observar la importancia de los nudos productivos en la red de la supuesta "nueva economía" globalizada. Así, frente a visiones más convencionales y superficiales, una visión realista del trabajo, nos muestra que el entramado internacional del postfordismo está lleno de agujeros negros y desigualdades crecientes y que los costes sociales provocados por los nuevos modelos de producción económica y de (des)regulación social se concentran y aumentan dentro de territorios y grupos humanos especialmente debilitados y precarizados a nivel mundial (Biersteker, 2000). Procesos de heterogeneización, subproletarización y precarización del trabajo son hechos que se encuentran detrás del brillante despegue último de la nueva economía, y por ello esta nueva economía virtual solo puede vivir de apoyarse con más intensidad a nivel mundial en una base poblacional que vive exclusivamente del trabajo, tomado éste desde el punto de vista más tradicional. Tanto teórica como empíricamente tenemos una importante labor de relativización de los principales mitos contemporáneos que se han creado en torno al tópico que, no sin cierta ironía podríamos denominar postmoderno, del fin o la banalización

del trabajo. Tópico que se difunde tanto desde las filas conservadoras y neoconservadoras, que de manera bastante comprensible, minimizan o ignoran la centralidad del proceso de trabajo en la configuración de la economía actual —tratando de sustituir la categoría de trabajo asalariado por otras como tecnología, información o conocimiento para encontrar en ellas el origen de la “riqueza de las naciones”— como desde las corrientes más idealizantes del pensamiento de izquierdas que, aquí de manera un tanto incomprensible, se han dedicado en los últimos años a disolver la potencialidad transformadora del trabajo en categorías intelectualmente muy atractivas (comunicación, diferencia, identidad, etc.), pero que ni son incompatibles con el concepto mismo de trabajo, ni, hasta el momento, han supuesto su superación teórica ni práctica.

BIBLIOGRAFÍA

- ADELANTADO, J. (Ed.) (2000), Cambios en el Estado del bienestar, Barcelona, Icaria.
- AGLIETTA, M. (1979), Regulación y crisis del capitalismo. La experiencia de los Estados Unidos, Madrid, Siglo XXI.
- AGLIETTA, M. (1990), Globalisation financière: l'aventure obligée, París, Economica.
- ALALUF, M. (1999), “Evolutions démographiques et rôle de la protection sociale: le concept de cohésion”, Rapport Préliminaire, Bruselas, Commission Européenne (DGV)/ULB..
- ALONSO, L.E. (1999), Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial, Madrid, Trotta.
- ANDERSON, P. (2000), Los orígenes de la postmodernidad, Barcelona, Anagrama.
- ANTUNES, R. (1999), ¿Adiós al Trabajo. Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo?, Buenos Aires, Antídoto.
- ARON, R. (1971), Ensayo sobre las libertades, Madrid, Alianza, reimp.
- ARTHUR, B., HALL, D. y LAWRENCE, B. (1989), Handbook of Career Theory, Nueva York, Cambridge University Press.
- ASCHER, F. y GODARD, F. (2000), “Hacia una tercera solidaridad” en Revista de Occidente n° 230-231, julio-agosto.
- ATTALI, J. (1994), Europa(s), Barcelona, Seix Barral.
- BARBIER, C. y NADEL, H. (2000), La flexibilité du travail et de l'emploi, París, Flammarion.
- BARR, N. (1994), The Economics of the Welfare State, Oxford, Oxford University Press.
- BAUDRILLARD, J. (1980), El espejo de la producción, Barcelona, Gedisa.
- BAUDRILLARD, J. (1983), Les stratégies fatales, París, Grasset.
- BAUDRILLARD, J. (2000 a), Pantalla total, Barcelona, Anagrama.
- BAUDRILLARD, J. (2000 b), El intercambio imposible, Madrid, Cátedra.
- BEAD, S. y PIALOUX, M. (1998), Retour sur la condition ouvrière, París, Fayard.
- BECK, U. (1999), Word Risk Society, Cambridge Polity Press.
- BECK, U. (2000), La democracia y sus enemigos, Barcelona, Paidós.
- BELL, D. (1976), El advenimiento de la sociedad postindustrial, Madrid, Alianza.

- BELL, D. (1978) Las contradicciones culturales del capitalismo, Madrid, Alianza.
- BELTRÁN, M. (2000), La acción pública en el régimen democrático, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- BERGER, P y otros (1999), Los límites de la cohesión social, Informe de la Fundación Bertelsmann al Club de Roma, Madrid, Círculo de Lectores
- BIERSTEKER, Th. J. (2000), "Globalization as a Mode of Thinking in Mayor Institutional Actors", en Woods, N. (Ed.), The Political Economy of Globalization, Londres, Macmillan.
- BILBAO, A. (1999), El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo, Madrid, Los libros de la Catarata.
- BLOCK, F. (1990), Postindustrial Possibilities. A Critique of Economic Discourse, Berkeley University of California Press.
- BOIX, C. (1996), Partidos políticos, crecimiento e igualdad. Estrategias económicas conservadoras y socialdemócratas en la economía mundial, Madrid, Alianza.
- BOLTANSKI, L. y CHIAPELLO, E. (1999), Le Nouvel esprit du capitalisme, Paris, Gallimard.
- BOURDIEU, P. (1999), La miseria del mundo, Madrid, Akal
- BOURDIEU, P. (2000), Les structures sociales de l'économie, Paris, Seuil.
- BROOKER, P. (Ed.) (1996) Modernism/Postmodernism, Londres, Longman, 2ª ed.
- BROWN, S. (1992), "Postmodern Marketin?", en European Journal of Marketing, vol. 27, nº 4.
- CALABRESE, O. (1989), La era neobarroca, Madrid, Cátedra.
- CALLINICOS, A. (1999), Social Theory, Cambridge, Polity Press.
- CASTEL, R. (1997), Las metamorfosis de la cuestión social Una crónica del salariado, Buenos Aires, Paidós
- CASTEL, R. (1998), "Del postliberalismo al neoliberalismo", en Álvarez Uría F. y otros Neoliberalismo versus democracia, Madrid, Ediciones de La Piqueta.
- CASTELLS, M. (1997/8), La era de la información, Madrid, Alianza, 3 vols.
- CASTILLO, J.J. (1999), "Trabajo del pasado, trabajo del futuro: por una renovación de la Sociología del Trabajo", en Castillo, J.J. (Ed.), El trabajo del futuro, Madrid, Editorial Complutense.
- COHEN, R. Y KENNEDY, P. (2000), Global Sociology, Londres, Macmillan.
- COLEMAN, J. (1990), Foundations of Social Theory, Cambridge, Mass., Harvard University Press
- CONNOR, S. (1996), Cultura postmoderna, Madrid, Akal.
- CORIAT, B. (1982), El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa, Madrid, Siglo XXI.
- CORIAT, B. (1993), El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica, Madrid, Siglo XXI.
- CORRIGAN, P. (1997), The Sociology of Consumption, Londres, Sage.
- COSER, L. (1976), The Functions of Social Conflict, Nueva York, Free Press.

- CROSS, G. (1993), Time and Money. The Making of Consumer Culture, Londres, Routledge.
- D'AGOSTINI, F. (2000), Analíticos y continentales. Guía de la filosofía de los últimos treinta años, Madrid, Cátedra.
- DAHRENDORF, R. (1979), Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial, Madrid, Rialp.
- DAHRENDORF, R. (1994), Ley y orden, Madrid, Cívitas.
- DAVIS, M. (1996), City of Quartz, Londres, Verso/NLB.
- DAVIS, M. (1999), Ecology of Fear. Los Angeles and the Imagination of Disaster, Nueva York, Vintage Books.
- DEACON, B. (1999), "Social Policy in a Global Context", en Hurrell, A. y Wood, N. (Eds.), Inequality, Globalization and World Politics., Oxford, Oxford University Press.
- DÉCAILLOT, M. (1999), Au-delà du marché l'économie humaine, París, La Dispute.
- DURAND, J.P. (1999), "Le nouveau modèle productif" en Bollier, G. y Durand, C. (Eds.), La nouvelle division du travail, París, Les Editions de l'Atelier/Les Éditions Ouvrières.
- DURKHEIM, E. (1982), La división social del trabajo, Madrid, Akal
- DURKHEIM, E. (1985), Le socialisme, París, PUF/Quadrige, reimpr.
- EAGLETON, T. (1998), Las ilusiones del postmodernismo, Buenos Aires, Paidós.
- ECHEVERRÍA, J. (1995), Cosmopolitas domésticos, Barcelona, Anagrama.
- ECHEVERRÍA, J. (2000), Un mundo virtual, Barcelona, Plaza y Janés.
- EDWARDS, T. (2000), Contradictions of Consumption, Buckingham, Open University Press.
- ELIAS, N. Y SCOTSON, J. L. (1997), Logiques de l'excursion, París, Fayard.
- ELLIOT, A. (1997), Sujetos a nuestro propio y múltiple ser. Teoría social, psicoanálisis y posmodernidad, Buenos Aires, Amorrortu.
- ENZENSBERGER, H.M. (1992), La gran migración, Barcelona, Anagrama.
- ERBÈS-SEGUIN, S. (1999 a) La sociologie du travail, París, La Découverte.
- ERBÈS-SEGUIN, S. (Ed.) (1999b), Le contrat Usages et abus d'une notion, París, Desclée de Brouwer.
- FITOUSSI, J.P. y ROSANVALLON, P. (1997), Le nouvel âge des inégalités, París, Seuil
- FRASER, N. (2000), "¿De la redistribución al reconocimiento?" Dilemas de la justicia en la era postsocialista", en New Left Review en Castellano, nº 0, enero.
- FREYSSINET, J. (1997), Le temps de travail en miettes, París, Les Editions de l'Atelier.
- FUKUYAMA, F. (1998), La confianza, Barcelona, Ediciones B.
- FUKUYAMA, F. (2000), La gran ruptura, Barcelona, Ediciones B.
- GADREY, J. (1996), L'Économie des services, París, La Découverte, 2ª ed.
- GADREY, J. (2000), Nouvelle économie, nouveau mythe?, París, Flammarion.
- GALBRAITH, J.K. (2000), "Castigar a los banqueros no a los trabajadores", en Griffiths, S. (Ed.), Predicciones. 31 grandes figuras pronostican el mundo, Madrid, Taurus.
- GARCÍA CANCLINI, N. (1999), La globalización imaginada, México, Paidós Mexicana

- GRANOVETTER, M. (1974), Getting a Job. A Study of Contacts and Careers, Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- GIDDENS, A. (2000), En defensa de la sociología, Madrid, Alianza.
- HABERMAS, J. (1991), La necesidad de revisión de la izquierda, Madrid, Tecnos.
- HABERMAS, J. (1998), Facticidad y validez sobre el derecho y el Estado democrático de derecho en términos de teoría del discurso, Madrid, Trotta.
- HELLER, A. y FEHÈR, F. (1985), Anatomía de la izquierda occidental, Barcelona, Península.
- HELLER, A. y FEHÈR, F. (1989), Políticas de la postmodernidad, Barcelona, Península.
- HIRIGOYEN, M.F. (1999), Le Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien, Paris, Syros.
- JAMESON, F. (1991), El posmodernismo o la lógica cultural del capitalismo avanzado, Barcelona, Paidós.
- JAMESON, F. (1999), El giro cultural, Buenos Aires., Manantial.
- JAMESON, F. (2000), Las semillas del tiempo, Madrid, Trotta.
- KERGOAT, J.; BOUTET, J; JACOB, H. e LINHART, D. (Ed.), (1998), Le monde du travail, Paris, La Découverte.
- KROKER, A. (1998), "Capitalismo virtual" en Aronowitz, S. y otros, Tecnociencia y cibercultura, Barcelona, Paidós.
- LAVILLE, J.L. (1999), Une troisième voie par le travail, Paris, Desclée de Brouwer.
- LE BOT, Y. (1997), "Le temps des guerres communautaires", en Wiewiorka, M. (Ed.), Une société fragmentée?, Paris, La Découverte.
- LEONARD, P. (1997), Postmodern Welfare, Londres, Sage.
- LUTTWAK, E. (2000), Turbocapitalismo. Quiénes ganan y quiénes pierden en la globalización, Barcelona, Crítica.
- LYOTARD, J.F. (1984), La condición postmoderna Madrid, Cátedra.
- LYOTARD, J.F. (1987), La posmodernidad (Explicada a los niños), Barcelona, Gedisa.
- MAALOUF, F. (1999), Identidades asesinas, Madrid, Alianza.
- MAFFESOLI, M. (2000), L'instant 'eternel. Le retour du tragique dans les sociétés postmodernes, Paris, Denöel.
- MALDONADO, T. (1980), El futuro de la modernidad, Gijón y Madrid, Sucar.
- MANN, K. (2000), "The Welfare State and Postmodernity", en Pierson, Ch. Y Castles, F.C. (Eds.), The Welfare State Reader, Cambridge, Polity Press.
- MARIS, B. (1999), Keynes ou économiste citoyen, Paris, Presses de Sciences- Po.
- MARSHALL, T.H. (1998), Ciudadanía y clase social, Madrid, Alianza.
- MARUANI, M.; ROGERAT, Ch. Y TORNS, T. (dirs.) (2000), Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo, Barcelona, Icaria.
- MARUANI, M. y REYNAUD, E. (1993), Sociologie de l'emploi, Paris, La Découverte.
- Mc GUIGAN, J. (1999) Modernity and Postmodern Culture, Buckingham, Open University Press.

- MIDGLEY, J. (1997), Social Welfare in Social Context, Londres, Sage.
- MINGIONE, E. (1993), Las sociedades fragmentadas, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- OFFE, C. y DEKEN, J. de (2000), "Trabajo, ocio y participación social", en Muñoz Machedo S., García Delgado J.L. y González Seara L. (Eds.), Las estructuras del bienestar en Europa, Madrid, Civitas.
- ORTÍ, A. (1987), "Estratificación social y estructura del poder: viejas y nuevas clases medias en la reconstrucción de la hegemonía burguesa", en AA.VV. Política y sociedad. Estudios homenaje a Francisco Murillo Ferrol, vol.2, Madrid, CIS/CESCO.
- PARSONS, T. (1976), El sistema social, Madrid, Revista de Occidente.
- PASQUINO, G. (2000), La democracia exigente, Madrid, Alianza.
- PERRET, B. (1997), "L'avenir du travail: des tendances contradictoires" en AA.VV., Le travail, quel avenir?, Paris, Gallimard/Folio.
- POLANYI, K. (1989), La gran transformación, Madrid, La Piqueta.
- PORTES, A. (1995), The Economic Sociology of Immigration, Nueva York, Russel Sage.
- POUGET, M. (1998), Taylor et le taylorisme, Paris, Presses Universitaires de France.
- PROCACCI, G. (1999), "Ciudadanos pobres: la ciudadanía social y la crisis de los Estados del bienestar", en García, S. y Luckes, S. (Eds.), Madrid, Siglo XXI.
- RAMONEDA, J. (1999), Después de la pasión política, Madrid, Taurus.
- RAMOS, R. (1998), "El desvanecimiento de Cronos: aspectos de temporalidad en las sociedades actuales" en AA.VV., El malestar urbano en la gran ciudad, Madrid, Talasa.
- RECIO, A. (1997), Trabajo, personas, mercados, Barcelona, Icaria.
- REINA, J.L.(2000), El espejismo de la formación ocupacional, Madrid, Los Libros de la Catarata.
- RIKOEUR, P. (1990), Historia y verdad, Madrid, Encuentro, 3ª ed. ampliada.
- RIFKIN, J. (1996), El fin del trabajo, Barcelona, Paidós.
- RIFKIN, J. (2000), La era del acceso, Barcelona, Paidós.
- RITZER, G. (1996), La MacDonalización de la sociedad, Barcelona, Ariel.
- RITZER, G. (2000), El encanto de un mundo desencantado, Barcelona, Ariel.
- ROCHEFORT, R. (1996), La société des consommateurs, Paris, Odile Jacob.
- RODRÍGUEZ ORTÍZ, F. (2000), Empleo y nueva relación salarial en la Unión Monetaria, Madrid, Los libros de la Catarata.
- RUBIO CARRACEDO, J. (2000), Educación moral, postmodernidad y democracia. Más allá del liberalismo y del comunitarismo, Madrid, Trotta.
- SABEL, C. y ZEITLIN, J. (1997), World of Possibilities: Flexibility and Mass Production in Western Industrialization, Cambridge, Cambridge University Press.
- SANTOS, B. de S. (2000), "Lo social y lo político en la transformación postmoderna" en Monereo, M. y Chaves, P. (Eds.), Diversidad y desigualdad: las razones del socialismo, Barcelona, El Viejo Topo/FIM.
- SCHMITTER, P.C. y LEHMBRUCH, G. (Ed.), (1979), Trends Toward corporatism intermediation, Londres, Sage.

- SCHNAPPER, D. (1997), Contre la fin du travail, París, Textuel.
- SCHNAPPER, D. y BACHELIER, Ch. (2000), Qu'est-ce que la citoyenneté?, París, Gallimard/Folio.
- SEN, A. (2000), Desarrollo y libertad, Barcelona, Planeta.
- SENNET, R. (2000), La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona, Anagrama.
- SOJA, E. (2000), Postmetropolis. Critical Studies of Cities and Regions, Oxford, Blackwell.
- STANDING, G. (1999), "Flessibilità globale: integrazione economica o disintegrazione sociale?" en Pizzuti, R. (Ed.), Globalizzazione, istituzioni e coesione sociale, Catanzaro, Mendiana Libri.
- STEVENSON, N. (1998), Culturas mediáticas. Teoría social y comunicación masiva, Buenos Aires, Amorrortu.
- STORPER, M. y SALAIS, R. (1997), Worlds of Production The Action Frameworks of the Economy, Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- SUPIOT, A. y otros (1999), Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del trabajo, Valencia, Tirant lo Blanc/Universidad Carlos III.
- THURLOW, L. (1999), Building Wealth. The New Rules for Individuals, Companies and Nations in a Knowledge Basis Economy, Nueva York, Harper Collins.
- TORRES LÓPEZ, J. (1998), "Sobre democracia y economía. Algunas reflexiones contra corriente" en Revista Internacional de Filosofía Política, nº 12, diciembre.
- TÖNNIES, F. (1980), Comunidad y asociación, Barcelona, Península
- TOURAINÉ, A. (2000), La recherche du soi, París, Fayard.
- TURKLE, S. (1997), La vida en la pantalla, Barcelona, Paidós.
- VALLESPIN, F. (2000), El futuro de la política. Madrid, Taurus.
- VATTIMO, G. (2000), "Una red sin centro, pero nos da un premio: la libertad" en Debats

Formación y empleo durante toda la vida¹

Emilio Fontela

Catedrático, Universidad de Ginebra/Universidad Autónoma de Madrid

1. EL PARO: UN PROBLEMA COMPLEJO

Los países industriales avanzados viven dramáticamente el problema del paro: un porcentaje elevado de la población que desearía estar empleada en una actividad productiva de bienes y servicios, no encuentra como conseguirlo. Se trata de un problema íntimamente vinculado a un modelo de sociedad en el que se ha impuesto la división del trabajo y la economía de mercado; no se concibe el problema del paro, ni en las sociedades preindustriales (aunque alguien ha sugerido que un esquimal feliz, que vive inmerso en su entorno y subsiste con su pesca, sería oficialmente, en nuestra Sociedad Industrial, un parado), ni en las sociedades de corte colectivista (no existía paro en la Unión Soviética), porque el paro no se identifica con la pobreza (que sí podía afectar al esquimal o al soviético), y de hecho puede afectar a personas que llevan una vida opulenta.

El concepto de paro existe solamente en una sociedad en la que el trabajo remunerado adquiere las características de un factor de producción primario sometido a las leyes del mercado, al equilibrio entre la oferta y la demanda, y a su precio, o sea, en una Sociedad Industrial. En este tipo de sociedad el paro traduce una situación en la que el factor trabajo tiene una oferta superior a la demanda, o sea en la que el precio del trabajo, el salario, no garantiza el equilibrio del mercado. En esta situación, numerosas personas desean encontrar un empleo que ofrezca lo que consideran sueldos adecuados para sus capacidades y necesidades, pero no hay suficientes empleadores dispuestos a contratarlos en esas condiciones.

Puede que sea importante aclarar aquí ciertas posibles diferencias terminológicas que tienen carácter conceptual.

El paro es una ausencia de empleo; empleo y paro se complementan para formar la oferta en el mercado de trabajo. Pero existen otras ofertas y otras demandas de trabajo que no intervienen en este mercado: el trabajo doméstico, la producción de servicios en el seno de la familia, las actividades de solidaridad social no remuneradas, constituyen trabajos que la sociedad valora sin el recurso monetarizado del mercado. Por ello es importante separar la noción de empleo, vinculada a la economía del intercambio económico, de la noción más amplia de trabajo, que incluye actividades formales e informales, de mercado y no mercado.

¹ Esta ponencia utiliza amplios extractos de una conferencia sobre "El pleno empleo en la nueva Europa" publicada por la Federación de Cajas de Ahorro Vasco-Navarras en "El espacio social y el empleo en la construcción europea", Economi Gerizan, Vitoria-Gasteiz, 1998.

La Sociedad Industrial Avanzada puede sufrir y sufre un problema de empleo, pero es bastante evidente que no hay carencias en términos de necesidades de trabajo humano, que son prácticamente infinitas. Un país puede encontrarse en una situación de paro elevado y al mismo tiempo, de máximo trabajo y rendimiento económico y social.

En cada época, en cada período histórico, la Sociedad establece los límites entre el empleo y esta noción más amplia de trabajo, entre el trabajo, remunerado en el marco del mercado (del trabajo) y el trabajo que se realiza fuera de este mercado.

Existen tres grandes explicaciones del paro, que se identifican con otras tantas escuelas del pensamiento económico:

- el paro "clásico" (de la escuela "clásica", que se extiende sin interrupción desde Adam Smith, a finales del siglo XVIII, hasta nuestros días): se supone que existe un precio de equilibrio en el mercado del trabajo, como en cualquier otro mercado de bienes, servicios o factores de producción, y que este precio corresponde a una situación en la que toda oferta de trabajo encuentra una demanda; en esta situación de equilibrio no puede haber paro de ningún tipo. Si por cualquier razón el precio del trabajo se establece a un nivel más elevado que este precio de equilibrio, la demanda de trabajo será menor, la oferta mayor, y se producirá una situación de paro. O sea, que según esta escuela clásica la principal explicación del paro se encuentra en el precio demasiado elevado del trabajo, y conviene buscar la causa de esta situación en las imperfecciones del mercado del trabajo (por parte de la legislación laboral o por el poder oligopolístico que se manifiesta en las negociaciones colectivas). Esta explicación del paro obviamente incluye una prescripción de política económica; para luchar contra el paro es indispensable bajar el precio del trabajo y para conseguirlo se impone flexibilizar al máximo el mercado para que este funcione adecuadamente. Solamente se conseguirá el pleno empleo con una disminución de los salarios (o de los costes sociales afectados al salario);
- el paro "Keynesiano" (de la escuela crecida en torno a las teorías de J.M. Keynes, elaboradas durante los años de la Gran Depresión): sin abandonar el contexto "clásico" del mercado de trabajo, la situación de paro se produce esencialmente cuando disminuye bruscamente la demanda de trabajo (disminución de la demanda de bienes y servicios, de la producción y finalmente del empleo); se trata de un paro coyuntural que se produce y desaparece en función de la evolución cíclica de la economía; el paro es sinónimo de depresión, y para luchar contra él, lo esencial es recuperar el crecimiento de la demanda agregada y de la producción. Como el gasto público es un elemento importante de la demanda agregada de bienes y servicios, su gestión anticíclica (aumentándolo en períodos de depresión, disminuyéndolo en períodos de expansión) es fundamental para evitar las depresiones y el paro. El remedio para el paro Keynesiano parece obvio: inversiones públicas (por ejemplo en infraestructuras) y política de crecimiento (por ejemplo, con bajos tipos de interés);
- el paro "schumpeteriano" (analizado por J. Schumpeter y por la escuela "neoschumpeteriana" contemporánea, ya que Schumpeter, pensador independiente, nunca fomentó la creación de su propia escuela cuando desarrolló sus teorías a principio de este siglo): esencialmente el fenómeno de la competencia entre empresas, situado en un contexto dinámico en el que intervienen las políticas de innovación en procesos y productos, conlleva la destrucción y la creación permanente de empresas y puestos de trabajo; la evolución temporal de la tecnología, en la que se observan fenómenos de concentración de las innovaciones tecnológicas, hace que los procesos de renovación

del aparato productivo muestren irregularidades y fluctuaciones que provocan situaciones de paro ("paro tecnológico"). Los remedios en este caso son más complejos ya que se trata esencialmente de conseguir que se aceleren los procesos de creación (de empresas y puestos de trabajo) en los sectores de innovación para que estos compensen adecuadamente los procesos de destrucción.

Sin duda en estos momentos, en los países europeos en los que el paro ha llegado a niveles cuantitativos de máxima gravedad, coexisten los tres prototipos; hay parados clásicos, parados coyunturales y parados tecnológicos; a veces todo ello puede coincidir en una misma persona, pero por lo general, estas diferentes formas de paro establecen una tipología clara de los parados. Una reforma de la financiación de la seguridad social para reducir su peso sobre el salario o la autorización de contrataciones laborales por debajo del salario mínimo reducirán sin duda el desempleo clásico; y es seguro que relanzando las inversiones públicas y bajando los tipos de interés disminuye el desempleo Keynesiano; igualmente con un ritmo elevado de innovación empresarial disminuirá el paro tecnológico. Y si se actúa en los tres frentes en paralelo, no hay duda que el paro dejará de ser una pesadilla para la sociedad industrial avanzada, y hasta es posible que se consiga el pleno empleo o que escasee la mano de obra (en Europa la demografía ya se encarga de reducir el crecimiento de los grupos de edad que pueden integrarse al mercado de trabajo).

Cabe preguntarse entonces: si todo está tan claro y es tan evidente, ¿porqué no actúan en consecuencia los Gobiernos?. ¿Cómo es que han dejado que el problema se complique hasta llegar a la situación dramática del presente?.

¿No será que no existen márgenes de maniobra y que estamos llegando al final del largo período histórico de la Revolución Industrial?.

En todos los países se intenta atajar el desempleo clásico con medidas que abaraten el precio del trabajo, en particular creando condiciones de entrada en el mercado ventajosas para los nuevos trabajadores; y en algún país, véase Estados Unidos, el paro clásico ha prácticamente desaparecido. Pero el resultado, en general, es bastante desalentador; se crean puestos de trabajo precarios, para actividades de escasa relevancia humana, y en condiciones de remuneración que con frecuencia sitúan a los trabajadores en el nivel de pobreza. Es así como, en Estados Unidos, la disminución del paro clásico observada durante los últimos quince años se ha visto acompañada por un aumento de las diferencias en la distribución de la renta de las familias y un aumento generalizado de la pobreza que ha llegado a los límites de la aceptabilidad social (numerosos analistas atribuyen las revoluciones sociales observadas en algunas grandes ciudades americanas, a esta situación de creciente disparidad entre ricos y pobres). En Europa, no parece ni política ni socialmente conveniente dismantelar el complejo aparato de negociación colectiva, ni los logros principales del Estado de Bienestar, aunque es evidente que en ellos reside una causa fundamental del coste relativo elevado del factor trabajo.

En lo que se refiere al paro coyuntural, la movilidad internacional del capital y los procesos de integración (especialmente la integración europea) han impuesto restricciones muy severas para las políticas anticíclicas nacionales; es muy difícil, por no decir imposible, para un país bajar independientemente los tipos de interés y aumentar su gasto público sin provocar modificaciones inmediatamente de sus tipos de cambio y de sus variables monetarias que pueden estimular la inflación y complicar aún más una situación depresiva. A pesar de ello, es evidente que en este campo sí existen ciertos márgenes de maniobra, y que algunos Gobiernos han sabido mejor que otros reducir la importancia de las variacio-

nes coyunturales y limitar así las fluctuaciones de la producción y del empleo. No debe pasar desapercibido que la inteligente política del Banco Central Europeo manteniendo bajas tasas de interés ha contribuido positivamente al crecimiento y al empleo en 1999 y 2000.

Finalmente en lo que se refiere al paro tecnológico, los Gobiernos carecen de instrumentos adecuados para estimular la innovación, que en última instancia depende de la capacidad empresarial del país; actuaciones en el campo de la formación profesional, o de la I+D, o incentivos fiscales, pueden facilitar el proceso innovador, pero se trata siempre de medidas indirectas, que actúan a largo plazo, y que no se prestan fácilmente a una evaluación.

En el fondo, no existen muchas dudas sobre lo que convendría hacer para eliminar el paro en los países industriales avanzados, ¡pero es casi imposible hacerlo!, o lo que es lo mismo, las sociedades industriales avanzadas se han dotado de un sistema de cohesión y estabilidad que responde a ciertas necesidades prioritarias, pero que no puede evitar que el empleo no cubra la totalidad de la demanda de trabajo remunerado.

Cabe preguntarse sin embargo, cómo es posible que en épocas aún recientes en la memoria colectiva, en los años cincuenta y sesenta, Europa que hoy tiene un nivel de desempleo superior al 10% de su población activa, tuviese entonces menos de un 3% y figurase con carácter ejemplar a nivel mundial en cuanto a sus políticas de empleo.

Una manera simple de evitar el paro consistía en muchos países, en un pasado aún reciente en nuestras memorias, en mantener sectores poco eficientes, protegidos por barreras institucionales, aduaneras o de otro tipo.

En toda economía existen dos grandes categorías de actividades; aquellas que responden a las leyes de la competencia internacional, sustentadas en su capacidad exportadora o sometidas a la penetración de producciones importadas, y aquellas que no pueden ser objeto de comercio internacional, por ser de ámbito local o por estar protegidas; entre estas últimas conviene destacar a los servicios de las Administraciones Públicas, y a gran parte de los servicios privados: es casi imposible que la medicina, la educación, la distribución, los seguros, los bancos o las empresas de manutención de un país puedan competir en el territorio de otro sin desplazarse directamente mediante inversiones directas y sin aceptar las reglas institucionales del país receptor.

En principio, es posible mantener en el sector expuesto a la competencia internacional, un empleo mínimo compatible con las reglas de esta competencia, y aumentar hasta conseguir el pleno empleo el sector protegido. Así se explica en particular el rápido crecimiento del empleo en el sector público de todos los países industrializados, durante el proceso de constitución del llamado Estado del Bienestar, y la explosión del empleo en los servicios privados.

La evolución del entorno internacional ha prácticamente eliminado durante los últimos años este camino para el pleno empleo. El proteccionismo comercial ha perdido fuerza con las rondas del GATT y, después de la última ronda Uruguay, la liberalización se está extendiendo al sector de los servicios privados; al mismo tiempo, la libertad creciente del movimiento de los capitales ha facilitado las inversiones directas en los sectores de servicios privados, estimulando así la transferencia internacional de tecnologías y métodos productivos también en este campo; y en el caso específico de Europa, la constitución del Mercado Único interior a partir de 1993 ha abierto a la competencia numerosos servicios tradicionalmente nacionales. En general, el sector expuesto a la competencia ha aumentado su peso relativo en todas las economías de los países industriales avanzados.

Hasta el Estado ve como algunos de los servicios públicos, que antes gestionaba en condiciones de monopolio, empiezan a verse sometidos a las reglas de la competencia. Proporcionar empleo público para resolver el problema del paro es un receta que está hoy desprovista de toda consistencia.

En este nuevo contexto, las leyes del mercado reducen los empleos ineficientes e imponen la competitividad como condición para la creación de empleo. Solo las empresas competitivas pueden crecer, y al hacerlo pueden crear empleo; esta es una regla de oro de la economía del siglo XXI.

Se trata de una regla difícil para el objetivo del pleno empleo, ya que el progreso técnico hace que en los sectores competitivos, en general, la productividad del trabajo (o sea la producción por unidad de trabajo) aumente más rápidamente que la producción; escasean los sectores productivos en los que la producción puede crecer con ritmos superiores a los de la productividad, condición indispensable para aumentar el empleo.

Este fenómeno se observaba desde hacía varias décadas en todos los sectores agrícolas de Europa, Estados Unidos o del Japón en los que la progresión de la producción se había visto acompañada por una drástica disminución de empleo; en épocas más recientes, se ha observado también en casi todos los sectores industriales, tanto en la industria básica (siderurgia, química, cemento, etc.) como en la industria transformadora (textil, automóvil, etc.).

Algunos analistas han llegado a señalar que ya únicamente los sectores productores de servicios serían generadores netos de empleo, pero esta afirmación también puede ser puesta en duda: en EEUU y Japón, y también en algún país europeo, es cada día más evidente que los servicios que actúan en conexión (o en redes), como los servicios financieros o los servicios de comunicaciones y transportes también muestran incrementos de productividad superiores a las de su producción con lo que están perdiendo empleo en términos absolutos; y cuando aumente el nivel de competencia, es posible que ocurra lo mismo con otros sectores de los servicios.

En los países de la OCDE es cada día más difícil encontrar un trabajador del campo. Con apenas una ventésima de la población activa se abastece una población saturada en consumo alimenticio y se generan problemáticos excedentes.

Pronto será igualmente difícil encontrar un minero o un obrero de las industrias básicas. Las industrias "extensivas" como las culturas extensivas de la agricultura, se prestan a una fácil transformación productiva: los sistemas mecánicos, y ahora los sistemas electrónicos, y los automatismos cibernéticos, están diseñados para reemplazar al hombre en los trabajos más duros y más repetitivos.

Ahora le toca el turno a otros obreros de industrias transformadoras, a los empleados del comercio y la banca, o a los funcionarios, que hoy tienen empleo asegurado, y que encontrarán competidores más eficaces, eficientes y fiables en los sistemas expertos que diseña la inteligencia artificial.

La reconversión industrial es un proceso permanente que tiene un único soporte lógico: el desarrollo de formas de empresa alternativas.

Lo que más se necesita en la sociedad postagrícola, postminera, postindustrial, postadministrativa, postservicios, son empresarios, y en el contexto que nos rodea son empresarios con sólidas bases tecnológicas. En la agricultura, en la minería, en la industria o en los servicios, siguen existiendo siempre necesidades y oportunidades para competir internacionalmente y para ganar dinero; pero ya no son necesarios tantos campesinos, mineros y obreros, tanta "mano de obra", y faltan agrónomos, tecnólogos de la minería, controladores de sistemas productivos, "brainworkers" de todo tipo.

Así de manera progresiva y en apariencia inevitable, la ley de la competencia, que cada día promueve con más fuerza la competitividad y la productividad de las empresas, parece llevarnos hacia una disminución y a un profundo cambio estructural del empleo en los sectores más productivos; y cuando algún país, como Japón, consigue, aumentar tanto su producción de bienes vinculados a las nuevas tecnologías que esta proporciona nuevos empleos a sus trabajadores, lo hace apoyándose en sus exportaciones, algo que sería obviamente imposible para todos los países del mundo (los excedentes comerciales de un país deben encontrar compensación en los déficits de otro; los empleos creados por una empresa competitiva de un país, son empleos potencialmente perdidos por una empresa de otro país).

En resumen, para que aumente el empleo en un sector, es indispensable que su producción aumente más rápidamente que la productividad del trabajo; esto únicamente se produce en sectores que responden a una demanda que crece muy rápidamente (algo poco frecuente en las actividades maduras, cuya demanda, en los países industrializados, se acerca a los límites de la saturación), o en sectores que, por el contrario, tienen muy baja productividad y esta crece lentamente. Estos últimos sectores constituyen, vestigios del pasado, desde el punto de vista de la estructura productiva, y en ellos (véanse numerosas actividades de servicio) las reglas del mercado están impulsando ya la adopción de nuevas tecnologías y el aumento de la productividad.

De estas observaciones se deduce que, en el fondo, las economías de los países industriales avanzados siguen un proceso de innovación y productividad que requiere menores aportaciones de trabajo humano empleado en los sectores productivos.

En la situación presente es evidente que coexisten los tres modelos de paro evocados anteriormente, el clásico, el keynesiano y el schumpeteriano, y es probable que con una disminución de los salarios y una política de crecimiento elevado se conseguiría en numerosos sectores aumentar más rápidamente la producción que la productividad, y con ello retornar a situaciones de pleno empleo. Pero ¿es aconsejable precarizar el empleo? ¿vale la pena proyectar el aparato productivo a tasas de crecimiento demasiado elevadas?, ¿no estaríamos así luchando sin probabilidad de victoria a largo plazo, contra un desempleo tecnológico subyacente?

El desarrollo de la innovación tecnológica y su reflejo en el aumento de la productividad del trabajo es la ley del progreso de las sociedades industriales avanzadas, y la competencia entre las empresas es el factor que las sustenta.

El mundo de la innovación permanente es un mundo difícil para el que es esencial estar adecuadamente preparados, individualmente y socialmente.

2. LA ORGANIZACIÓN DE LA VIDA Y EL NUEVO PLENO EMPLEO

La Revolución Industrial estructuró una organización de la vida humana que, a grandes rasgos, se ha mantenido hasta el presente. Esta estructura comporta tres fases bien distintas, que se siguen en el tiempo.

La primera es una fase de educación y de formación que, progresivamente, ha ido ampliándose, aumentando con los años de obligación escolar y con la democratización de la enseñanza superior.

La segunda es la fase del empleo, especialmente en forma de actividad asalariada, durante la cual el empleador espera rendimientos crecientes en el tiempo mediante un proceso de aprendizaje y adquisición de experiencia.

La tercera es una fase de retiro, ocio permanente obligado por razones de edad, fase que también se está ampliando, como la primera, porque el retiro llega antes y porque la esperanza de vida aumenta.

La segunda fase se reduce paulatinamente por el doble efecto antes mencionado, se alarga el período educativo y se baja la edad de retiro; y así, mientras un empleado trabajaba durante más de cincuenta años hace un siglo, hoy son pocos los que trabajan cuarenta durante el curso de su vida.

El paso de una fase a la siguiente es traumático. No es fácil dar el salto de la escuela o la Universidad a la empresa; es un obstáculo que cada día se franquea con más dificultad; y en lo que se refiere al retiro de la vida activa, el trauma psicológico de los afectados es con frecuencia importante, y aumenta a medida que la nutrición y la atención sanitaria reestablecen la capacidad activa de los más ancianos.

Después de una preparación en "circuito cerrado" y completamente aislado del mundo profesional, el joven llega a la vida profesional como si arribara de otro mundo. En el otro extremo, por el solo hecho de haber cumplido una determinada edad, los más viejos quedan excluidos de toda actividad, independientemente de sus deseos y de sus capacidades. Desde una vida activa en la que apenas está permitido pensar en otra cosa que no sea la propia actividad, se salta bruscamente a un "retiro" del que todo estaba previsto excepto el modo de llenarlo, porque para esa etapa no hay preparación alguna.

Todo parece indicar que este modelo está llegando a sus límites últimos y que la revolución de la Sociedad de la Información debe proponer un sistema alternativo.

El modelo de la Revolución Industrial estaba centrado sobre el concepto del hombre como suministrador del factor de producción "trabajo" que reclamaba la función de producción industrial.

En la Sociedad de la Información la función de producción industrial se realiza esencialmente mediante automatismos artificiales; la intervención del hombre deja de ser la de un factor de producción simple, anónimo, no-diferenciado, para transformarse en un gerente, controlador, creador, inspirador del proceso productivo.

En la Revolución Industrial, la lógica del proceso imponía sus condiciones al trabajador; en la Sociedad de la Información, el trabajador impone su lógica al proceso. Las responsabilidades cambian, y con ellas las características y las necesidades de formación.

La estructura de la vida en tres fases pierde sentido; los conocimientos adquiridos durante la primera fase de educación, en un mundo de innovación permanente, pronto serán obsoletos; y el capital humano acumulado por la experiencia del trabajador al terminar la segunda fase, es una riqueza indispensable para las nuevas exigencias de los sistemas productivos complejos que no se puede perder en un retiro, dorado o no.

Es así como la Sociedad de la Información exige un rediseño de la vida humana que haga desaparecer las barreras que existen en el tiempo entre educación, trabajo y ocio. La estructura de la organización de la vida en el siglo XXI se aproximará paulatinamente a una interacción permanente entre educación-formación, empleo-trabajo, y ocio-consumo-participación social.

Es este el nuevo diseño que conviene analizar en el marco de una prospectiva normativa, ya que es evidente que, aunque su desarrollo pueda inscribirse en tendencias perceptibles hoy en día (véanse los intentos de sistemas de reciclaje de la formación profesional, o el retorno de ciertos países a prácticas más flexibles en materia de edad legal de jubilación), la organización de la vida sin fases diferenciadas exige planteamientos institucionales y actuaciones políticas para modificar, de manera sustancial, aspectos tan importantes y

sensibles para el ciudadano como la legislación laboral o la planificación de los servicios públicos de enseñanza.

Este rediseño de la organización de la vida humana es, obviamente, indisoluble del desarrollo innovador de las tecnologías de la Sociedad de la Información, y también parece que es indispensable para encontrar una nueva definición del concepto de empleo que tenga validez a largo plazo, y permita poner punto final a la inaceptable discordancia entre empleados y parados.

Es conveniente señalar desde un principio que, un rediseño de tal magnitud de la organización de la vida humana, no tiene únicamente aspectos institucionales; también tiene consecuencias e impone condiciones sobre el sistema económico y, en particular, sobre el funcionamiento de la distribución de las rentas derivadas de la producción.

En el modelo de la Revolución Industrial, el peso de la distribución de la renta, recaía sobre la población ocupada, y en medida más selectiva, sobre los propietarios del capital. La disminución del papel del trabajador-empleado como factor de producción, requiere otros mecanismos de distribución primaria y de redistribución, que permitan financiar la educación, el ocio, la participación, el trabajo doméstico o social, y tantas otras actividades que irán aumentando su peso relativo en la organización de la vida humana. Es obvio que no se trata de un problema de recursos absolutos (la Sociedad de la Información innova, produce más, genera mayores excedentes de productividad y, por consiguiente, permite que el bienestar de todos, en conjunto, aumente), sino de un problema de regulación del proceso de redistribución de estos recursos, para que éstos no se queden prioritariamente en manos de los detentores de factores de producción de la Revolución Industrial (trabajadores-empleados y capitalistas).

Esta última observación permite establecer claramente en qué ámbito se sitúan las responsabilidades del cambio de modelo: en las Administraciones Públicas y en el proceso democrático que las valida. Innovar en las instituciones que regulan la interacción educación-trabajo-ocio, y en los procesos que facilitan la redistribución de la renta, es el reto del siglo XXI para las sociedades industriales avanzadas, para sus representantes democráticamente electos y para sus Administraciones Públicas.

No deja de ser en cierto modo aleccionador que, aunque la organización de la vida sea una tarea individual en la que se manifiesta plenamente el libre albedrío, su evolución estructural a largo plazo requiere decisiones colectivas y el éxito de los procesos de transformación conlleva una perfecta consonancia entre individuo y sociedad.

2.1. Empleo y trabajo

En una Sociedad de la Información plenamente desarrollada como Sociedad Post-industrial, el concepto de empleo se habrá diluido en el concepto más amplio de trabajo.

El aumento progresivo, en todos los países, del empleo a tiempo parcial, la inexorable disminución de los horarios en las empresas, la adopción de fórmulas de empleo flexible que permiten las nuevas tecnologías (como el teletrabajo a domicilio) y la explosión que se verifica en todos los países del autoempleo o de la actividad productiva independiente, individual o familiar, sirven para establecer una tendencia de fondo en las sociedades industriales avanzadas: el empleo-asalariado que estereotipan los contratos-marcos y las asociaciones empresariales y sindicales, está perdiendo representatividad en el mundo del trabajo.

Trabajo-empleado, por cuenta ajena o por cuenta propia, trabajo-doméstico y trabajo-

social adquieren en el nuevo modelo, estatutos de mayor equivalencia mediante fórmulas apropiadas de redistribución de la renta (salarios sociales para amas de casa, deducciones de impuestos por trabajos sociales) o de financiación de prestaciones de interés colectivos.

La Sociedad de la Información, con sus servicios telemáticos, sus bases de datos, sus memorias y sus automecanismos, ofrece los medios indispensables para el buen funcionamiento de un sistema de trabajo complejo en el que el pluri-empleo y multi-trabajo serán la regla y no la excepción. En cierto sentido, el trabajo retorna a una situación pre-industrial con mayoría de artesanos y profesiones liberales, pero ahora con niveles de renta infinitamente más elevados para todos y con amplias posibilidades institucionales para mantener la dignidad productiva de los más débiles.

¿Cómo reaccionarán los trabajadores a medida que van desapareciendo las funciones de trabajo-empleo asalariado tradicionales?

Imposible suponer una transformación profunda del hombre que lleve de su egoísmo tradicional a una nueva fórmula de altruismo. El motor del cambio es, y seguirá siendo, el interés propio, el deseo de maximizar renta y bienestar, y esto hace que el trabajo-empleo (en su nueva vertiente de flexibilidad, tiempo reducido, y creciente autonomía) seguirá siendo durante muchas décadas el eje central de la actividad del trabajo productivo. Con el tiempo, la riqueza compartida puede que facilite el altruismo y propicie una valoración más elevada de los trabajos alternativos, pero esto, si bien siempre será deseable, no es necesario para el pleno desarrollo del modelo de la Sociedad de la Información.

El trabajo (incluyendo al empleo, al trabajo doméstico y al trabajo social) no tiene ninguna necesidad de regulación pública en cuanto a su distribución en el curso de la vida humana. Es bueno que los jóvenes, adultos y ancianos trabajen y modulen esta actividad en función de sus intereses y necesidades.

Toda sociedad debe facilitar el derecho al trabajo que tiene el individuo en cualquier momento de su vida. El empleo, por el contrario, como resultado de un mercado de trabajo organizado, puede y debe ser objeto de regulación, ya sea por su aspecto contractual (en las relaciones entre empleador y empleado) o en su aspecto de funcionamiento de la competencia (por ejemplo entre autónomos), pero las fronteras entre empleo formalizado y trabajo informal se irán diluyendo con el tiempo.

Para poder funcionar adecuadamente, en un sistema en el que actúan paralelamente y con múltiples interacciones, unas actividades de trabajo de mercado y otras de no-mercado, razones de eficiencia reclaman una información abundante y transparente.

La opacidad de las relaciones interpersonales en los países en vías de desarrollo, en los que formalidad e informalidad coexisten en el mercado de trabajo, es fuente permanente de injusticias, abusos y esclavitud. Una sociedad moderna que recupera la dualidad formal-informal, necesita garantías y protecciones que solamente pueden proporcionar la objetividad de los datos y su tratamiento.

En la Sociedad de la Información, las redes informáticas permitirán el libre acceso de los ciudadanos a una información detallada sobre las ofertas de puestos de trabajo, sobre las demandas sociales, sobre las necesidades de trabajos colectivos y facilitarán el contacto a distancia, en tiempo real, entre la oferta y la demanda; en estas redes circularán paquetes de trabajos a realizar y realizados, para gestores, emprendedores y brain-workers; se efectuarán operaciones de compra y venta, se proporcionarán servicios de mantenimiento.

Las experiencias embrionarias que ya se observan en algunos sistemas, no pueden más que estimular nuestra imaginación; el futuro de la informática como operadora central del trabajo flexible, parece ofrecer posibilidades ilimitadas.

2.2. Educación y formación

En una Sociedad de la Información plenamente desarrollada como Sociedad de los Recursos Humanos o como Sociedad del Conocimiento, educación y formación serán indisolubles de un proceso de perfeccionamiento personal que se extiende durante toda la vida.

Conviene abordar aquí tres grandes temas de la Educación en relación con la Sociedad de la Información: la Educación Permanente, la Educación del Tiempo Libre y la Educación Planetaria.

La Educación Permanente es fundamental para una mejor adaptación al cambio tecnológico y para el desarrollo de la capacidad innovadora individual y es una ayuda indispensable para el desarrollo del trabajo independiente.

La educación permanente no puede limitarse a la (necesaria) información sobre las nuevas tecnologías; no es una educación clásica, en el sentido estrecho del aprendizaje escolar de una profesión directamente productiva, sino que va bastante más allá, porque no debe olvidarse que los 4/5 de la vida ya transcurren fuera del trabajo y ello exige también una educación. Si uno ha abandonado el contacto con todo lo que no sea la vida profesional, ya no es capaz de aprovechar y vivir el tiempo libre. Y es evidente que la Sociedad de la Información generará cada día más tiempo libre.

El Tiempo Libre es la principal riqueza creada por el crecimiento económico. Su uso inteligente requiere una Educación que, en permanencia, estimule la creatividad individual y provoque sed de conocimientos. Es ésta una finalidad importante de la educación de la Sociedad de la Información.

A la Educación le queda por misión en palabras de Jacques Attali, "precisar la vía difícil por la cual los miembros de una sociedad pueden hacerse innovadores, comunicantes y actores de su propia vida".

La Sociedad de la Información abre la puerta a un portentoso desarrollo del tiempo creativo dedicado a las artes y ciencias, algo comparable en la historia humana al Renacimiento. Una nueva Sociedad artesana reemplaza a una Sociedad Industrial; los robots mecánicos ya pueden desplazar a los robots humanos. La Educación debe renovar el gusto creativo de las futuras generaciones.

La Sociedad de la Información globaliza los problemas: la imagen transmitida destruye las fronteras. El mundo es unidad: el hambre, la desertización, la destrucción de los ecosistemas, la contaminación, el efecto invernadero... Los sensores obtienen y analizan la información: los satélites y los cables ópticos la difunden. Cada día tenemos más información planetaria; cada día es más fácil actuar localmente para aportar un grano de arena a la solución de los problemas globales.

La Educación es en este campo el principio de la acción. Los esquemas nacionales deben dar paso a nuevos esquemas mundiales. La problemática mundial es una realidad objetiva sobre la cual se acumulan información día a día, que los programas de enseñanza de los jóvenes y los programas de educación permanente deben poder aprovechar.

En el presupuesto-tiempo de los integrantes de la Sociedad de la Información, trabajo-empleo y educación-formación constituyen un binomio inseparable de actividades que comunican, se complementan, se estimulan mutuamente; las fórmulas, una vez más, son flexibles: uso compartido de las jornadas o de las semanas, entre trabajo y educación; años sabáticos dedicados a la formación; empresas con actividades mixtas de producción de bienes y servicios educativos.

Las tecnologías del nuevo paradigma de la Sociedad de la Información intervienen masivamente en el proceso de educación permanente mediante la enseñanza asistida por ordenador y el uso generalizado de sistemas expertos y de elementos de inteligencia artificial. Idiomas, ciencia, artes, reciben un tratamiento sistemático por parte de las tecnologías de la información, que permite la flexibilidad, el aprender a un ritmo propio, el profundizar detalles en un ambiente de libertad. Un aspecto esencial de la formación permanente cubre, en la Sociedad de la Información, la manera de acceder a las múltiples bases de datos y de textos, o a las instituciones y personas que pueden proporcionar el servicio de información adecuado.

En estos temas, como en tantos otros, la sociedad actual ya ha definido procesos de transición hacia la Sociedad de la Información, y ya ha puesto en evidencia obstáculos y problemas que buscan solución (así el bombardeo constante de información indiscriminada por los medios de comunicación, necesita vehículos técnicos de selección que permitan al ciudadano dictar el ritmo y el contenido de la información que solicite para su desarrollo personal).

La fuerza persuasiva de los medios puede provocar y provoca, fenómenos de mimetismo cultural y de abandono involuntario de la capacidad de raciocinio; no hay duda que uno de los objetivos centrales de la formación permanente cubre el desarrollo de la personalidad, la transmisión de valores, la mejora de los procesos de formación de opinión, factores muy vinculados en el pasado con la relación personal maestro-alumno, pero que las tecnologías de la Sociedad de la Información también pueden facilitar.

Conviene señalar al respecto las enormes posibilidades que ofrece, a largo plazo, el concepto de sistema-experto para el almacenamiento de experiencias vividas por los "maestros", de sus reglas de pensamiento y de sus mecanismos de mejora permanente de esas experiencias y razonamientos: las máquinas de la Sociedad de la Información no son únicamente capaces de explorar redes lógicas de grandes dimensiones en escasas fracciones de segundo; también pueden almacenar intuiciones borrosas y establecer conexiones heurísticas.

Los métodos de enseñanza por ordenador de que disponemos a finales del siglo XX serán dentro de unas décadas meras curiosidades para coleccionistas, ya que prácticamente el verdadero potencial de los ordenadores y de las redes de interconexión no ha sido ni siquiera explorado por los agentes de su desarrollo. La posibilidad futura de acceder sin desplazarse de su consola a las mejores enseñanzas de los mejores profesores del mundo, de la manera más eficiente y con la información más al día, hace que la revolución de la información en el campo de la educación puede cambiar todo el sistema institucional que hoy nos rodea.

2.3. Consumo, ocio, participación social

La Sociedad de la Información ofrece amplias posibilidades para el binomio trabajo-educación, pero también es una sociedad de tiempo-libre: tiempo para consumir, que en el fondo es la finalidad de la economía, y define, en el sentido más amplio, el bienestar y la calidad de vida.

La Sociedad de la Información contribuye con nuevos productos y servicios a la mejora de la calidad de vida; lo hace, introduciendo inteligencia en los bienes de consumo duradero para facilitar su uso, mejorando los sistemas de transporte y de comunicación,

simplificando el funcionamiento monetario y financiero o el acceso a los mercados y a la distribución, o automatizando el entorno directo energético o de seguridad (domótica). Múltiples operaciones de la vida cotidiana, que antes requerían tiempo, esfuerzo, y que generaban a veces frustraciones y sinsabores, empiezan a ser, y serán en un futuro próximo, procesos regulados sin intervención humana. Como ya habíamos observado en el proceso productivo, las tecnologías de la información parecen estar especialmente diseñadas para eliminar todas aquellas actividades humanas que objetivamente se identificaron con pérdidas de tiempo por su escaso contenido creativo y por su efecto alienante sobre el hombre.

A fin de cuentas es más que probable que la Sociedad de la Información, al reducir las necesidades de tiempo para el trabajo-empleo y para el consumo de bienes y servicios (incluyendo el transporte) de uso obligado, aumente las disponibilidades de tiempo-libre de uso discrecional, o sea de tiempo para el trabajo doméstico o social, de tiempo para el ocio activo o pasivo, o para la participación social.

Cabe prever una entrada masiva también de las tecnologías de la información en estas actividades de tiempo-libre, o de ocio (informatización de servicios turísticos, de sistemas de reservas para acontecimientos artísticos, bases de datos sobre obras de arte, sistemas expertos para la mejora de la práctica del deporte, etc.) y también de la participación social (sistemas de democracia participativa en redes de telecomunicaciones interactiva, videoconferencia, etc.).

En el fondo, todo parece indicar que las nuevas tecnologías de la Sociedad de la Información posibilitan cambios radicales de la organización de la vida humana, tanto en lo que se refiere a las distintas fases del ciclo de la vida, como en lo que se refiere al empleo del tiempo.

La reflexión contemporánea sobre el factor tiempo nos ha llevado a la conclusión de que en la mayoría de los países industrializados se vive según modelos organizativos totalmente inadecuados y que no son más que la proyección inconsciente de esquemas o hábitos del XIX. Lenta pero inexorablemente, se está poniendo en marcha un nuevo modelo con una disminución del tiempo de trabajo en el sector formal de la economía, la incorporación de actividades de trabajo en el sector informal para la población tradicionalmente inactiva y el desarrollo de la educación permanente como elemento motor de la organización de la vida humana.

Esta evolución prefigura la organización futura de la vida humana en la Sociedad post-industrial del siglo XXI.

Incógnitas sobre el trabajo del futuro y el futuro del trabajo

Francisco J. Laporta

Catedrático de la Filosofía del Derecho. Universidad Autónoma de Madrid.

Pronóstico o profecía o predicción son términos que tienen en común un cierto aire de familia y no muy buena fama. El parecido de familia tiene que ver con su significado común: viene a ser el de saber algo antes de que ocurra y anunciarlo. La mala fama deriva históricamente de que ha sido bastante frecuente que dichos anuncios adelantados sean más amigos del error que del acierto. Los pronósticos fallan con pertinaz frecuencia. Ahora estamos en tiempos de profecías, predicciones y pronósticos como consecuencia de algunos cambios históricos, o que se reputan históricos, que han producido o se están produciendo tanto en la vida económica como en la tecnología científica. También en la percepción de la política. En este ámbito, por ejemplo, es muy frecuente usar del vaticinio (a veces con tono claramente profético) para anunciar un futuro en el que los dos grandes polos de la organización y la convivencia humana sean el polo supranacional y el polo local. Se afirma así una y otra vez que el Estado tal y como lo pensamos hoy tenderá a ceder competencias hacia arriba, a entidades supraestatales de gran alcance, como la Unión Europea o el Mercosur, y hacia abajo, a entidades regionales y locales que están "mas cerca" de los ciudadanos.

En el mundo de la economía se dice que sucede algo parecido. Se habla de un mercado abierto, en competencia perfecta y globalizado. Sus actores principales serían por un lado grandes empresas multinacionales producto de fusiones y operaciones financieras hasta hace poco impensables y por otro lado la iniciativa y la imaginación individual o grupal que logra introducirse en este mercado es a través de la "red". Esto de la red es sin duda la gran novedad: las nuevas tecnologías, se dice, son capaces de articular un sistema de transmisión y elaboración de la información que no tiene parangón en la historia humana, y determina la transformación de todos los parámetros con los que hasta ahora hemos tratado de entender la vida social y económica; incluso de entendernos a nosotros mismos como seres humanos. La sociedad de la información en una economía globalizada y por encima de las constricciones legales de los Estados es el supuesto básico o el marco general a partir del que se dibuja todo lo que acontecerá en el futuro. Y desde él se hacen las profecías y las predicciones. Entre ellas se encuentran muy señaladamente las que se refieren a nuestra concepción de los que es el trabajo humano y lo que será de él en el futuro. De estas voy a dedicarme en estas páginas.

Una actitud recomendable frente a los pronósticos y predicciones sobre el futuro de las relaciones humanas, de cualquier tipo que sean, es la que llamaré de "cautela abierta". Es desde luego una actitud de desconfianza hacia los vaticinios demasiado ambiciosos en materias en las que los protagonistas son seres humanos interaccionando; en estas materias las reacciones cotidianas de esos seres humanos son muy determinantes respecto de lo que

va a suceder. Porque no estamos prediciendo el comportamiento de un asteroide o de una colonia de aves. Se trata de hacer pronósticos sobre estados de cosas que se producirán o no se producirán en función de factores que no pueden someterse fácilmente al dominio de leyes naturales. Incluso se ha dicho ya hace mucho que las profecías sobre asuntos humanos tienen a provocar su propio cumplimiento cuando son aceptadas por los destinatarios o su propia quiebra cuando son rechazadas por aquellos a quienes pretendían indicar el camino futuro. Y es que los seres humanos tienen, como luego veremos, una característica especial y única en el reino animal: una capacidad que les permite reflexionar sobre sus propias ideas y, por tanto, también reaccionar frente a sus propias predicciones. Esto por lo que hace a los que he llamado "cautela", que no es sino un sano principio de escepticismo. Pero esa cautela tiene que ser "abierta", es decir, tiene que basarse en la aceptación de aquello que parezca convincente y supere ciertas pruebas de validez, porque de lo contrario es simplemente la actitud conservadora de cerrarse en banda a admitir cualquier sugerencia nueva simplemente porque es nueva o desconocida o inconveniente. Una buena aproximación a esa actitud general de desconfianza crítica puede ser el someter las predicciones y pronósticos que se nos hagan a una batería de preguntas relevantes. Eso es lo que voy a hacer aquí para poner de manifiesto las incógnitas que me sigue sugiriendo lo que oigo y leo respecto del trabajo en el porvenir.

¿Qué es lo que nos dicen sobre el futuro del trabajo humano en la llamada nueva economía? Trataré de hacer un resumen de mensajes variados que no siempre son coherentes y homogéneos. Desde luego todos parecen coincidir en que hemos de olvidar el trabajo desarrollado de acuerdo con un contrato indefinido, que nos ocupe durante la mayor parte del horario laboral cotidiano, que tenga como causa el desenvolvimiento de una actividad muy definitoria de nuestra trayectoria vital y que se desarrolle fuera del domicilio. Eso, se afirma con gran rotundidad, se ha acabado. Y pro consiguiente la situación habrá de ser definida mediante contratos o relaciones temporales, con horarios de trabajo muy flexibles y tendentes a ser más cortos, para desarrollar variedad de actividades y que podrán además realizarse con frecuencia en el propio domicilio o con una gran movilidad residencial. Donde no se aprecia una gran unanimidad es en las diferentes alternativas que se proponen para ocupar todos esos espacios que deja el abandono de la estabilidad y la intensidad de la ocupación. Unos hablan de periodos de trabajo remunerado alternando frecuentemente con espacios temporales dedicados a la actividad formativa, cultural, de ocio, educativa, social etc.. Otros hablan de una suerte de "status profesional" que nos llevaría a ofrecer nuestros servicios en el mercado de forma parecidas a las actuales profesiones liberales, obteniendo con ello contraprestaciones económicas mientras se trabaja y acudiendo a las prestaciones de la seguridad social o a percepciones mínimas cuando no se trabaja. Otros hablan de la "autonomía" en el puesto de trabajo, de forma tal que aquellos o aquellas¹ que los ocupen, al margen de su temporalidad, se tornen en verdaderos artifices y definidores de sus contenidos sobre la base de la propia iniciativa y alejándose de la mentalidad jerárquica y de las definiciones externas y rígidas de los puestos de trabajo. Y por fin hay otros que no habla en realidad de trabajo como factor de producción o de trabajo como proceso o actividad productiva reglada sino de trabajo-producto, de actividades con un cierto ca-

¹ Desde luego se da por descontado que la incorporación masiva de la mujer al trabajo no es un fenómeno que vaya a detenerse en la nueva economía; yo también la doy aquí por cierto, aunque no torturaré al lenguaje ni al lector introduciendo sistemáticamente la consabida fórmula "os/as".

rácter creativo, de realización de una obra o de una acción personal y concreta que sirva como solución a un problema o como prestación de una ayuda o un servicio completo. Todo ello muy entrelazado con una gran insistencia en la formación y en la promoción interior de ese "status profesional". Y, por supuesto, enmarcado naturalmente en el dato de la potencialidad de las tecnologías de la información y en la versatilidad de la economía globalizada.

Variabilidad, flexibilidad, movilidad, versatilidad, creatividad, competitividad, etc... son pues los caracteres que van a definir, según estos pronósticos, el trabajo del futuro. Vamos a comenzar a hacer algunas preguntas genuinas (no retóricas) para poder establecer la solidez de esas predicciones. Empecemos, por ejemplo, por la disminución de la jornada de trabajo y la apertura sistemática de un margen mucho más amplio para las actividades de ocio o de formación. ¿De dónde se obtiene este corolario?. Pues no se sabe muy bien. Parece ser que de la potencia productiva de las nuevas tecnologías, que irán sustituyendo progresivamente al trabajo humano. Pero con los datos que tenemos de la historia económica de la industrialización y los pocos datos actuales sobre la actividad laboral asociada a las nuevas tecnologías, las cosas no parecen ir por ahí. En el marco de una economía tan competitiva como la que se anuncia, las nuevas tecnologías conseguirán aumentar la producción, pero se aumentará tanto más cuanto más tiempo dediquen las personas a estar al pie de la máquina o de los teclados. Me parece que una cosa es que las tecnologías de la información hagan nuestro trabajo en una décima de tiempo que emplearíamos sin ellas y otra muy distinta que nos dejen libre nueve décimas partes de nuestro tiempo. Yo no conozco a ningún trabajador especializado en altas tecnologías (y por supuesto tampoco a ningún alto ejecutivo o directivo empresarial) que trabaje menos horas que antes. Generalmente trabajan las mismas. Lo que ocurre es que producen diez veces más. Eso fue lo que ocurrió también en el proceso de industrialización. La máquina liberó al hombre de ciertos trabajos, pero no limitó su jornada. Porque en una economía competitiva los horarios de trabajo los limitan las leyes o la negociación colectiva; nunca las tecnologías, sean nuevas o viejas.

Y respecto a las tecnologías y su incidencia en el trabajo del futuro cabe hacerse también unas preguntas. Por lo pronto una de carácter social o sociológico y otra de carácter más técnico o profesional. Se ha mirado siempre a la tecnología como una suerte de palanca de medición entre el ser humano y la realidad sobre la que actúa. Desde los tiempos en que lo único que había era el trabajo físico sobre la tierra y con las propias manos, con la propia fuerza muscular, el ser humano consigue irse separando paulatinamente de la realidad física a la que modifica con su trabajo mediante la interposición de técnicas. Pero siempre se ha sabido que ese distanciamiento, esa separación del ser humano y el objeto de su labor, es muy selectiva. No todos acceden a las tecnologías que les permite separarse de la acción física del trabajo y de la realidad. Hoy, por lo pronto, sabemos que una importante proporción de la población humana no tiene acceso a la tecnología, ni a la nueva ni a la vieja. Cuando hablamos, pues, del futuro del trabajo humano estamos hablando seguramente de un sector de ese trabajo y de un segmento de la población laboral. Para el resto quizás el futuro del trabajo sea bastante parecido al pasado. Y no parece demasiado aceptable que se hable del asunto como si solo hubiera "un" futuro. Temo que vaya a haber, como casi siempre, muchos futuros distintos y muchos tipos de trabajo en ese futuro, no pocos de ellos sospechosamente parecidos a los del presente. La pregunta más profesional o técnica tiene que ver con una necesidad que se viene observando en el mundo de la economía desde hace un siglo: me refiero a la necesidad de una especialización cada vez

más precisa y exigente. Si dejamos a un lado la insistencia retórica en la formación continuada o en la actividad formativa, de la que no sabemos muy bien como puede articularse, tenemos que concluir que la visión ordinaria del trabajo del futuro contiene una contradicción interna: parece contemplar al mismo tiempo una gran versatilidad de ocupaciones y tareas y una profunda especialización. Pues bien, yo no veo la manera de obtener una especialización tan exigente sobre la base de cambios constantes de trabajo profesional. Creo que contratos temporales y flexibles con horarios cortos de trabajo en lugares heterogéneos simplemente no pueden conseguir un piloto de vuelo, un cirujano o un especialista en economía de la pesca. Los lectores pueden ir imaginando ejemplos como esos y verán que en casi todos ellos los niveles de excelencia en una actividad laboral o profesional, empresarial o pública se consiguen siempre sobre la base de que la carrera o el itinerario profesional sea a la vez banco de experiencias para enriquecer las destrezas del que ocupa el puesto de trabajo. Hasta ahora parecía obvio que la formación profesional general, los fundamentos básicos o los conocimientos generales eran algo que se presuponia cuando se iniciaba la vida laboral, y que luego el desempeño de las distintas funciones con una cierta continuidad producía el nivel deseado de especialidad. Era la "vida laboral", por así decirlo, la que le especializaba a uno. Ahora no parece nada claro que esto vaya a ser así porque para alcanzar ese nivel es necesaria esa vida laboral de la que precisamente se dice que está destinada a desaparecer. ¿Cómo se entiende esto?

Estos y otros interrogantes ponen de manifiesto que, como efectivamente suele afirmarse, estamos ante visiones de un futuro económico y social de que desconocemos todavía demasiadas cosas y no sabemos como articular y organizar las relaciones empresariales y laborales para dar respuesta a todas esas incógnitas. Sin embargo estas preguntas no me parecen las más importantes y supongo que irán encontrando respuestas razonables a medida que se avance en el conocimiento de los ingredientes de ese futuro. Lo que me parece por el contrario más decisivo es algo que, a falta de otra mejor expresión, llamaré la dimensión filosófica o antropológica del asunto. Cuando hablo de esto me estoy refiriendo a un conjunto de presuposiciones básicas de nuestra cultura sobre qué es el ser humano y cómo lo percibimos. Son presuposiciones que a veces son casi invisibles, pero que estructuran la organización de las pautas de convivencias, las reglas sociales y el entramado de las relaciones interpersonales. Voy a mantener que las predicciones o vaticinios que hagamos sobre el trabajo humano en el futuro han de tener en cuenta estas presuposiciones.

Seguro que no faltarán lectores que piensen que unas reflexiones como estas están tan alejadas de la realidad cotidiana del mundo de la producción y el mercado que parecen superfluas y no encuentran aplicación en ese ámbito. Me gustaría poder transmitir la convicción de que esto no es así, y de que las preguntas que suscita la dimensión antropológica del trabajo del futuro son de singular relevancia para la vida individual de cada uno y, por tanto, para la vida cotidiana de hombres y empresas.

La primera de estas presuposiciones es el que el ser humano para ser tal ha de actuar con cierto grado de libertad en sentido negativo. No consideramos persona a alguien que obre en virtud de una fuerza irresistible, como un autómatas o poseído por algún tipo de pulsión que le transforme en un mero objeto actuante. Ni consideramos los "actos" que haya podido llevar a cabo alguien así condicionado como "actos" en sentido estricto realizados por él, sino como "sucesos" o "eventos" que *se han producido* impersonalmente y que no son imputables a *alguien*. En el mundo del derecho, por ejemplo, todos aquellos comportamientos que pueden ser vistos como efectos de esas causas ciegas que se impo-

nen sobre el sujeto están exentos de responsabilidad personal. No consideramos que los seres humanos puedan ser meras "cosas" que "produzcan" puros efectos. La historia del trabajo también ha sabido adaptarse a este punto de vista. En primer lugar, prescindiendo del trabajo esclavo como trabajo en el que el actor se tornaba un puro medio, una especie de herramienta que desempeñaba las tareas impuestas por el amo. Y después, naturalmente, estableciendo la libertad de trabajo a partir de la desvinculación de los seres humanos de señoríos y tierras hasta el reconocimiento del derecho de elección del lugar y tipo de trabajo, que se consolida a finales del siglo XVIII. La noción de trabajo se adaptaba así a la presuposición antropológica occidental de que la estatura de persona y los efectos que pueden imputársele a esa persona no solo se producen en un ámbito de libertad de elección, no en una situación de vinculación física o psicológica. Por lo que respecta al futuro del trabajo o al trabajo del futuro, cualquiera que sea este, no me parece posible pensar que pueda suponer retroceso alguno esa convicción. Por el contrario, los designios que se nos apuntan inclinan a pensar precisamente en una ampliación todavía mayor de esta exigencia de libertad en sentido negativo en el trabajo futuro.

La segunda presuposición antropológica es de fundamental importancia pero está hasta tal punto encastrada en nuestro modo de pensar que por eso mismo es más difícil de hacer explícita. Se trata nada menos de la "reflexividad" de nuestro propio yo. El yo humano no solo sabe, sino que sabe que sabe, no solo piensa sino que piensa que piensa, no solo habla, sino que habla de que habla. Es decir, es un yo estratificado en varios planos alguno de los cuales se imponen sobre los otros en el momento de la reflexión y de la acción. Eso es lo que en el ámbito de las acciones humanas, llamamos "ser dueño de uno mismo", que un estrato de nuestro yo (por ejemplo la "razón") domine y guíe a otros estratos de nuestro yo (por ejemplo, los "deseos" y las "pasiones"). De esta manera uno puede decir que es el origen y la fuente de sus acciones, y hablando de toda una vida que uno es el modelador de sí mismo, que se ha hecho a sí mismo, que ha conseguido ser responsable hasta de su propia personalidad. Esta segunda presuposición antropológica está, en mi opinión, algo más amenazada en el horizonte del trabajo futuro. Lo que el trabajo ha hecho a lo largo de la historia para incorporar esta segunda presuposición ha sido fomentar el desarrollo de las propias capacidades, el impulsar a modularse a sí mismo como trabajador para emanciparse de la idea de que era simplemente una pura "fuerza" de trabajo. Durante siglos, pero especialmente en los dos últimos, mediante los sistemas de aprendizaje y de educación, se ha puesto al ser humano en la posibilidad de realizar un esfuerzo sobre sí mismo para modelarse como diestro o entendido en algo. Ser un "experto" en algo (cualquiera que sea el alcance que se dé a esta expresión) implica concentrarse en una actividad para aprovechar las economías de escala, poner en práctica la capacidad personal e invertir un tiempo en prepararse para obtener un resultado. Todo ello no solo especializa a cada trabajador sino que lo *identifica* profundamente como ser humano, le dota de una seña de identidad tanto en el mundo laboral como ante los demás miembros del grupo. El dominio y sacrificio de muchas pulsiones y deseos (pensemos por ejemplo en el durísimo aprendizaje cotidiano que conduce a ser un buen músico) produce la identidad laboral y profesional, y con ella la identidad personal. ¿Será esto de la misma manera en el horizonte laboral del futuro? En realidad lo que algunos nos dicen es que la impredecibilidad de las ocupaciones y la incesante variabilidad de las mismas harán casi arbitrario o irracional el elegir "ser algo", desarrollar una *expertise* de cualquier tipo que sea y emplear en ello algún tiempo. En un breve plazo de tiempo esa inversión personal estará destinada inevitablemente a ser barrida por la innovación constante y la velocidad de los cambios de la oferta y la demanda.

La tercera presuposición antropológica tiene que ver con la anterior, pero vista, por así decirlo, en la dimensión temporal, en la extensión lineal del tiempo. Ser alguien no es solo ser libre aquí y ahora para hacer o elegir esto o aquello aquí y ahora, sino proyectar en el tiempo la propia personalidad. La acción del yo hoy carece casi siempre de sentido sin un yo futuro con el que se relaciona tácitamente. El ser humano es el que fue, el que es y el que será. Lo que hoy hace o dice tiene un origen y una motivación en el ayer y se proyecta sobre el mañana que constituye casi siempre la razón de ser de su comportamiento y su acción. Nociones como "responsabilidad", "mérito", "intención", "fines y medios", etc...que son indispensables incluso para poder hablar de acciones humanas, descansan en esta dimensión temporal de nuestra concepción del ser humano. Incluso la racionalidad misma, entendida sobre todo como racionalidad instrumental, se basa en ella. Y su principal enemigo es la *incertidumbre*, es decir, la ausencia de seguridad sobre la vinculación que pueda existir entre mi yo de hoy y mi yo o mis yoes futuros. La lucha del ser humano moderno es por ello una lucha contra la incertidumbre, pues es ésta la principal enemiga de su definición misma como proyecto de vida en el tiempo. No es una exageración decir que este modo de ver al ser humano caracteriza nuestra idea del trabajo al menos desde el paso de la sociedad cazadora-recolectora a la sociedad agricultora. La primera vez que un grupo de *sapiens* hace unos cien mil años resolvió quedarse a cuidar algunos árboles frutales de su entorno ahuyentando de ellos a todos los posibles consumidores de sus frutos futuros, determinó el nacimiento de una mentalidad que se veía a sí misma en el tiempo, es decir recogiendo en el futuro ese fruto que cuidaba o cultivaba hoy. Esa proyección en el tiempo determina que mi trabajo de hoy ha de reflejarse de algún modo en mi yo futuro. Al realizar frente a mis inclinaciones actuales una tarea que se revela fecunda en el futuro estoy proponiéndome mis fines y por tanto estoy construyendo mi propio yo mediante el trabajo de hoy. No soy un puro medio, me creo a mí mismo, me desarrollo como vocación, como "llamada" (*Beruf*), para ser algo. Pues bien, si lo representamos imaginativamente como ese paso conceptual entre un ser cazador-recolector de acciones de trabajo únicas e instantáneas a un ser agricultor que establece su labor como un proceso en el tiempo, entonces veremos que esta transformación ocupacional crucial ofrece al ser humano un "sentido de su lugar" en el tiempo. Ya se sabe a sí mismo como perteneciente a algún espacio en el decurso del tiempo en el que va a encontrar un sentido vital con su trabajo. Ya sabe definitivamente que es. Pues bien, digamos metafóricamente que la sociedad que nos dibuja la nueva economía vuelve a ser una sociedad de acento cazador-recolector en la que los individuos tecnologizados realizan esfuerzos puntuales de trabajo en un horizonte en la que las ideas de "cultivo" y "recolección" parecen haber desaparecido. Es, por ejemplo, la ideación de una estrategia puntual y momentánea de captación de un segmento de la atención del mercado lo que caracterizará más decisivamente el trabajo en la nueva economía. Si esto es así, todos los aspectos fundamentales de construcción de la propia personalidad a través de la actividad laboral habrán sido abandonados a otros ámbitos de la actividad humana, como el ámbito, hoy por hoy carente de elaboración y refinamiento, del ocio humano.

Y vayamos a la última presuposición antropológica que nos define de modo implícito. Se trata de que no podemos definirnos a nosotros mismos de un modo puramente individual. A nuestra dimensión temporal como seres hemos de añadir nuestra dimensión social. Nosotros *somos* un plan de vida engarzado con otros planes de vida, con otras vidas con las que establecemos compromisos personales y sociales. La idea de "comprometerse" con otros es algo que define profundamente nuestra identidad personal. Puede incluso

decirse que nuestro más profundo modo de ser o proyecto vital es seguramente un modo de ser o proyecto compartido: por ejemplo, la creación de una familia es un tejido denso de compromisos personales en el tiempo que ha de articularse con los compromisos y acciones de los demás. A esta dimensión ha sabido adaptarse perfectamente nuestra idea del trabajo. Unas veces por razones puramente económicas: porque la actividad cooperativa genera más riqueza que la mera suma de las actividades individuales aisladas. Pero otras veces también por razones sociales: nuestra actividad producía también el reconocimiento de los demás al engarzarse con la actividad de los demás.

El yo era un yo con los otros, no un mero yo frente a los otros. Mi profesión como rol social adquirido era mi tarjeta de identificación ante los demás. Cuando seguía las pautas que los demás establecían para mi status como ser social encontraba la aceptación y el reconocimiento de los demás. Esa, por ejemplo, es la razón por la que la mujer ha querido a toda costa (y con razón) salir del ámbito de la vida privada del hogar y alcanzar el ámbito laboral: su reconocimiento se operaba en la vida interactiva con los demás, no en el mundo invisible de su casa. ¿Qué nos dicen las predicciones sobre ese aspecto del trabajo del futuro? Pues parece ser que la única retribución o reconocimiento que tendremos es precisamente el que el mercado se interese en lo que hacemos. El horizonte futuro se dibuja con unas tintas tan sumamente individualistas que parece que esta presuposición no existe para él. La variabilidad e interinidad de lugar y tiempo de trabajo hará casi imposible, por ejemplo, la formación de una pareja estable; por no hablar de la idea de tener hijos. Lo que se ha llamado ausencia del sentido del lugar puede imponerse hasta tal punto que deteriore seriamente la identidad del sujeto. Eso por no hablar de la quiebra de la idea misma de organización en una unidad económica como la empresa. Es seguramente cierto que las antiguas convicciones sobre la jerarquía y la disciplina dentro de la empresa están ya muy pasadas de moda, pero la idea de la organización como articulación de las acciones de los distintos integrantes de un grupo de conducta cooperativa es conceptualmente inevitable. Sin ella simplemente no hay empresa como unidad económica, ni resultado definido o no se sabe cuando y cómo lo habrá. Por tanto, la idea, dibujada a veces con infantiles tintes heroicos, del joven emprendedor individual sentado al teclado en su garaje para producir un objeto virtual de intenso pero efímero deseo por parte del mercado puede resultar innecesariamente empobrecedora, y, desde luego, la visión tan agresivamente individualista de la nueva economía invita a plantear problemas muy profundos. Ya existen hoy enormes dificultades entre los jóvenes trabajadores para desarrollar proyectos personales satisfactorios. Cada día más parejas retrasan indefinidamente su estabilización por razones de lugar y tiempo laboral. Si esa tendencia se intensifica en el futuro puede crear una grave desagregación social. Por no hablar del destino de entidades sociales, como la familia, que han constituido unidades humanas fundamentales.

En resumen, las preguntas que se pueden hacer a la idea corriente del futuro del trabajo plantean más problemas de los que se dan por resueltos. Tengo la impresión de que los que predicen el fin del trabajo tienen sólo en mente los aspectos económicos de la actividad laboral y los aspectos más penosos del esfuerzo humano en el trabajo, y eso tiende a hacer atractiva su propuesta. Pero el trabajo no solo proporciona dinero y los recursos económicos a la persona, también hace cosas mucho más profundas: hoy por hoy establece la estructura temporal del día, es decir, la distribución colectiva del tiempo en la que se insertan las personas, proporciona también algunas de las más importantes relaciones sociales suprafamiliares y la inserción del individuo en las exigencias de los intereses colectivos y el bienestar general. Con todo ello, naturalmente, va definiéndose en cada uno la

propia identidad social. El trabajo, esa actividad que según se dice va a desaparecer, dice todavía a todos en una importantísima medida quienes somos y determina hasta unos límites difíciles de exagerar la articulación de la interacción social.

Las predicciones sobre la desaparición o minimización de la actividad laboral pueden ser correctas. Pero si, en tono de hipótesis, aceptáramos que los son o pueden serlo tendríamos que mover también nuestras lentes de ver la sociedad para reenfocar todo el cúmulo de consecuencias sociales que ello llevaría consigo. Eso es lo que muchas veces se echa en falta en la literatura al respecto. Porque, por ejemplo, si el empleo no fuera a ser ya la fuente o el origen de los salarios o recursos de cada cual tendríamos que empezar a pensar en otras razones para distribuir esos recursos, como podría ser la idea del ingreso del ciudadano universal, pero entonces no podríamos poner en cuestión alegremente la estructura impositiva del Estado ni podríamos afirmar sin más ni más la crisis del Estado social, al que estaríamos encargando una tarea nueva y una carga poderosa. Y si el empleo no estableciera las rutinas temporales de todos tendríamos que proceder a distribuir el tiempo cotidiano de forma que los individuos lo utilizaran en actividades relevantes para su propia personalidad y para la sociedad misma. La naturaleza trivial, alienante y de ínfima categoría intelectual del ocio puramente consuntivo que constituye hoy el mercado inmenso de las actividades no laborales tendría que ser puesto en cuestión, y con ello todo un importante sector de la economía actual, incluido naturalmente el de los medios de comunicación. Y habría también que modificar la mentalidad social en lo que a la identidad de las personas respecta. La ausencia de la propia estimación que caracteriza hoy a quienes, por falta de formación o por los avatares del mercado o de la estructura ocupacional, no trabajan, debería hacerse desaparecer y crear de nuevo, con todo lo que ello supone, una nueva visión de la identidad personal que no sea profesional o laboral. De forma que, por ejemplo a la pregunta "¿Qué es esa mujer?" No cabría responder ya: funcionaria, abogada, enfermera, mecánico, etc... sino cosas tales como aficionada al arte visigótico, practicante del surf, coleccionista de sellos, o cultivadora de un invernadero. Y, *last but not least*, si la ocupación laboral no definiere nuestra integración en grupos suprafamiliares, tendríamos también que cuidarnos de superar la atomización social que supone concebir el mundo de cada cual como algo meramente individual o reducido al ámbito familiar. Si no lo hacemos veremos crecer imparablemente la patología social de las sectas, los patrioterismos y las sociedades alienantes como sucedáneos de vínculos sociales inexistentes. Todo esto es trabajo, trabajo imaginativo, que está por hacer para afrontar con sentido de las cosas la idea del fin del trabajo. Una paradoja mas de las predicciones, pronósticos o profecías que nos llegan por doquier. Estaremos abiertos a ellas, pero críticamente.

**EDUCACIÓN UNIVERSITARIA Y EMPLEO
DE LOS GRADUADOS EN EUROPA Y EN ESPAÑA**



Presentación global del Estudio Educación Universitaria y Empleo de los Graduados en Europa. Principales resultados

Ulrich Teichler

Profesor. Centre for Research on Higher Education and Work. University of Kassel

I. INTRODUCCIÓN

El primer estudio significativo que compara la situación de los titulados universitarios de un gran número de países europeos se ha llevado a cabo en 1999. Se ha analizado la situación de más de 36.000 estudiantes de 11 países europeos durante aproximadamente cuatro años después de obtener la titulación. El estudio se ha denominado oficialmente "Educación superior y empleo de los universitarios en Europa", aunque también se conoce como CHEERS (*Careers after Higher Education - a European Research Survey* - La carrera profesional tras la universidad, un estudio europeo), e incluye a los siguientes países europeos: Austria, la República Checa, Finlandia, Francia, Alemania, Italia, Holanda, Noruega, España, Suecia y el Reino Unido. Japón también participó en el estudio. Los principales fondos que han permitido llevarlo a cabo los ha concedido la Comisión Europea en el marco del programa TSER (*Targeted Socioeconomic Research Programme*).

En el estudio se analiza el proceso de búsqueda de empleo, el periodo de transición entre la universidad y el primer empleo, y la situación laboral durante los primeros años después de obtener la titulación universitaria. Se examinan, además: las competencias de los universitarios y su aplicación en el puesto de trabajo; la relación que, según los universitarios, tienen los puestos de trabajo y las tareas que le han sido asignadas con la educación recibida en la universidad; las expectativas de los universitarios y el grado de satisfacción de las mismas. Por último, se hicieron algunas preguntas relacionadas con la ampliación de la formación y la educación tras la titulación universitaria y con las opiniones de los universitarios sobre sus perspectivas profesionales a largo plazo.

Otras cuestiones analizadas fueron los antecedentes sociales y personales de los estudiantes, las condiciones y la oferta educativas, y las calificaciones obtenidas, con el fin de determinar hasta qué punto estos factores podrían explicar las diferencias en las trayectorias laborales de los titulados. El estudio también analiza las diferencias en el empleo y el trabajo entre regiones así como entre hombres y mujeres con titulación universitaria.

El estudio fue coordinado por Ulrich Teichler, Director del Centro de Investigación sobre Educación Universitaria y Trabajo, de la Universidad de Kassel (Alemania); y el catedrático José-Ginés Mora Ruiz, de la Universidad de Valencia, fue el responsable de la encuesta realizada en España.

En este informe se comparan las respuestas de los titulados universitarios españoles con las del resto de los países europeos. Se muestran además las diferencias identificadas entre los países europeos y, en algunos casos, se hará referencia a países determinados. Los datos que se presentan se basan en los datos provisionales disponibles en agosto de 2000.

2. EXPERIENCIAS AL MARGEN DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

En muchos países europeos, la media de tiempo que los estudiantes dedican en la práctica a la realización de la carrera universitaria es sustancialmente superior al tiempo que está programado para dicha carrera, lo que suele considerarse como un indicador de ineficiencia. Sin embargo, algunas veces puede verse como una oportunidad para estudiar más y de forma más intensiva. Además, se podrían tener en cuenta también otras experiencias que los estudiantes pueden adquirir al margen de los estudios propiamente dichos.

Algunos estudiantes tienen la necesidad de trabajar a tiempo parcial para pagarse los gastos durante su vida universitaria. No obstante, incluso en los casos en que esto no fuese necesario, la experiencia laboral anterior o durante el transcurso de los estudios podría ampliar las competencias de los universitarios. Está ampliamente asumido que la experiencia que se adquiere al margen de los estudios universitarios contribuye a mejorar muchas de las competencias en las que hoy en día hacen hincapié las empresas, junto a los conocimientos teóricos de la materia y las competencias cognitivas generales.

Los estudiantes españoles tienden a prolongar sus estudios claramente por encima de la media europea, aunque los resultados de esta investigación no indican que adquieran con frecuencia una experiencia laboral:

- Antes de ir a la universidad, pocos españoles siguen programas educativos o formativos al margen de los itinerarios normales de acceso a la educación universitaria. El empleo antes de acceder a la universidad es menos frecuente en España que en el resto de los países europeos analizados en el estudio. Tan solo un 6% de los españoles, comparado con el 32% de los europeos, ha estado empleado antes de ir a la universidad (ver cuadro 1).
- Los estudiantes españoles dedican un total de 13 meses a lo largo de su carrera universitaria a la realización de algún trabajo remunerado o de prácticas en empresas. Este dato no es sustancialmente inferior al resto de la media europea, 16 meses (ver cuadro 1).

CUADRO 1
EXPERIENCIA PRÁCTICA ANTES DE LA TITULACIÓN UNIVERSITARIA

	ES	EUR (rango)	EUR (total)
<i>(a) Antes de la universidad</i>			
Otra educación/formación (porcentaje)	5	4 - 25	12
Empleo (porcentaje)	6	13 - 77	32
<i>(b) Durante el periodo universitario</i>			
Empleo no relacionado (meses)	6,3	6,0 - 9,5	7,6
Empleo relacionado	4,5	2,6 - 14,1	6,0
Prácticas	2,1	0,7 - 6,0	2,4
Cuidado de niños/familias	1,2	0,6 - 3,0	1,5
Otros	3,8	.	2,5
Total	17,9	14,5 - 27,9	20,0

Fuente: CHEERS

- En cuanto al horario semanal, los estudiantes españoles encuestados manifiestan que dedican una media de 4,3 horas al trabajo durante el periodo lectivo, mientras que fuera de este periodo la media desciende a 3,7 horas. La primera cifra está próxima a la media europea, sin embargo, fuera del periodo lectivo los estudiantes españoles parecen tener menos empleos remunerados que el resto de los estudiantes europeos contemplados en el estudio (cuadro 2).

CUADRO 2
ACTIVIDADES SEMANALES DURANTE EL PERIODO UNIVERSITARIO
(HORAS SEMANALES)

	ES	EUR (rango)	EUR (total)
<i>a. Durante el periodo lectivo</i>			
1) Actividades de estudio	42,3	29,6 - 42,9	32,1
2) Actividades extracurriculares	4,1	1,0 - 6,6	4,1
3) Empleo/trabajo	4,3	2,0 - 7,5	4,7
4) Otros	1,0	0,6 - 1,6	0,8
5) Total	51,7	38,5 - 53,0	41,7
<i>b. Fuera del periodo lectivo</i>			
1) Actividades de estudio	5,8	0,7 - 13,4	3,8
2) Empleo/trabajo	3,7	6,2 - 23,0	12,5
3) Otros	1,5	0,7 - 2,5	1,1
4) Total	11,0	17,4 - 26,9	17,4

Fuente: CHEERS

Estudiar o trabajar en el extranjero se suele valorar más por la experiencia que supone y por los impactos culturales y normativos que por los impactos académicos en sentido estricto. Los datos disponibles indican que la experiencia de estudiar y trabajar en el extranjero antes de acceder a la universidad es inferior a la media entre los jóvenes españoles que obtienen una titulación universitaria. El 14 % de los estudiantes españoles pasan al menos un periodo corto de tiempo estudiando en el extranjero, porcentaje que puede considerarse alto en comparación con décadas anteriores, sin embargo, entre las respuestas de los universitarios entrevistados en el estudio, éste fue el porcentaje más bajo de todos los países analizados (ver cuadro 3).

Los datos disponibles indican que los estudiantes españoles, como media, participan con menos frecuencia que los estudiantes europeos en actividades formativas "experimentales" al margen de su itinerario formativo tradicional. En un momento en que los empleadores demandan una complejidad creciente de competencias, esto puede ser una desventaja.

CUADRO 3
EXPERIENCIAS Y ACTIVIDADES INTERNACIONALES
(PORCENTAJE)

	ES	EUR (rango)	EUR (total)
Educación/empleo antes de la universidad	8	4 - 32	10
Estudios en el extranjero durante el periodo universitario	14	17 - 30	23
Lectura de inglés profesional	68	30 - 100	69
Experiencia en el extranjero como criterio de selección	11	10 - 21	14
Fluidez en lengua extranjera como criterio de selección	26	9 - 42	26
Comunicación profesional en lengua extranjera	28	11 - 32	23
Comunicación profesional con extranjeros en su lengua	61	5 - 28	18
Empleo en el extranjero después de la titulación	3	3 - 16	8
Envío al extranjero por parte del empleador	7	7 - 26	13

Fuente: CHEERS

3. LOS MODELOS EDUCATIVOS EN LAS UNIVERSIDADES

Los modelos y contenidos educativos predominantes en la universidad pueden ser decisivos para las competencias que los estudiantes realmente adquieren. Los estudiantes españoles creen que las universidades españolas ponen mucho énfasis en el profesor como fuente de conocimiento y en una asistencia regular a clase, aunque valoran el interés por los conocimientos teóricos. Por otra parte, las oportunidades de comunicación con el profesor fuera de las aulas son similares a la media europea. Sin embargo, los universitarios españoles creen que sus universidades han hecho poco para estimular el aprendizaje independiente y para formar actitudes y habilidades socio-comunicativas. Sobre estos dos últimos aspectos el número de encuestados españoles que ha recibido apoyo de la universidad es menor que en cualquier otro país europeo (ver cuadro 4).

Si consideramos que las universidades deberían ayudar a los estudiantes a adquirir un mayor número de competencias más allá del estricto ámbito académico, las universidades españolas tendrían que mejorar. No obstante, obviamente hay opiniones diferentes en cuanto a la función educativa de la educación superior.

4 La transición hacia el empleo

Tradicionalmente, los análisis realizados sobre las relaciones entre la universidad y el mundo laboral no hacían mucho hincapié en el periodo de transición desde la educación al

CUADRO 4
ÉNFASIS EN LOS MODELOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE
(PORCENTAJE)

	ES	EUR (rango)	EUR (total)
Conocimiento sobre hechos y conocimientos importantes	18	19 - 79	50
Teorías, conceptos y paradigmas	85	64 - 89	76
Actitudes y habilidades socio-comunicativas	14	15 - 49	28
Aprendizaje independiente	29	49 - 68	59
Asistencia regular a clase	52	30 - 63	42
El profesor como primera fuente	49	28 - 39	35
Libertad para escoger	35	28 - 53	40
Formación basada en proyectos y casos	20	6 - 53	28
Comunicación con el profesorado fuera de clase	16	8 - 30	16

Fuente: CHEERS

empleo. Se daba por hecho que el mercado de trabajo colocaba de una forma más o menos racional a la fuerza laboral en el mejor puesto de trabajo posible atendiendo a los requisitos laborales. En los últimos años, no obstante, se ha prestado más atención al proceso de transición, que puede transcurrir con más o menos problemas. Este periodo de transición podría ser también una etapa, con una dinámica específica, que posiblemente ofreciese una nueva oportunidad a los estudiantes más inteligentes de entre los menos cualificados y causase problemas a los más cualificados que no están preparados para afrontar el periodo de transición.

España es uno de los países europeos donde la búsqueda de empleo se inicia relativamente tarde. Mientras que el 41 % de los titulados universitarios europeos encuestados comienzan a realizar actividades encaminadas a la búsqueda de empleo antes de titularse, el porcentaje en España es tan solo del 24 % (ver cuadro 5).

El periodo de búsqueda de empleo para los universitarios españoles dura una media de 12 meses; éste es el periodo más largo de los 11 países analizados en el estudio. En los demás, la duración media del periodo de búsqueda de empleo oscila entre los 3 y los 9 meses.

Ante la pregunta de cuál es el método más eficaz para la búsqueda de empleo, los universitarios españoles señalan los contactos personales; este método ha sido decisivo para el 28 %, es decir, el doble de la media europea. Por otra parte, los universitarios españoles hacen menos uso de los dos métodos más comunes en Europa: responder a una oferta de empleo o enviar solicitudes a empresas u organizaciones aunque no hayan visto ninguna oferta ese momento. En realidad, el 5% de los titulados universitarios españoles encuestados había conseguido un empleo gracias a la ayuda del centro universitario o de su personal, porcentaje similar a la media europea.

Ante la pregunta de qué aspectos son los que más valoran los empleadores de los titulados que reclutan, tanto universitarios españoles como europeos coinciden en el cam-

CUADRO 5
BÚSQUEDA DE EMPLEO

	ES	EUR (rango)	EUR (total)
<i>(a) Comienzo (porcentaje)</i>			
- Antes de la titulación	24	16 - 63	41
- Cerca de la titulación	34	18 - 42	32
- Después de la titulación	43	14 - 64	27
<i>(b) Número de contactos realizados</i>			
	46	6 - 70	22
<i>(c) Duración (meses)</i>			
	12,0	3,0 - 8,9	5,9
<i>(d) Métodos más importantes (porcentaje)</i>			
- Anuncio de vacante	20	12 - 55	30
- Solicitud	14	12 - 33	20
- Contactos personales	28	6 - 34	15
- Ayuda de institución educativa/profesorado	5	3 - 7	5
- Agencia de empleo	4	1 - 6	3
- Otros	29	.	27

Fuente: CHEERS

po de estudio y la personalidad. Las respuestas de los titulados españoles sólo difieren sustancialmente de la media europea en un aspecto. En España, es mucho menos frecuente que se contrate a titulados en función de la experiencia laboral previa a la obtención del título universitario (ver cuadro 6). Hay que tener presente que esto no indica necesariamente que en España no interese mucho contratar titulados universitarios con experiencia laboral. Este resultado refleja más bien el hecho de que en España es menos frecuente que en el resto de Europa encontrar titulados universitarios con experiencia laboral previa a la titulación.

CUADRO 6
IMPORTANCIA DE LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN

	ES	EUR (rango)	EUR (total)
Campo de estudio	68	54 - 85	72
Calificaciones obtenidas	25	8 - 42	28
Experiencia práctica/laboral	20	21 - 55	41
Reputación de la universidad	16	15 - 26	20
Experiencia en el extranjero	11	10 - 21	14
Fluidez en un idioma extranjero	26	9 - 42	26
Destreza informática	42	19 - 57	40
Recomendaciones, etc.	29	21 - 48	32
Personalidad	61	57 - 84	73

Fuente: CHEERS

5. EMPLEO Y TRABAJO

El 18% de los encuestados españoles han afirmado que durante los primeros cuatro años después de la titulación han estado desempleados la mayor parte del tiempo. En los demás países europeos analizados, este porcentaje se encuentra entre el 1 y el 9%. Además, el mayor porcentaje de titulados con empleos temporales lo encontramos también en España, con un 23% en comparación con un rango del 2 al 20% en el resto de los países europeos (ver cuadro 7).

CUADRO 7
EMPLEO DE TITULADOS UNIVERSITARIOS
(PORCENTAJE)

	ES	EUR (rango)	EUR (total)
<i>(a) Principales actividades tras la titulación</i>			
- Empleo regular /Autoempleo	44	45 - 87	69
- Trabajos temporales	23	2 - 20	12
- Más de un trabajo simultáneamente	8	0 - 14	6
- Desempleados la mayor parte del tiempo	18	1 - 9	5
- Más estudios/formación	46	5 - 60	22
- Cuidado de niños/familia	3	1 - 11	4
- Otros	20	1 - 13	9
<i>(b) Actividad en la actualidad</i>			
- Empleados	65	60 - 89	77
- Autoempleados	9	2 - 18	6
- Desempleados (buscando empleo)	10	1 - 7	3
- Formación/estudio	3	1 - 14	5
- Cuidado de niños/familia	0	1 - 9	3
- Otros	10	1 - 5	3

Fuente: CHEERS

Incluso cuatro años después de obtener el título universitario, la tasa de desempleo entre los universitarios españoles es del 10%, es decir 3 veces superior a la media del resto de los europeos encuestados. En la actualidad, la tasa de desempleo universitario en el resto de los países europeos se encuentra, según este estudio, entre un 1 y un 7%.

Cuatro años después de obtener la titulación, los españoles con un empleo a tiempo completo perciben un salario bruto anual de 16.300 euros. Esta cifra representa más del doble del salario de un titulado checo, pero al mismo tiempo es sustancialmente inferior al salario medio de otros países europeos. Los titulados alemanes, por ejemplo, ganan más del doble que los españoles. Teniendo en cuenta el poder adquisitivo, las diferencias salariales son menores, pero el poder adquisitivo no es el único factor que explica los datos recogidos en el cuadro 8.

CUADRO 8
**SALARIO BRUTO ANUAL MEDIO DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS EMPLEADOS A
 TIEMPO COMPLETO 4 AÑOS DESPUÉS DE LA TITULACIÓN**
 (1.000 EURO)

República Checa	6,6
España	16,3
Otros países europeos	21,6 - 38,3
Noruega	35,5
Media europea	28,0

Fuente: CHEERS

Los titulados españoles describen los requisitos de sus puestos de trabajo de forma más modesta que el resto de la media europea. Según los universitarios españoles, en sus puestos de trabajo pocas veces necesitan trabajar de forma independiente, y la demanda de *habilidades para trabajar bajo presión, de creatividad, de amplios conocimientos generales, o de análisis crítico y capacidad de liderazgo* parece menos frecuente en España que en el resto de los países europeos estudiados (ver cuadro 9).

CUADRO 9
REQUISITOS DE UN PUESTO DE TRABAJO
 (PORCENTAJE)

	ES	EUR (rango)	EUR (total)
Amplios conocimientos generales	43	43 - 78	58
Conocimiento teórico de la disciplina	66	56 - 71	61
Planificación, coordinación, organización	68	59 - 88	78
Capacidad de resolución de problemas	80	80 - 90	86
Creatividad	49	45 - 72	63
Trabajo bajo presión	69	73 - 92	83
Trabajo independiente	45	75 - 93	86
Trabajo en equipo	74	73 - 93	81
Adaptabilidad	79	65 - 88	79
Lealtad, integridad	78	63 - 80	75
Análisis crítico	59	62 - 81	70
Liderazgo	44	44 - 68	57

Fuente : CHEERS

A la hora de valorar sus competencias en el momento de la titulación, los universitarios españoles seleccionan varios tipos de competencias que coinciden con las del resto de los países analizados. Consideran que su lealtad e integridad supera la media europea, mien-

tras que en pocos casos se sienten fuertes para trabajar de forma independiente y bajo presión (cuadro 10). Sin embargo, dado que los titulados españoles consideran que los requisitos de los puestos de trabajo en España, en varios aspectos, son inferiores a la media europea, para ellos la diferencia entre las competencias adquiridas al finalizar los estudios y las competencias que demanda el mercado de trabajo cuatro años después es inferior que para los titulados de otros países europeos.

CUADRO 10
COMPETENCIAS EN EL MOMENTO DE LA TITULACIÓN
(PORCENTAJE)

	ES	EUR (rango)	EUR (total)
Amplios conocimientos generales	59	47 - 71	60
Conocimientos teóricos de la disciplina	59	60 - 78	67
Planificación, coordinación, y organización.	33	18 - 51	39
Capacidad de resolución de problemas	51	41 - 74	58
Creatividad	48	34 - 63	47
Trabajo bajo presión	37	46 - 67	55
Capacidad de trabajo independiente	50	57 - 83	72
Trabajo en equipo	57	50 - 86	61
Adaptabilidad	68	50 - 82	64
Lealtad, integridad	85	45 - 89	68
Análisis crítico	65	51 - 73	64
Capacidad de liderazgo	31	15 - 42	28

Fuente: CHEERS

Al preguntarles sobre las relaciones existentes entre los estudios por una parte y el trabajo y el empleo por otra, los universitarios españoles describen la situación de forma similar o moderadamente menos positiva que el resto de los 11 países europeos estudiados (ver cuadro 11).

CUADRO 11
RELACIONES ENTRE LOS ESTUDIOS Y EL TRABAJO/EMPLEO
(PORCENTAJE)

	ES	EUR (rango)	EUR (total)
Uso de los conocimientos/habilidades	48	28 - 74	54
El único /mejor campo de estudio	39	20 - 54	39
Nivel adecuado	64	48 - 87	70
El trabajo satisface las expectativas	25	32 - 68	42
Satisfacción laboral	60	48 - 78	66

Fuente: CHEERS

- El 64% de los titulados universitarios españoles creen que su categoría y posición son adecuadas para un titulado, siendo el porcentaje total alcanzado en el conjunto de países participantes en el estudio del 70%.
- El 60% de los titulados universitarios españoles, en comparación con el 66 % de los europeos, están contentos con su trabajo.
- El 48% de los titulados universitarios españoles afirman que aplican ampliamente en su trabajo los conocimientos y habilidades adquiridos en sus estudios, alcanzando la media europea el 54%.
- El 39 % de los titulados universitarios españoles consideran que su campo de estudio es el único o el más apropiado para su trabajo. Este resultado coincide con la media europea.

Sólo uno de los elementos del cuadro 11 presenta diferencias significativas: tan solo un 25 % de los titulados universitarios españoles afirman que sus puestos de trabajo satisfacen sus expectativas. Este dato es sustancialmente inferior al del resto de los países europeos donde el porcentaje es del 42 %.

Por último, al describir su situación laboral actual en función de lo que se tiende a considerar como característico de un buen empleo, vemos que los titulados españoles con frecuencia tienen asignadas tareas muy claras en su trabajo y que evalúan sus perspectivas de desarrollo profesional de forma positiva (ver cuadro 12). Por otra parte, para ellos su situación laboral se caracteriza relativamente poco por el trabajo independiente, la variedad de tareas y las tareas que suponen un reto.

CUADRO 12
SITUACIÓN LABORAL ACTUAL
(PORCENTAJE)

	ES	EUR (rango)	EUR (total)
Trabajo independiente	43	49 - 88	66
Tareas claras	69	36 - 46	43
Seguridad en el empleo	67	50 - 77	67
Oportunidad de desarrollar ideas propias	53	44 - 78	59
Buen ambiente social	78	58 - 89	71
Oportunidades de influencia política	28	6 - 30	22
Retos	53	42 - 81	66
Buenas perspectivas de trayectoria profesional	57	25 - 54	42
Tiempo para actividades de ocio	54	31 - 67	45
Actividades de coordinación /gestión	39	36 - 51	41
Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad	50	34 - 62	46
Variedad	46	45 - 81	63
Buena oportunidad de compatibilizar obligaciones laborales y familiares	51	32 - 75	45

Fuente: CHEERS

6. CONCLUSIONES

Este estudio sobre los titulados universitarios europeos viene a confirmar, por una parte, lo que ya se sabía en principio a partir de las estadísticas sobre el mercado laboral y de otros estudios anteriores.¹ Es conocido que la tasa de desempleo en España es alta, tanto entre la población general como entre los titulados de instituciones universitarias, y que el empleo precario es frecuente. Por último, no es una sorpresa que el salario de los titulados universitarios españoles es relativamente inferior al que reciben estos titulados en los demás países de Europa occidental.

Los resultados de este estudio añaden a estos datos de sobra conocidos que los titulados españoles comienzan a buscar empleo relativamente tarde y que esta búsqueda se extiende durante un período de tiempo excepcionalmente largo; además, los contactos personales son, con más frecuencia que la media europea, el factor decisivo para encontrar un empleo.

Por último, algunos de los resultados del estudio sugieren que los universitarios españoles se podrían beneficiar de reformas en los programas educativos y curriculares, en la enseñanza y en la formación. Según los propios titulados, se podría concluir que sería de gran utilidad la oferta de una buena base objetiva, el aumento de las oportunidades para adquirir una experiencia laboral práctica antes de la titulación, así como un mayor énfasis en el aprendizaje independiente.

Tras un comienzo relativamente tardío de la expansión cuantitativa de la enseñanza superior en España, es decir en los años 80, en los 90 se prestó más atención a la calidad. Nos podríamos preguntar, sin embargo, si este debate sobre la calidad se centra demasiado en la investigación y la profesión académica y no lo suficiente en las competencias de los estudiantes relevantes para el trabajo. Este estudio, por el contrario, refleja que los estudiantes españoles ven un amplio espacio en el que sus universidades podrían haber intervenido para prepararles mejor para el empleo y el trabajo.

¹ Cf. artículos en Paul, J.-J., Teichler, U. y Van der Velden, R. (eds) "Higher Education and Graduate Employment" (número especial), *European Journal of Education*, Vol.35, No. 2, 2000.

Las competencias de los graduados y los requerimientos del trabajo

*Higher education and graduate employment in Europe*¹

Paul Kellerman

Profesor. Institut für Soziologie, Universität Klagenfurt, Austria²

Sección 1: En las universidades de la Edad Media no había una distinción clara entre el estudio en general y el aprendizaje de una actividad profesional concreta. La base del Derecho y la Medicina eran la Teología y la Filosofía. Friederich Schiller y sus colegas idealistas aportaron una distinción más clara entre “la cabeza filosófica”, es decir, el pensador de la Ilustración, por una parte, y el estudiante que busca ganarse la vida, por otra parte. Sin embargo, estudiar, aprender, investigar y enseñar en una institución de enseñanza superior se consideraban todavía fundamentalmente fines en sí mismos. Incluso el “Simposio: El Desarrollo de la Taxonomía de los Objetivos Educativos”, celebrado en Chicago/Illinois a finales del verano de 1951, tenía una base idealista. Un acontecimiento importante que puede considerarse como un punto de inflexión de las perspectivas en la educación y los estudios hacia la cualificación ocupacional fue el congreso “Crecimiento Económico e Inversión en Educación”, organizado por la OCDE en Washington en 1961. A finales de 1974, el Banco Mundial publicó *Sector Working Paper 'Education'*. En el prólogo de este libro, el anterior presidente de esta institución, Robert McNamara, escribió: “Mientras millones de personas que han recibido una educación están desempleadas, millones de trabajos están esperando ser realizados porque no se encuentra a las personas con la educación, la formación y las habilidades adecuadas” (Banco Mundial 1974 I). La declaración de la Sorbona de 25 de mayo de 1998 resaltaba el papel de las universidades en la promoción de la movilidad y la empleabilidad de los titulados. La declaración conjunta de los ministros europeos de educación del 19 de junio de 1999 hacía hincapié en la “consecución de una mayor compatibilidad y comparabilidad entre los sistemas de la enseñanza superior” con el fin de mejorar la “competitividad internacional del sistema europeo de enseñanza superior”. Que estas intenciones políticas se cumplan o no depende principalmente de la forma en que los titulados adquieran competencias.

Sección 2: “Competencia” es, ante todo, el término que define la capacidad para actuar de una forma específica. Mientras que en el ámbito jurídico la “competencia” significa la capacidad legítima adquirida a través de una autorización formal, en el ámbito social esta

¹ Proyecto financiado por la Comunidad Europea en el marco del programa *Targeted Socioeconomic Research* (TSER) y coordinado por “Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung/Universität Gesamthochschule Kassel”. Dado que el proyecto aún no ha finalizado, los datos presentados son los que había disponibles el 31 de agosto de 2000.

² Me gustaría agradecer a Helmut Guggenberger, Gretel Prazsky y Gunhild Sagmeister, Institut für Soziologie/Universität Klagenfurt, por su eficaz apoyo técnico.

palabra significa, generalmente, la capacidad para desarrollar con éxito una acción determinada y se adquiere a través del aprendizaje. En lo sucesivo, el término "competencia" se utilizará exclusivamente con su segunda acepción. El antónimo de este término es "incompetencia", así pues, la competencia está relacionada, desde el punto de vista conceptual, con la teoría sociológica de la acción, por una parte, y por otra, con la teoría sociológica de la educación: la competencia como un requisito previo para desarrollar con éxito una acción se adquiere en el proceso de formación de la personalidad. La configuración y el desarrollo de las estructuras de la personalidad —es decir la formación de la personalidad— surgen del contacto con el entorno social y natural. Las estructuras de la personalidad serán diferentes en cuanto al conocimiento, las habilidades y los sentimientos, dependiendo de las experiencias que se tengan con el entorno. Al mismo tiempo, se puede asumir que existe una relación de interdependencia entre la naturaleza y la sociedad que surge de las interacciones sociales como "Lebenswelten" ("mundos para vivir"). En relación con la adquisición de competencias de los titulados, resulta de interés el mundo particular de las universidades. Como consecuencia, la cuestión central del estudio en este contexto es: ¿hasta qué punto los estudios académicos permiten la mediación y la adquisición de competencias para desarrollar con éxito una ocupación académica, es decir una profesión?

Las competencias e incompetencias profesionales se demuestran en la acción. La observación y el análisis de una acción deberían ser, supuestamente, medios válidos para examinar las competencias, sin embargo, estas observaciones sólo podrían realizarse de una forma limitada. En su lugar, el método elegido en este proyecto de investigación fueron los cuestionarios estructurados que se enviaron por correo y las entrevistas realizadas a titulados.

Sección 3: Las cuestiones clave de la siguiente presentación son:

- ¿Cuáles son los aspectos interesantes?
Los aspectos interesantes aquí son el valor práctico de los estudios y las competencias que los titulados adquieren para el desarrollo de la profesión y de las actividades de la vida diaria.
- ¿Por qué son estos aspectos de interés?
Estos aspectos son de interés, por una parte, porque en las últimas décadas el número de estudiantes del mismo grupo de edad ha aumentado enormemente y, por otra parte, porque la calidad de la educación universitaria se suele criticar.
- ¿Cómo debería determinarse el valor práctico de las competencias y de los estudios?
El valor práctico de los estudios y de las competencias debería determinarse preguntando a los titulados por la experiencia profesional que han tenido. Los titulados directamente afectados deberían ser capaces de juzgar con más autoridad.
- ¿Por qué una investigación multinacional?
Porque sólo a través de una comparación internacional se pueden reconocer las características nacionales específicas y los estándares transnacionales.

Las cuestiones concretas son:

- a) ¿Hasta qué punto están los titulados satisfechos con sus estudios?
- b) ¿Cuáles son, según ellos, las competencias mejor adquiridas?
- c) ¿Cuáles son, según ellos, las competencias más demandadas?

- d) ¿Qué competencias se adquieren más de lo que se demandan? ¿Qué competencias se demandan más de lo que se adquieren?

Sección 4: Sería inocente pensar que es fácil encontrar respuestas claras a las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que se refieren a contextos muy complejos. Los caminos elegidos en el proyecto de investigación para obtener respuestas preliminares son:

- Formar grupos representativos de titulados del curso 1994/95 procedentes de once países europeos y Japón con el fin de entrevistarlos cuatro años después de haber obtenido la titulación, primero por correo y después personalmente a un pequeño grupo de éstos.
- Centrarse en tres de las preguntas del cuestionario estructurado.
 - a) ¿Hasta qué punto han sido útiles los estudios para el desempeño de las tareas tanto en la vida profesional como en otros campos de la vida?
 - b) ¿Hasta qué punto es importante poder comunicarse en un idioma extranjero en el desempeño de un trabajo profesional?
 - c) Centrándonos en 36 competencias seleccionadas, ¿en qué grado se habían ya adquirido con la titulación y en qué grado se han adquirido en la vida profesional? (siendo 1 la puntuación máxima y 5 la mínima). Las posteriores entrevistas personales deberían ofrecer opiniones más claras.
- Analizar los datos aplicando principalmente tres perspectivas:
 - a) los países
 - b) los campos de estudio
 - c) la combinación de los países y los campos de estudio.

Sección 5: Las preguntas relacionadas con la utilidad de los estudios universitarios y con la importancia de poder comunicarse en una lengua extranjera están formuladas de una manera sencilla, sin embargo, la pregunta relacionada con la adquisición y la demanda de 36 competencias enumeradas es más bien compleja. Con el fin de reducir esta complejidad, es decir, con el fin de hacer manejables los datos recopilados, es necesario estructurarlos de alguna manera. Estas son las estrategias elegidas para dicha estructuración:

- a) Comparar las competencias adquiridas y las requeridas o demandadas en términos de la frecuencia de las respuestas positivas (puntuación 1 y 2 en una escala de 5) y las negativas (puntuación 5). (Estrategia nº 1).
- b) Determinar el orden de las diferencias entre las valoraciones positivas de las competencias adquiridas y de las requeridas y estructurarlas según tres categorías: "similar", es decir, más o menos al mismo nivel; "excedente", es decir, valores superiores para las competencias adquiridas; "déficit", es decir, valores superiores para las competencias demandadas. (Estrategia nº 2).
- c) Identificar la correspondencia relativa entre las competencias adquiridas y las demandadas, en función de los campos de estudio, como competencias clave. (Correspondencia relativa significa aquí: que la frecuencia total de las valoraciones negativas de una competencia ("no adquirida" y "no demandada") no sobrepasa el 2% y que las frecuencias de las valoraciones de los titulados en los ocho campos de estudio no se desvían más de un 3% del total). (Estrategia nº 3).
- d) Hacer primero una clasificación teórica de las 36 competencias y validar después esta clasificación a través de un análisis de su fiabilidad, con el fin de encontrar un grupo de

competencias que caracterice a una persona formada desde el punto de vista académico. (Estrategia n°4).

- e) Utilizar las competencias identificadas como características para comparar a los titulados teniendo en cuenta el país, el campo de estudio y la combinación de estos dos factores. (Estrategia n° 5).

Tras la aplicación de estas estrategias y teniendo en cuenta los resultados previos relacionados con la utilidad de los estudios universitarios y la importancia de comunicarse en una lengua extranjera, debería tenerse una imagen del valor práctico de los estudios y las competencias. Esta no engloba toda su complejidad, pero puede facilitar enormemente su comprensión. Se pueden obtener conclusiones diferentes, por una parte, en relación con la legitimidad de la crítica frecuente al sistema universitario actual y, por otra parte, en relación con la mejora tanto de los estudios científicos como de las condiciones del trabajo académico.

Sección 6: Los resultados relacionados con la utilidad profesional de los estudios se muestran en el gráfico 1.1 (comparación entre países). Si observamos los resultados totales —es decir, antes de la distinción entre países— encontramos que 6 de cada 10 titulados consideran que sus estudios son muy útiles a la hora de abordar las tareas profesionales. No es fácil juzgar e interpretar este resultado. Quien hasta ahora estuviese convencido de los beneficios de una cualificación académica puede estar un poco decepcionado, y más decepcionante es aún que sólo 4 de cada 10 reconozcan los beneficios de sus estudios para otras esferas de la vida. No obstante, estos resultados no quieren decir en absoluto que el resto considere que los estudios no les han aportado ningún beneficio. En realidad, sólo el 4% respondió que los estudios no le habían aportado beneficios en su profesión y el 7% en otros ámbitos de la vida.

La comparación de los resultados entre diferentes países permite obtener otras conclusiones. Los titulados de la República Checa son los que, con diferencia (84%), están más convencidos de que sus estudios les aportan los mayores beneficios para el desempeño de su profesión. A ellos le siguen los tres países escandinavos (76-79%). Sin embargo, ¿cómo se explica que los encuestados alemanes, franceses e italianos (44-46%) sean mucho más escépticos en su valoración? Casi 1 de cada diez franceses (9%) considera incluso que los estudios pueden no aportar ningún beneficio profesional en absoluto. De forma unánime, todos los países consideran que los beneficios en otros ámbitos de la vida son aun inferiores. Uno de cada 7 alemanes (14%) considera que los estudios no aportan ningún beneficio fuera del ámbito de las actividades profesionales. Holanda es el país donde más se reconoce (62%) la utilidad de los estudios para otros ámbitos de la vida.

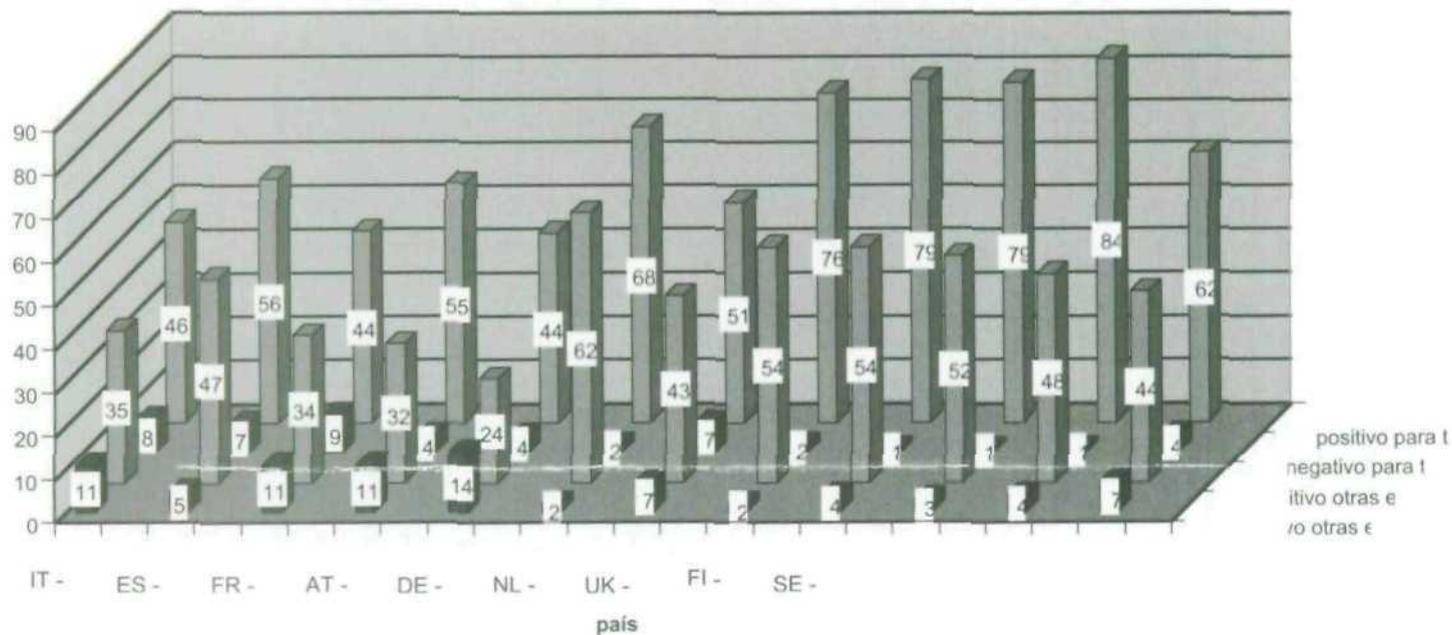
Desde el punto de vista de los ocho campos de estudio (gráfico 1.2), las diferencias de opiniones son algo inferiores, tanto en el caso de las actividades profesionales como de las actividades fuera del ámbito profesional, es decir, que la valoración es un poco más uniforme. El porcentaje de titulados en Medicina que considera que sus estudios aportan muchos beneficios a su actividad profesional es más elevado (76%), mientras que el de los titulados en Humanidades es inferior. Pero también entre el 10 y el 12% de los titulados en Medicina, Matemáticas y Ciencias Naturales considera que sus estudios no les aportan nada en otros ámbitos de la vida fuera del profesional.

Si intentamos dar un paso más en este análisis, la combinación de las dos variables "país" y "campo de estudio" revela que: en comparación con los titulados de otras discipli-

Gráfico 1.1: Utilidad de los estudios / país (Europa)

positivo = grado 1+2 'a un nivel muy alto' + 'a un nivel alto'

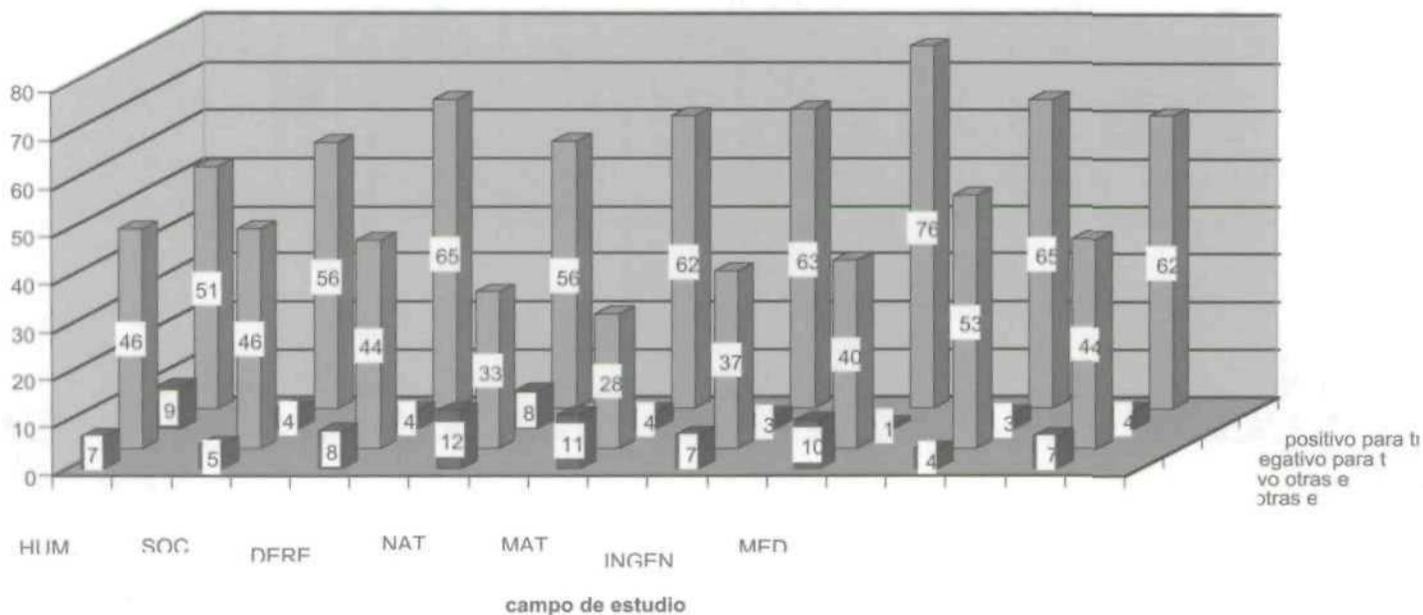
negativo = grado 5 'en absoluto'



Pregunta 2: ¿hasta qué punto han sido útiles tus estudios para: tu trabajo actual (n=28.831) y para otras esferas de la vida (n=28.490)?

Gráfico 1.2: Utilidad de los estudios / campos de estudio (Europa)

positivo = grado 1+2 'a un nivel muy alto' + 'a un nivel alto'
negativo = grado 5 'en absoluto'



Pregunta 2: ¿hasta qué punto han sido útiles tus estudios para: tu trabajo actual (n=28.831) y para otras esferas de la vida (n=28.490)?

nas de su país, los titulados en Medicina sobre todo en Finlandia (92% de puntuaciones positivas frente al 76% de la media nacional) y en la República Checa (92 y 84%) están convencidos de los beneficios profesionales de sus estudios, seguidos de los titulados de Suecia (87 y 80%), Noruega (85 y 79%), España (74 y 56%), Gran Bretaña (71 y 51%) e Italia (57 y 46%). A todos estos les siguen los titulados en Derecho de la República Checa (93 y 84%), Suecia (88 y 79%), Noruega (86 y 79%) y Alemania (50 y 44%). Los titulados en Derecho en la República Checa son los que más satisfechos están con los beneficios profesionales de sus estudios. Por el contrario, los titulados en Humanidades de Italia ("nada útiles" 17 y 8%), Francia (15 y 9%), España (14 y 7%), Austria (12 y 4%) y Gran Bretaña (10 y 7%) son los que menos satisfechos se muestran. Estos resultados parecen razonables si tenemos en cuenta que los titulados en Medicina o Derecho tienen normalmente mucho más clara, en comparación con los titulados en Humanidades, la descripción o la imagen de sus puestos de trabajo y de su carrera profesional. No obstante, es necesario seguir analizando si este supuesto es válido con respecto a los países mencionados. El siguiente resultado es aparentemente menos razonable, aunque igualmente interesante para nuestro estudio: por encima de la media nacional, los titulados alemanes en Medicina consideran que sus estudios no aportan absolutamente nada a otras esferas de la vida (34 y 14%), como sus colegas de Austria (25 y 11%), Italia (24 y 11%) y la República Checa (7 y 4%). Por el contrario, los titulados en Humanidades españoles, por encima de la media nacional, consideran que sus estudios les aportan múltiples beneficios en otros ámbitos de la vida fuera del profesional (54 y 47%), al igual que sus colegas de Italia (46 y 35%), Austria (39 y 32%) y Alemania (29 y 24%). También los profesionales en Ciencias Sociales de Suecia (67 y 54%), Finlandia (61 y 54%), Gran Bretaña (47 y 43%) y Alemania (29 y 24%) parecen satisfechos con la utilidad de sus estudios en otras actividades al margen de su profesión.

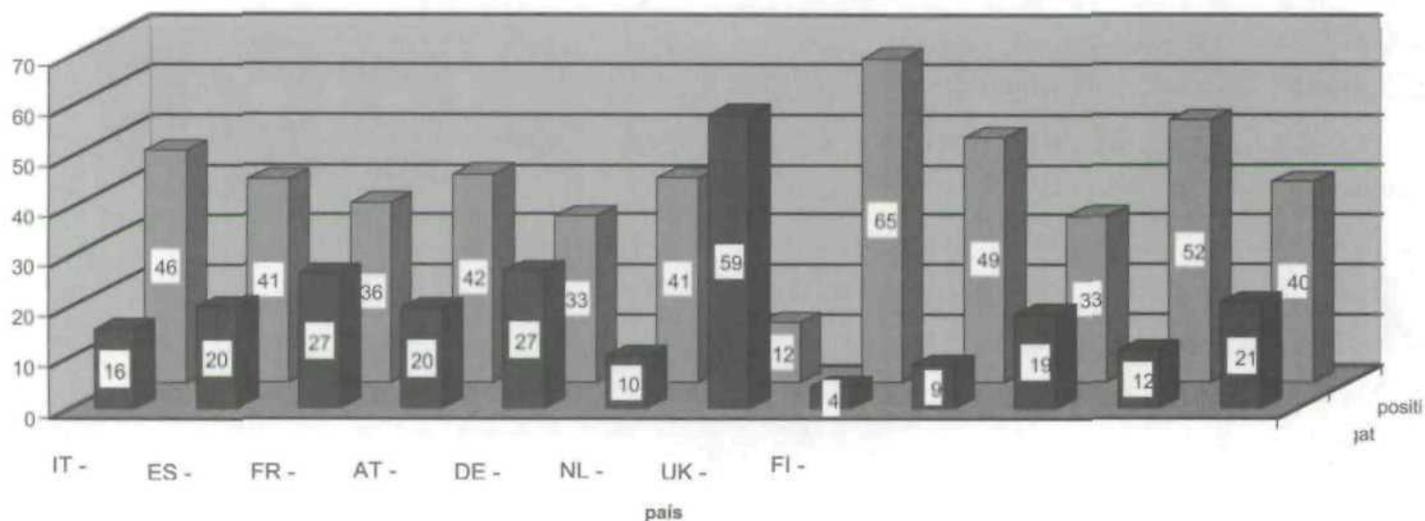
Sección 7: El gráfico 2.1 muestra la importancia de comunicarse en una lengua extranjera desde la perspectiva de cada país. Esta importancia se indica en términos de valoraciones positivas y negativas. Las positivas significan aquí "muy importante" o "importante", y las negativas "nada importante". El 40 % del total de las respuestas fueron positivas y el 21% negativas. Si comparamos las respuestas entre los países analizados podemos observar las diferencias en el grado de importancia que le dan a la comunicación en un idioma extranjero; en un extremo se situaría Finlandia, con un 65% de respuestas positivas y sólo un 4% de respuestas negativas, y en el otro el Reino Unido, con sólo el 12% de respuestas positivas y un sorprendente 59% de respuestas negativas. En el resto de los países, las respuestas positivas superan con creces a las negativas. Este resultado parece confirmar la siguiente hipótesis: cuanto más extensa es el área en la que se habla un idioma, más respuestas negativas hay. Esto también se puede aplicar a Alemania y a Francia (ambas con un 27% de respuestas negativas). La hipótesis contraria viene a decir lo mismo: cuanto más pequeña es el área en la que se habla un idioma, menos respuestas negativas hay. Esto explica los resultados de Finlandia, Suecia, Holanda y la República Checa.

El análisis sobre la importancia de comunicarse en un idioma extranjero según el campo de estudio (gráfico 2.2) no revela resultados significativos, con dos excepciones. La primera es que los ingenieros son los que presentan el mayor porcentaje de respuestas positivas y el menor de respuestas negativas. Esto se explica posiblemente porque existe una mayor cooperación internacional en los campos tecnológicos y científicos de las actividades de ingeniería. La segunda excepción es que los titulados en Derecho son los que

Gráfico 2.1: Importancia de la "comunicación en un idioma extranjero" / país (Europa)

positivo = grado 1+2 'muy importante' + 'importante'

negativo = grado 5 'nada importante'

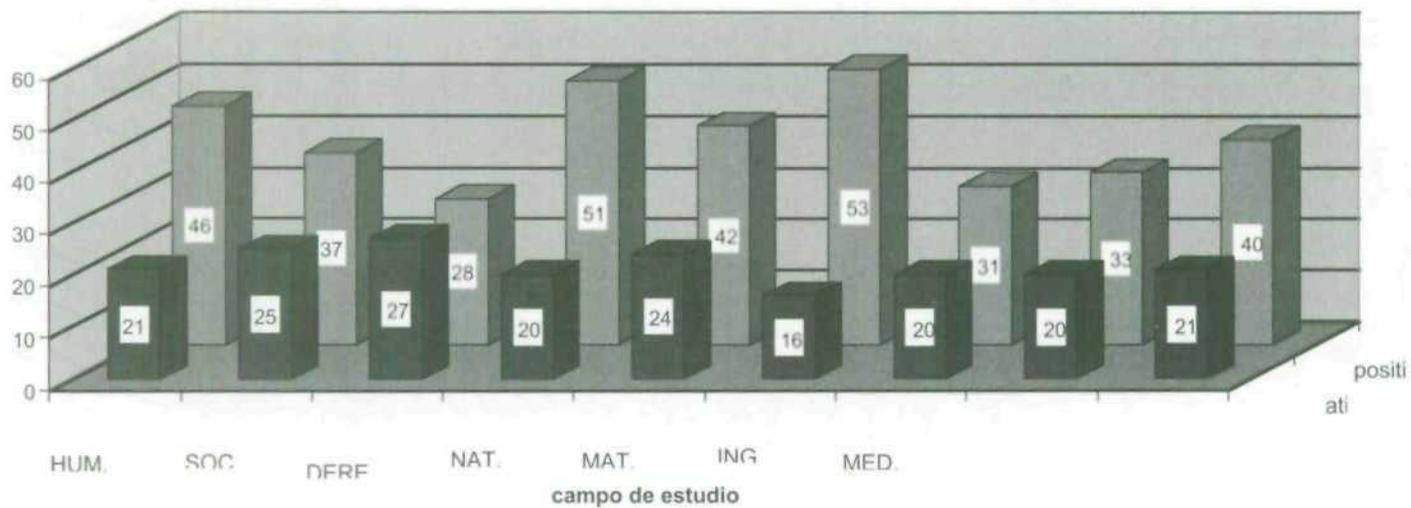


Pregunta 3: ¿qué importancia considera que tiene la competencia "comunicación en un idioma extranjero"?

Gráfico 2.2: Importancia de la "comunicación en un idioma extranjero" / campos de estudio (Europa)

positivo = grado 1+2 'muy importante' + 'importante'

negativo = grado 5 'nada importante'



Pregunta 3: ¿ qué importancia considera que tiene la competencia "comunicación en un idioma

presentan el mayor porcentaje de respuestas negativas y el menor de respuestas positivas. La explicación contraria al caso de los ingenieros podría ser válida aquí: dado que los sistemas judiciales nacionales siguen predominando, la cooperación transnacional se ha desarrollado menos en este campo.

Sección 8: Se retoman aquí las cinco estrategias mencionadas con el fin de poder abordar la enorme cantidad de datos relacionados con las competencias adquiridas y demandadas. (En la presentación de Santander volví en este punto a las cinco estrategias y los gráficos correspondientes, omitiendo de la sección 9 a la 15, y por último concluí con el resumen).

Sección 9: Dado que en la actualidad es muy frecuente que los políticos de todas las ramas consideren que el dominio de un idioma extranjero es algo muy importante y además un requisito (sin duda hay buenas razones para creerlo, vista la creciente interrelación global entre todos los ámbitos de la vida), se analiza más detalladamente aquí este aspecto, concretamente la combinación de las variables "país" y "campo de estudio" (gráfico 2.3). Los resultados son claros: los ingenieros de todos los países (incluyendo a Japón y sin contar a Holanda, de donde no hay datos disponibles) dan una importancia alta o muy alta a la capacidad de comunicarse en un idioma extranjero. Igualmente consistentes son los resultados de los titulados en Derecho. A excepción de Noruega, los titulados en Ciencias Sociales de todos los demás países se muestran indiferentes o dan respuestas negativas; este resultado es difícil de asimilar, dada la existencia de cooperación internacional en el campo de las Ciencias Sociales. Por otra parte, a excepción de la respuesta negativa de los

Gráfico 2.3: Importancia de la "comunicación en un idioma extranjero" - campos de estudio / países (Europa)

		IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK
Media de importancia*	%	46	41	36	42	33	41	12
Humanidades	46	+	++	~	+	+	0	++
Ciencias sociales	37	-	-	-	~	-	0	~
Derecho	28	--	--	--	--	--	0	-
Ciencias Naturales	51	+	+	~	++	++	0	~
Matemáticas	42	+	+	+	+	+	0	-
Ingeniería	53	++	+	++	+	+	0	~
Medicina	31	~	-	0	-	-	0	--
Total	40							

*1) Suma de las calificaciones 1 (a un nivel muy alto) y 2 (a un nivel alto)

- 0 - Información no válida
- ++ - El valor más alto del país
- + - Valor superior a la media del país al menos un 3%
- ~ -

suecos y la indiferencia de los fineses, los titulados en Humanidades de once países están muy convencidos de la gran importancia de poder comunicarse en un idioma extranjero. En resumen, los ingenieros y los matemáticos, así como los titulados en Humanidades y Ciencias Naturales, valoran más positivamente que los titulados en Ciencias Sociales, Medicina y sobre todo Derecho, la importancia de comunicarse en un idioma extranjero, por encima de la media nacional de sus respectivos países. (Los resultados del resto de los campos de estudio no se han incluido aquí dada su heterogeneidad). Hay que añadir a éstos otro resultado significativo: los matemáticos británicos son los que más respuestas negativas han dado ("nada importante"), 2 de cada 3 (68%). En el otro extremo se sitúan los ingenieros fineses, con un 81% de respuestas positivas.

Sección 10: El gráfico 3 permite comparar las respuestas negativas dadas a la importancia de la comunicación en un idioma extranjero con la demanda o adquisición de un idioma extranjero según los países y los campos de estudio. La observación de las valoraciones dadas al dominio de un idioma extranjero adquirido tras la titulación y al dominio de un idioma extranjero requerido en el momento de realizar este estudio permite un análisis más detallado. Como la respuesta negativa es más firme que la positiva (es decir, una competencia puede no adquirirse o no demandarse en absoluto), en este contexto se comparan sólo los resultados de las respuestas negativas. De esta forma, se puede observar que la frecuencia de las puntuaciones negativas a las preguntas sobre la importancia de la comunicación en otro idioma y sobre la demanda de un idioma extranjero es muy similar, tanto con respecto a la totalidad de los entrevistados como a los países y a los campos de estudio. Esto significa, en general, que quien concede muy poca importancia a la comunicación en un idioma extranjero, tampoco considera que el dominio de otro idioma sea un requisito profesional. Si se comparan las respuestas de los distintos países, España y Holanda son una excepción. En estos casos, la diferencia entre la importancia que se concede al dominio de una lengua extranjera y el requisito real de dominar una lengua está clara. Una tendencia similar, aunque menos pronunciada, se puede observar en el caso de la Medicina (y en las disciplinas incluidas en la categoría de "otros") al comparar los resultados entre los distintos campos de estudio. En segundo lugar, el número de titulados que manifestaron no necesitar dominar una lengua extranjera es superior al número de titulados que afirmaron no haber adquirido ningún dominio; y este resultado es común a todos los campos de estudio y en todos los países, con una sola excepción. Según este resultado, podría afirmarse que existe un "excedente" de dominio de un idioma extranjero. La excepción es Noruega, donde uno de cada cinco titulados da la misma puntuación a la importancia, la adquisición y la demanda de un idioma extranjero (19%). La tesis sobre la relación que existe entre el tamaño del área donde se habla una lengua y la valoración que se da al dominio de un idioma extranjero en ese área no se cumple de hecho en el caso de Noruega, sin embargo, es muy significativo en el caso de los titulados británicos, donde observamos el porcentaje superior de respuestas negativas. El caso noruego lo puede explicar su actual independencia económica (pozos petrolíferos).

Sección 11: El gráfico 4 recoge las puntuaciones negativas y positivas dadas a 36 competencias tras la pregunta sobre la adquisición de dichas competencias con la titulación y la demanda de dichas competencias en el momento de realizar este estudio. La competencia que es común a todos los estudiantes es "amplios conocimientos generales", aunque obviamente no todos los universitarios están completamente de acuerdo con esto. Sin em-

Gráfico 4: Competencias adquiridas y demandadas (Europa)

Pregunta E1: Por favor, indique hasta qué punto había usted adquirido las siguientes competencias en el momento de su titulación en 1994 o 1995 y hasta qué punto son necesarias en su trabajo actual.

a un nivel
muy alto

en absoluto

1 - 2 - 3 - 4 - 5

adquiridas		Competencias	demandadas	
pos. 1+2 %	neg. 5 %		pos. 1+2 %	neg. 5 %
60	1	Amplios conocimientos generales	58	3
46	1	Pensamiento/conocimientos interdisciplinares	60	3
68	2	Conocimientos teóricos específicos	62	5
49	3	Conocimiento de métodos específicos	62	5
33	11	Dominio de un idioma extranjero	34	23
31	13	Habilidades informáticas	65	6
24	11	Comprensión de sistemas complejos	48	9
38	6	Planificación, coordinación y organización	78	2
33	9	Aplicación de normas y reglamentos	58	5
27	15	Razonamiento económico	54	8
45	5	Documentación de ideas y de información	67	4
58	1	Capacidad de resolución de problemas	86	1
59	1	Competencias analíticas	71	2
83	0	Capacidad de aprendizaje	74	1
55	2	Pensamiento reflexivo, evaluación del trabajo propio	73	1
47	4	<i>Creatividad</i>	62	4
55	4	Trabajo bajo presión	83	1
61	1	Precisión, atención al detalle	79	1
45	4	Gestión del tiempo	80	1
21	14	Capacidad de negociación	61	6
58	4	Aptitud para el trabajo	70	3
36	14	Habilidades manuales	35	20
72	1	Capacidad para el trabajo independiente	86	2

bargo, tan sólo una pequeña minoría afirmó que los *conocimientos generales* no se adquieren en absoluto (1% de los entrevistados) y sólo algunos más consideran que esa competencia no se demanda en absoluto (sólo un 3%). Seis de cada diez (60 y 58%) le dan una valoración positiva en ambos casos. La "capacidad de aprendizaje" (83%), el "trabajo independiente" y la "capacidad de concentración" (72% cada uno) se incluían mucho más en la lista de competencias adquiridas, aunque también están muy presentes en la lista de las competencias demandadas (74-86%). Estas no fueron, sin embargo, las únicas cualificaciones consideradas como especialmente demandadas: la "capacidad de planificación, coordinación y organización" (78%), la "capacidad para la resolución de problemas" (86%), la "capacidad para trabajar bajo presión" (83%) y para "tomar responsabilidades y decisiones" (83%) fueron también altamente calificadas. El "dominio de un idioma extranjero" (11%), el "conocimiento de herramientas informáticas" (13%), el "razona-

miento económico" (15%), la "capacidad de negociación" (14%), las "habilidades manuales" (14%) y la "capacidad de liderazgo" (11%) recibieron, sorprendentemente, puntuaciones negativas muy altas como competencias adquiridas. Sin duda, esto puede interpretarse, quizás con la excepción de las *habilidades manuales*, como una cierta insatisfacción con aquellas capacidades que se demandan en la actualidad y que no se tienen, como el conocimiento de herramientas informáticas, el dominio de un idioma extranjero, y las competencias sociales de negociación, liderazgo y razonamiento económico. Frente a estas deficiencias en las competencias no adquiridas, hay dos competencias que, paradójicamente, según el estudio, no se requieren en absoluto, estas son las *habilidades manuales* (20%) y el *dominio de una lengua extranjera* (con el mayor de los valores negativos, un 23%). Esto se denominó paradoja aparente, porque una competencia puede, sin que exista ninguna contradicción, no adquirirse ni demandarse. Esta contradicción aparente sólo se produce cuando se llega a ciertas conclusiones demasiado deprisa. Para llegar a conclusiones válidas hay que comparar la puntuación dada a la adquisición de una competencia con la puntuación dada a la demanda de esa misma competencia, es decir, hay que descender al nivel de cada respuesta individual y después resumir todas estas comparaciones individuales.

Sección 12: Los gráficos 5.1 y 5.2 muestran las diferencias entre las competencias adquiridas y las demandadas. Para esto, las diferencias entre las evaluaciones individuales se clasificaron en tres categorías según una escala de cinco grados.

Similar: correspondencia relativa de las evaluaciones, es decir, no hay diferencia o hay una diferencia de +/-1 grado en la evaluación.

Exceso: la valoración de la adquisición de una competencia supera la valoración de la demanda de esa competencia entre dos y cuatro grados.

Déficit: la valoración de la demanda de una competencia supera entre dos y cuatro grados la valoración de la adquisición de esa competencia.

El resultado más destacable (que se observa en el gráfico 5.1) es que: en el caso de las 36 competencias examinadas, al menos 6 de cada 10 titulados (62%) indican que su capacidad individual se corresponde más o menos con la requerida profesionalmente. El valor más bajo de correspondencia relativa (62%) se ha dado a la *capacidad de negociación*. Esta competencia es también la que alcanza el mayor porcentaje de déficit (36%). En otras palabras, el 62% de los titulados considera que poseen más o menos la *capacidad de negociación* que se les demanda. Pero el 36% afirma que hay que mejorar esta competencia. En el otro extremo de la lista, es decir en la posición 1 y 2, se sitúan la *capacidad de aprendizaje* y la *capacidad de concentración*. En relación con estas competencias, 9 de cada 10 titulados (89%) afirman que la disponibilidad y la demanda de las mismas podrían ser casi idénticas. La valoración positiva de las *competencias analíticas* (86%) es bastante similar, sin embargo, uno de cada diez (10%) también encontró un déficit. La competencia *amplios conocimientos generales*, que ocupa el cuarto lugar, es especialmente interesante: el 85% encuentra una correspondencia relativa, el 6% un déficit, y el 10% un exceso. (A causa de los redondeos, resulta una suma del 101%). Excesos parecidos se encontraron también en la clasificación de las *habilidades manuales* (12%), *conocimientos teóricos específicos* (15%) y *el dominio de un idioma extranjero* (16%). Sin embargo, la línea de los déficits es más impresionante, 31 competencias muestran un déficit de entre un 10 y un 36%. Pero también 31 de las 36 competencias analizadas alcanzan un 70% e incluso más

GRÁFICO 5.1. DIFERENCIAS DE EVALUACIÓN REFERIDAS A LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS Y DEMANDADAS (EUROPA)

Pregunta E1: Por favor, indique hasta qué punto había usted adquirido las siguientes competencias en el momento de su titulación en 1994 o 1995 y hasta qué punto son necesarias en su trabajo actual.

Diferencias en una escala de 5 grados desde 1 (a un nivel muy alto) hasta 5 (en absoluto) individualmente sumados.

similar: -1/0/+1

exceso: +2/+3/+4

déficit: -2/-3/-4

Item	clasificación	similar	exceso	déficit
	ref. a similar	%	%	%
Capacidad de aprendizaje	1	89	8	3
Capacidad de concentración	2	89	5	7
Competencias analíticas	3	86	5	10
Amplios conocimientos generales	4	85	10	6
Capacidad de adaptación	5	85	3	12
Trabajo independiente	6	84	4	12
Involucración personal	7	84	5	11
	8	84	6	10
Pensamiento/conocimiento interdisciplinar	9	83	6	11
	10	83	5	11
	11	82	4	14
	12	82	3	14
	13	82	8	10
	14	82	6	12
	15	81	6	13
	16	80	12	8
	17	79	2	19
	18	79	7	14

de correspondencia relativa entre las competencias adquiridas y las demandadas. Sin embargo, para dar un paso más en el estudio de las competencias adquiridas y demandadas más importantes, se llevó a cabo otro análisis.

Sección 13: Para la elaboración del gráfico 6.1 sólo se han tenido en cuenta las evaluaciones que han obtenido un 5, es decir las valoraciones negativas “no adquirida en absoluto” y “no demandada en absoluto”. Las valoraciones negativas son menos ambiguas que las positivas, que pueden tener cuatro grados. (Esto se podría comparar con las notas escolares, donde las calificaciones entre 1 y 4 significan que el examen se ha aprobado, aunque con diferentes matices, sin embargo el 5 quiere decir no aprobado sin más. ¿Podría ser esto una analogía a la hipótesis del cero de Popper?). En primer lugar, ahora se asume que, en el caso de estas valoraciones negativas, la correspondencia entre la disponibilidad general y la demanda general no es superior al 2%. En segundo lugar, sólo aquellas competencias de la lista que tienen evaluaciones negativas tan bajas deberían incluirse en un grupo de

GRÁFICO 6.1. COMPETENCIAS CLAVE ADQUIRIDAS Y DEMANDADAS* (EUROPA)

La media del total no es superior al 2% y la varianza de las valoraciones de las competencias con respecto a los campos de estudio no es superior al 3%, en relación a las preguntas: «nada disponibles en el momento de la titulación» y «nada demandadas en el momento de la titulación».

Item	en absoluto adquiridas			
	%		media	varianza
	media	varianza		
Amplios conocimientos generales	1	0-1		
Pensamiento/conocimiento interdisciplinar	1	1-3		
Conocimientos teóricos específicos	2	1-3		
Planificación, coordinación y organización		-	2	1-4
Capacidad de resolución de problemas	1	0-3	1	0-2
Competencias analíticas	1	1-3	2	1-4
Capacidad de aprendizaje	0	0-1	1	1-2
Pensamiento reflexivo, evaluación del propio trabajo	2	1-2	1	1-3
Trabajo bajo presión		-	1	1-2
Precisión, atención al detalle	1	1	1	0-1
Gestión del tiempo		-	1	1-2
Trabajo independiente	1	1-4	2	1-2
Trabajo en equipo		-	2	1-4
Iniciativa	2	1-3	1	1-2
Capacidad de adaptación	1	1-2	1	0-1
Asertividad, decisión y constancia	2	1-3	1	1-2
Capacidad de concentración	1	0-1	1	0-1
Involucrarse personalmente	1	1-2	1	1-2
Lealtad, integridad	2	2-3	1	1-2
Pensamiento crítico	1	1-2	2	2-4
Capacidad para la comunicación oral	2	1-3	1	0-1
Capacidad para la comunicación escrita	1	0-2	2	1-3
Tolerancia, valoración de diferentes puntos de vista	1	1-2	1	1-2
Toma de responsabilidades, decisiones		-	1	1-3

“competencias clave”, cuyas desviaciones de la frecuencia total respectiva de los campos de estudio son del 3% o inferiores. Por ejemplo, la competencia *amplios conocimientos generales* obtuvo sólo un 1% de respuestas “no adquirida en absoluto al finalizar los estudios”. Los valores correspondientes se sitúan en el caso de 5 campos de estudio en un 0% y en el caso de los restantes en el 1%. Sin embargo, el 3% de todos los encuestados considera que esta competencia podría “no requerirse en absoluto”. Sirva también de ejemplo que, en todos los casos, el 1% de los titulados considera que la *capacidad de resolución de problemas* no se adquiere y no se demanda, ambas cosas en la misma medida. En el caso de las competencias adquiridas, la variación de los valores negativos en los ocho campos de estudio es del 0 al 3%, y en el caso de las demandadas, incluso sólo del 0 al 2%.

Como resultado de estos cálculos se identificaron 19 competencias clave adquiridas; los titulados de todos los campos de estudio fueron quienes seleccionaron estas competencias como las adquiridas al finalizar los estudios. Dado que la *capacidad de aprendizaje* fue señalada por el 0% como "no adquirida en absoluto" y que las variaciones correspondientes según los campos de estudio eran del 0 al 1%, esta competencia se puede considerar como la principal competencia clave adquirida por los titulados. Frente a estas 19 competencias adquiridas tenemos 21 competencias clave demandadas, entre ellas, las principales (con una frecuencia total de respuestas negativas del % y una variación entre el 0 y el 1% según los campos de estudio) son: *precisión, atención al detalle, adaptabilidad, capacidad de concentración y capacidad de comunicación oral*.

Es el momento ahora de comparar entre sí las competencias clave adquiridas y las demandadas. Según las respuestas de aproximadamente 28.000 titulados del curso 1994/95 de once países europeos, en el caso de 16 de las 36 competencias analizadas, la disponibilidad de las competencias tras la titulación se corresponde con la demanda de las mismas en el momento en que se realiza este estudio. Las restantes 20 competencias pueden calificarse como "tendientes a excesivas" o "tendientes a deficitarias" después de analizarlas individualmente y sumar las diferencias. Se puede observar un exceso de las competencias clave "amplios conocimientos generales" y "conocimiento teórico específico", así como de las competencias "habilidades manuales" y "dominio de un idioma extranjero". Por el contrario, se observa un déficit en la competencia "pensamiento multidisciplinar" y en otras 15 competencias. De éstas, las siguientes son las que con más frecuencia se seleccionaron, al menos por uno de cada cinco entrevistados, como las más demandadas y sin embargo menos disponibles: *capacidad de negociación* (36% déficit y 3% exceso), *capacidad de planificación, coordinación y organización* (31 y 2%), *conocimientos informáticos* (29 y 3%), *toma de responsabilidades y decisiones* (27 y 3%), *gestión del tiempo* (27 y 2%), *razonamiento económico* (27 y 4%), *capacidad de liderazgo* (26 y 5%), *trabajo bajo presión* (25 y 3%) y *capacidad para aplicar reglas y reglamentos* (23 y 3%).

Este análisis empírico-estadístico de las valoraciones positivas y negativas (gráfico 6.2) permite presentar resultados de las 36 competencias objeto de la evaluación. Sin embargo, estos resultados no satisfacen el interés teórico por la estructura de las competencias de los titulados, por este motivo se presenta, por último, el siguiente análisis.

Sección 14: El gráfico 7.1 muestra la distribución de las evaluaciones positivas y negativas de cinco competencias adquiridas y demandadas según cada país y campo de estudio. Estas cinco competencias representan las correspondientes bases de las competencias. Las "bases de las competencias" se recopilaron, tras varias consideraciones teóricas y analíticas (gráfico 7.2), de entre las 36 competencias. Estas deberían caracterizar una "personalidad académica". Las cinco siguientes bases de competencias se consideran características de tal personalidad académica:

- *general-académica*, representada a través de la competencia de amplios conocimientos generales;
- *científico-operativa*, representada a través de la precisión y atención al detalle;
- *personal-profesional*, representada a través del conocimiento de métodos específicos de un campo de estudio;
- *socio-reflexiva*, representada a través de la capacidad de liderazgo;
- *fisiológico-manual*, representada por las habilidades manuales.

GRÁFICO 6.2: BALANCE DE LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS Y DEMANDADAS
CLASIFICADAS SEGÚN LAS CATEGORÍAS: SIMILAR, EXCEDENTE Y DÉFICIT (CF.GRÁFICO 5.1)

Competencias clave con correspondencia entre las adquiridas y las demandadas.*

1. Capacidad de aprendizaje
2. Capacidad de concentración
3. Competencias analíticas
4. Capacidad de adaptación
5. Trabajo independiente
6. Involucración personal
7. Comunicación escrita
8. Lealtad, integridad
9. Pensamiento reflexivo, evaluación del trabajo propio.
10. Precisión, atención al detalle
11. Pensamiento crítico
12. Tolerancia, valoración de diferentes puntos de vista
13. Capacidad de resolución de problemas
14. Iniciativa
15. Asertividad, decisión, constancia
16. Comunicación oral.

Competencias adquiridas tendentes al exceso **

1. Conocimientos teóricos específicos
2. Amplios conocimientos generales
3. Pensamiento/conocimiento interdisciplinar

Competencias clave demandadas tendentes al déficit

1. Planificación, coordinación, organización
2. Toma de responsabilidades, decisiones
3. Gestión del tiempo
4. Trabajo bajo presión
5. Trabajo en equipo

Competencias adquiridas tendentes al exceso

1. Dominio de lengua extranjera
2. Habilidades manuales

Competencias demandadas tendientes al déficit

1. Capacidad de negociación
2. Habilidades informáticas
3. Razonamiento económico
4. Liderazgo
5. Aplicación de reglas y normas
6. Conocimiento de métodos específicos
7. Documentación de ideas y de información
8. Capacidad de comprensión de sistemas complejos
9. Creatividad
10. Aptitud para el trabajo

*) Competencias clave: media aritmética de las respuestas «en absoluto» adquiridas con respecto a las requeridas/demandadas no superior al 2% y variación añadida de las evaluaciones individuales no superior al 3%.

**) Tendentes al exceso respecto al déficit: correspondencia insuficiente desde el punto de vista estadístico con las valoraciones del estado contrario (adquirida vs. demandada) de la competencia.

GRÁFICO 7. BASES DE COMPETENCIAS*, ITEMS REPRESENTATIVOS ** ADQUIRIDAS/DEMANDADAS, PAÍS Y CAMPO DE ESTUDIO. (EUROPA)

Pregunta E1: Por favor, indique hasta qué punto había usted adquirido las siguientes competencias en el momento de su titulación en 1994 o 1995 y hasta qué punto son necesarias en su trabajo actual.

nivel muy alto

en absoluto

1 - 2 - 3 - 4 - 5

Unidad	académico-general: amplia cultura general		científico-operativo precisión atención al detalle		personal-profesional cocimiento de métodos específicos		socio-reflexivo liderazgo		fisiológico-manual habilidades manuales											
	adquirido	demandado	adquirido	demandado	adquirido	demandado	adquirido	demandado	adquirido	demandado										
	pos. neg.	pos. neg.	pos. neg.	pos. neg.	pos. neg.	pos. neg.	pos. neg.	pos. neg.	pos. neg.	pos. neg.										
IT	63	0	54	3	57	2	76	1	37	6	62	6	35	7	57	5	32	15	29	25
ES	58	1	43	5	54	2	69	2	40	3	65	5	30	6	42	10	37	11	29	24
FR	47	0	42	5	58	2	67	2	42	3	61	4	22	11	46	8	27	22	17	39
AT	66	1	52	3	64	2	81	1	56	2	53	9	21	24	55	9	29	23	23	31
DE	55	1	48	3	59	1	80	0	54	2	62	5	15	25	56	7	32	15	29	21
NL	63	0	64	1	64	1	86	0	58	2	62	5	29	8	54	6	34	9	27	21
UK	63	0	62	3	69	1	90	0	49	6	60	10	37	6	68	4	26	21	31	25
FI	59	0	69	1	60	1	78	0	52	2	72	5	23	10	54	5	40	10	33	20
SE	70	0	65	1	74	0	85	0	61	1	65	3	40	5	70	2	58	2	57	5
NO	68	1	78	1	67	1	81	0	63	1	65	3	29	9	57	4	45	6	63	3
CZ	53	1	51	2	51	2	72	1	28	6	50	5	27	11	62	4	43	11	45	13

	académico-general: amplia cultura general		científico-operativo precisión atención al detalle		personal-profesional cocimiento de métodos específicos		socio-reflexivo liderazgo		fisiológico-manual habilidades manuales	
	adquirido	demandado	adquirido	demandado	adquirido	demandado	adquirido	demandado	adquirido	demandado
	HUM	67 0	67 3	68 1	80 1	50 6	57 12	29 13	57 9	32 20
SOC	63 0	56 2	57 2	78 1	45 3	53 7	28 10	55 6	27 20	22 28
DER	64 0	58 2	61 1	83 1	39 7	58 7	30 12	51 7	24 25	19 38
NAT	54 1	49 4	64 1	77 1	51 3	64 6	23 13	51 6	44 8	42 15
MAT	50 1	42 5	61 1	77 1	56 2	71 3	21 14	52 5	25 22	15 34
ING	57 0	51 3	59 1	77 1	43 3	58 3	23 12	59 4	41 8	35 16
MED	56 1	56 3	66 1	85 1	50 3	76 2	27 11	58 5	50 5	74 4
OTR	61 0	65 1	60 1	79 1	56 2	66 5	33 8	60 5	40 9	38 16
Total	60 1	58 3	61 1	79 1	49 3	62 5	28 11	57 6	36 14	35 20

*) Cinco bases de competencias son el resultado de la clasificación de los 36 ítems, mejorado a través de un análisis de factores.

**) Los ítems representativos, identificados por un análisis de factores, son los que mejor representan las bases de competencias.

CUADRO 7.2: SELECCIÓN DE COMPETENCIAS ADQUIRIDAS Y DEMANDADAS SEGÚN EL ANÁLISIS DE FACTORES.

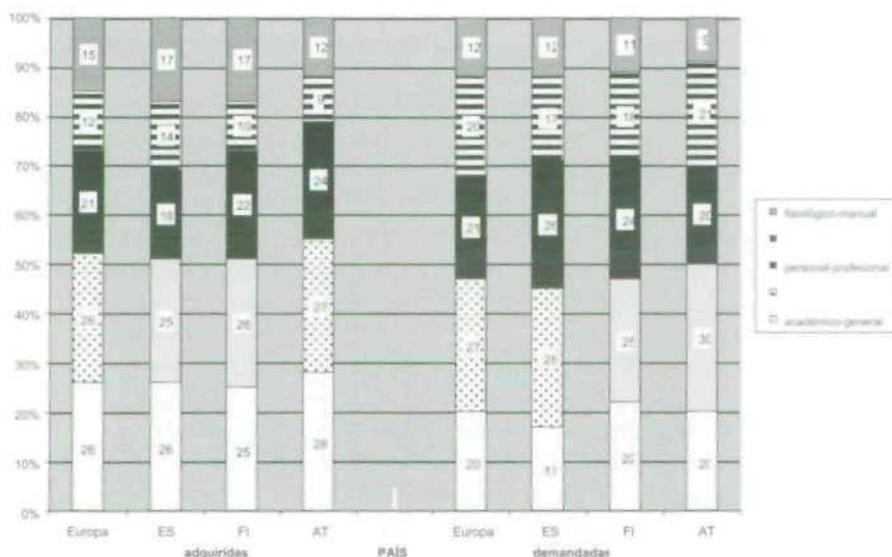
	adquiridas					demandadas				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Académico-general										
Amplia cultura general				.542				.675		
Pensamiento interdisciplinar/conocimientos				.495				.669		
Científico-operativo										
Precisión, atención al detalle			.569				.726			
Capacidad de concentración			.701				.610			
Personal-profesional										
Conocimiento específico de métodos					.803				.824	
Conocimiento teórico de campo específico					.814				.816	
Socio-reflexiva										
Capacidad de liderazgo	.697					.595				
Toma de decisiones, responsabilidades	.631					.670				
Fisiológico-manual										
Habilidades manuales		.527								.815
Adecuación para el trabajo		.520								.591

Método de extracción: análisis de los componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización de Kaiser.

La "personalidad académica europea de los titulados del año 1994/95" referida a la totalidad de los entrevistados se puede describir así (gráfico 7.3): las competencias más destacadas al finalizar los estudios eran las capacidades generales-académicas y las científico-operativas por igual. Esta personalidad está formada por algunas menos competencias personales-profesionales, claramente menos competencias fisiológico-manuales y aún menos socio-reflexivas. Las bases de competencias más demandadas en el momento de la evaluación eran las habilidades científico-operativas, seguidas, al mismo nivel, por las capacidades personales-profesionales, académico-generales y socio-reflexivas. Las habilidades fisiológico-manuales se demandaban la mitad. Mientras que entre las bases de competencias científico-operativas, personales-profesionales y fisiológico-manuales adquiridas y demandadas no había diferencias, y si las había eran muy pequeñas, sí existía un desequilibrio entre las bases de competencias restantes. En el momento de realizar este estudio, las competencias generales-académicas se demandaban claramente en menor grado de lo que se habían adquirido con la titulación. En el caso de las capacidades socio-reflexivas, se daba, de manera más intensa, lo contrario. Por lo tanto, déficits destacables sólo se daban en el campo de las competencias sociales.

El gráfico 7.3 refleja secciones de esta personalidad relacionadas con países seleccionados. En el caso de España, el análisis de fortalezas/debilidades parece algo diferente. Según el análisis realizado, la "personalidad académica española" consta en el momento de la titulación, al igual que la "personalidad académica europea", de competencias generales-académicas y científico-operativas, y algo más de fisiológico-manuales y socio-reflexivas. La "personalidad académica española" es en la actualidad más débil en habilidades personales-profesionales. Los españoles tenían en común con los finlandeses, por ejemplo, las competencias generales-académicas, las científico-operativas y las fisiológico-manuales. Los finlandeses eran claramente inferiores en relación con las capacidades so-

Gráfico 7.3: la composición de la "Personalidad Académica" - Europa, España, Finlandia y Austria, bases de competencias adquiridas y demandadas (cf. Gráfico 7.1)



cio-reflexivas, mientras que los españoles eran inferiores a los finlandeses en las competencias personales-profesionales. En comparación con los titulados austriacos, las diferencias eran aún más marcadas: los españoles eran más fuertes en las capacidades socio-reflexivas y fisiológico-manuales y los austriacos en las generales-académicas y las científico-operativas, pero también en competencias personales-profesionales.

Los requisitos para el desempeño de las actividades profesionales que indicaron los titulados de los tres países comparados permiten otra diferenciación. En comparación con Finlandia y con Austria, en España podría demandarse un incremento en las habilidades fisiológico-manuales, pero sobre todo en las capacidades personales-profesionales y menos en las socio-reflexivas y las generales-académicas. Mientras que en Austria se demandaban más habilidades de tipo científico-operativas, en Finlandia se da el caso contrario. La actividad académica en Austria en comparación con la de los otros dos países requiere más capacidades socio-reflexivas. Por último, de la "personalidad académica europea", queda claro que se esperan más bases de competencias socio-reflexivas, científico-operativas y personales-profesionales y sin embargo menos generales-académicas y fisiológico-manuales.

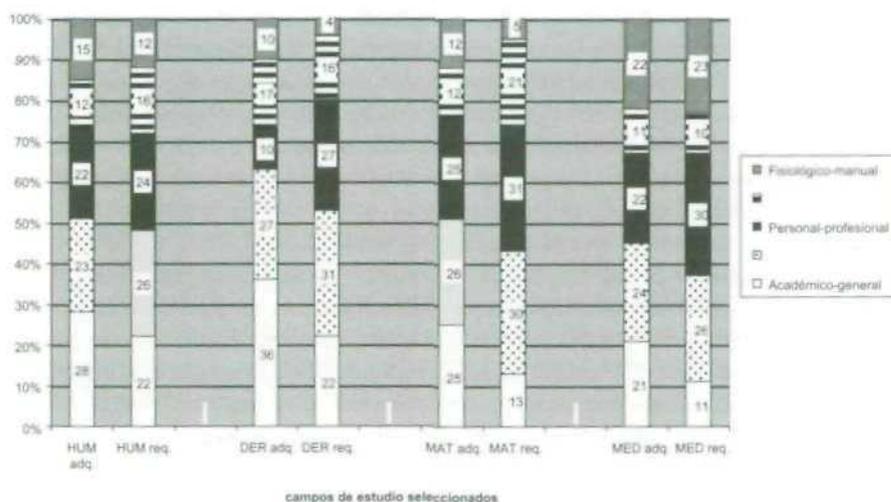
Sección 15: En esta sección se presentan las características más interesantes de los campos de estudio españoles analizados.

- Los puntos fuertes de los titulados en Humanidades, en comparación con la media nacional, son las competencias generales-académicas, que las adquieren en un porcentaje muy alto (muy alto/alto 68% en relación con la media nacional de 58% = adq. 68/58 pos.), además, sus empleos requieren dichas competencias por encima de la media (req. 55/43 pos.). Estos titulados adquieren también habilidades personales-profesionales (adq. 52/40 pos.) pero uno de cada diez (req. 11/5 neg.) manifiesta que no las puede aplicar. Tampoco es frecuente que se demanden las capacidades socio-reflexivas (req. 15/10 neg.) ni las fisiológico-manuales (req. 33/24 neg.).
- Los titulados en Ciencias Sociales valoran todas las competencias que han adquirido de forma muy similar al resto de los titulados españoles. Sin embargo, requieren competencias científico-operativas (req. 72/69 pos.) y socio-reflexivas (req. 47/42 pos.) por encima de la media y competencias fisiológico-manuales (req. 30/24 neg.) por debajo de la media.
- Los titulados en Derecho son relativamente fuertes en capacidades generales-académicas (adq. 70/58 pos.) y socio-reflexivas (adq. 34/30 pos.). Sin embargo, necesitan más competencias científico-operativas (req. 75/69 pos.) y aún más fisiológico-manuales (req. 45/24 neg.).
- Los titulados en Ciencias Naturales son también fuertes en competencias generales-académicas (adq. 62/58 pos.), sin embargo su trabajo demanda más competencias personales-profesionales (req. 68/65 pos.) y fisiológico-manuales (req. 41/29 pos.), y menos socio-reflexivas (13/10 neg.).
- Los matemáticos se sienten fuertes en las competencias científico-operativas (adq. 57/54 pos.) y sobre todo en las personales-profesionales (adq. 54/40 pos.). Ellos no necesitan, en un porcentaje muy alto, las habilidades fisiológico-manuales (req. 34/24 neg.), y las adquieren muy por debajo de la media nacional (adq. 24/11 neg.).
- Los ingenieros adquieren competencias científico-operativas por encima de la media (adq. 61/54 pos.), y demandan capacidades socio-reflexivas (req. 53/42) pero no más generales-académicas (req. 9/5 neg.).

- Los titulados en Medicina consideran que su empleo demanda muchas más competencias personales-profesionales (req. 82/65 pos.) e incluso más fisiológico-manuales (req. 62/29 pos.), aunque las primeras las adquieren por encima de la media nacional (adq. 48/40 pos.) y las segundas aún más (adq. 50/37 pos.).

El gráfico 7.4 transforma estas características y construye la “personalidad académica española” y el “titulado español demandado” en cuatro campos de estudio: Humanidades, Derecho, Matemáticas y Medicina.

Gráfico 7.4: la “personalidad académica española” y los “titulados españoles demandados”: Humanidades, Derecho, Matemáticas y Medicina - bases de competencias.



Resumen

A través de una encuesta representativa realizada en 1998/99 a 30.000 titulados universitarios en el curso académico 1994/95 en once países europeos (más Japón), se analizaron las opiniones de los mismos en relación con:

- la valoración de sus estudios,
- la transición de la universidad al mundo laboral, y
- su situación actual.

El informe “Competencias adquiridas y demandadas” analiza de forma específica la opinión de los titulados sobre la utilidad de sus estudios, sobre la importancia de dominar un idioma extranjero, sobre la disponibilidad en el momento de la titulación de 36 competencias seleccionadas y sobre la demanda de esas mismas competencias cuatro años más tarde.

Estos son los resultados más importantes a los que se ha llegado:

- En general, la utilidad de los estudios para el desempeño de un puesto de trabajo se valora más que su utilidad en otros ámbitos de la vida.
- Los titulados de la República Checa y de los países escandinavos están más convencidos de la utilidad de sus estudios que los titulados de otros países participantes en la encuesta, sobre todo mucho más que los de Francia, Alemania e Italia (gráfico 1.1).
- Según los encuestados, la importancia de poder comunicarse en un idioma extranjero y el dominio de otro idioma es menor de lo que se defiende en la actualidad.
- Existe, evidentemente, una relación entre el tamaño del área en el que se habla una lengua y la importancia que se da al dominio de un idioma extranjero. Según los resultados del estudio, por una parte, en Finlandia sólo el 4% de los titulados considera el dominio de un idioma extranjero "nada importante", y por otra, en el Reino Unido esta misma respuesta la dieron como mínimo el 59% de los encuestados (ver gráfico 2.1).
- Si comparamos las respuestas a las preguntas sobre la importancia, la demanda y la adquisición del dominio de un idioma extranjero, observamos que el dominio de un idioma es significativamente superior a su demanda y a la importancia que se le da.
- En el Reino Unido, uno de cada dos titulados afirma que no ha adquirido "en absoluto" competencias en un idioma extranjero, y seis de cada diez considera que los idiomas extranjeros ni se demandan (61%) ni son importantes (59%). En el otro extremo nos encontramos con los titulados de Finlandia, donde el 0% manifiesta no haber adquirido competencias en otro idioma y donde sólo el 4% considera que los idiomas no se demandan y, por tanto, no son importantes (ver gráfico 3).
- De una serie de 36 competencias seleccionadas y basándose en una escala de 5 grados, los encuestados han valorado hasta qué punto habían adquirido estas competencias en el momento de la titulación y hasta qué punto se las habían demandado en el momento de realizar este estudio. Las diferencias individuales entre estas dos valoraciones se han clasificado en tres niveles: una diferencia de +/- 1 grado significa valores similares —ni un exceso ni un déficit; una diferencia entre 2 y 4 grados a favor de las competencias adquiridas significa un exceso, y viceversa un déficit. Al menos 6 de cada 10 respuestas muestran valores similares en relación con las 36 competencias, y al menos 8 de cada 10 dan a 16 competencias valores similares. Hay que destacar que sólo se observa un exceso de más de un 10% en cuatro competencias: dominio de un idioma extranjero, conocimiento teórico específico, habilidades manuales y amplios conocimientos generales. Por otra parte, once competencias muestran un déficit serio del 20% o superior; las tres que presentan los porcentajes más elevados de déficit son: capacidad de negociación (36%), planificación, coordinación y organización (31%) y conocimientos informáticos (29%) (ver gráfico 5.1).

Basándonos en la lista de 36 competencias y en las valoraciones de los titulados, se ha elaborado, teóricamente y estadísticamente, una "personalidad académica" (ver gráfico 7.3). A escala europea, esta personalidad está compuesta de las siguientes competencias: generales-académicas y científico-operativas (un 25% cada una), personales-profesionales (21%), fisiológico-manuales (15%) y socio-reflexivas (12%). La personalidad académica española es igual en relación con las competencias generales-académicas y científico-operativas, pero más fuerte en capacidades fisiológico-manuales y socio-reflexivas y más débil en habilidades personales-profesionales. Comparando la personalidad académica española con la de Finlandia, no se observan diferencias en cuanto a las competencias generales-académicas, científico-operativas y fisiológico-manuales, sin embargo, los titu-

lados españoles son más fuertes en capacidades socio-reflexivas y más débiles en las personales-profesionales. Si comparamos ahora la personalidad académica española con la austriaca, las competencias generales-académicas y científico-operativas son algo superiores en la última, y las personales-profesionales muy superiores. Los titulados austriacos, sin embargo, son considerablemente más débiles en cuanto a las capacidades socio-reflexivas y fisiológico-manuales.

Según las valoraciones de todos los encuestados, el "titulado europeo demandado" tiene algo más de un cuarto de competencias científico-operativas, algo más de un quinto de competencias generales-académicas, personales-profesionales y socio-reflexivas, y por último una décima parte de habilidades fisiológico-manuales (ver gráfico 7.3). La personalidad española equivalente alcanza los mismos niveles de habilidades científico-operativas y fisiológico-manuales, hay más demanda de competencias personales-profesionales pero menos de competencias socio-reflexivas y generales-académicas. Con relación al empleo, los titulados españoles demandan más competencias científico-operativas y personales-profesionales que los finlandeses, pero menos capacidades generales-académicas. Entre austriacos y españoles, el "titulado austriaco demandado" necesita más competencias generales-académicas, científico-operativas y socio-reflexivas, pero menos capacidades personales-profesionales y fisiológico-manuales.

Los resultados de este análisis de "Competencias adquiridas y demandadas de los titulados universitarios europeos" podrían compararse con los resultados de la investigación sobre el sistema educativo y el mercado laboral, con el objetivo de mejorar estos dos campos, tanto el sistema de la educación superior como el del empleo profesional.

Educación superior y mercado de trabajo de los titulados universitarios: España frente a Europa *

José García-Montalvo **

Profesor Análisis Económico. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. Departamento de Economía Universitat Pompeu Fabra.

1. INTRODUCCIÓN

El proceso de desarrollo económico de las últimas décadas se ha visto acompañado por un rápido aumento del nivel educativo de la población. El convencimiento por parte de los gestores de la política económica de las bondades del capital humano como factor clave del crecimiento económico ha favorecido el aumento de los presupuestos educativos y, simultáneamente, la mejora de los niveles de formación de la población. Uno de los fenómenos más destacables de este proceso es el elevado nivel alcanzado por la población con estudios universitarios en la población ocupada. Los datos de 1998 señalan que la proporción media de universitarios en la población entre 25 y 64 años de los países de la OCDE alcanza ya el 24% ¹ Ante el avance de la educación superior cada vez se hace más necesario realizar una evaluación precisa de algunos de los elementos fundamentales en la transición de los universitarios desde el sistema educativo al mercado laboral, las características de los empleos que ocupan y la relación entre las competencias adquiridas durante sus estudios y las necesarias para desarrollar su actividad laboral.

El conocimiento detallado de las cuestiones relativas a la transición laboral y el empleo de los titulados universitarios es clave para poder planificar una estrategia de futuro frente a las nuevas necesidades del mercado laboral, tanto desde el punto de vista de las titulaciones existentes como de nuevas titulaciones y competencias requeridas. Tradicionalmente se ha culpado a la universidad de ir por detrás de las necesidades del mercado laboral y de los cambios sociales en su conjunto. Ya en el Libro Blanco de 1969 se señalaba que existía un claro desajuste entre la sociedad y la universidad dado que esta última, preocupada más por su dinámica interna que por las necesidades de la sociedad, no respondía ante las nuevas necesidades o lo hacía con mucha lentitud. Hay dos motivos que han explicado esta

* Este documento ha sido elaborado para su presentación en el Encuentro "La formación y el empleo de los universitarios en España y Europa" dentro del programa Santander 2000 de los cursos de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo. La publicación de la versión completa y definitiva del estudio sobre la inserción laboral de los universitarios españoles está auspiciada por la Fundación Bancaja y aparecerá en breve plazo en forma de libro.

** José García Montalvo, Profesor del Departamento de Economía y Empresa de la Universitat Pompeu Fabra y profesor investigador del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, C/Ramón Trias Fargas 25-27, Barcelona 08005, montalvo@upf.es.

¹ OCDE (2000).

divergencia estructural y la elevada resistencia al cambio de la universidad. En primer lugar la estructura del gobierno de las universidades hace difíciles los cambios debido a que la organización interna de las mismas y los incentivos existentes priman la lucha por el poder dentro de la universidad frente a la flexibilidad ante las nuevas demandas de la sociedad. Cualquier cambio supone poner de acuerdo a una gran cantidad de grupos de interés dentro de la universidad con objetivos en muchas ocasiones contrapuestos por lo que lo más sencillo es simplemente mantener el status quo.² En segundo lugar, y también muy importante, para establecer un plan estratégico es necesaria información sobre los titulados universitarios que, hasta el momento, era inexistente, insuficiente o fragmentaria. Por ejemplo el reciente Informe Universidad 2000, que algunos medios de comunicación han denominado Informe Bricall, plantea una visión de futuro de la universidad desde el punto de vista de los profesores y los gestores universitarios que no recoge la opinión de los usuarios del servicio: los titulados universitarios y las empresas que los contratan.

Con objeto de poder recopilar la información necesaria para el conocimiento detallado de multitud de aspectos relativos a los universitarios europeos se planteó la realización del proyecto "Higher education and Graduate Employment in Europe" en el que han participado once países de europeos (Italia, Francia, España, Austria, Alemania, Holanda, Reino Unido, Finlandia, Suecia, Noruega y la República Checa) más Japón.³ El cuadro 1 presenta los organismos participantes en el proyecto por cada país.

CUADRO 1
ORGANISMOS Y PAÍSES PARTICIPANTE EN EL PROYECTO CHEERS.

Instituciones y países participantes en el proyecto
Principales
Universidad de Kassel, Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung, Alemania
Universidad de Klagenfurt, Institut für Soziologie, Austria
Universidad de Turku, Research Unit for the Sociology of Education., Finlandia
Universidad de Bourgogne, Dijon, Institut de Recherche sur l'Economie de l'Education, Francia.
IARD Instituto di Ricerca Scrl, Italia
Norwegian Institute for Studies in Research and Higher Education, Noruega
Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, IVIE, España
Universidad de Twente, Center for Higher Education and Policy Studies, Holanda
Universidad de Maastricht, Research Centre for Education and the Labour Market, Facultad de económicas y empresariales, Holanda.
The Open University, Quality Support Centre, Gran Bretaña.
Asociados
Universidad de Goteborg, Suecia.
Universidad de Praga, República Checa.
Universidad de Hiroshima, Research Institute for Higher Education, Japón.

² Un ejemplo de estas resistencias fue la última reforma de los planes de estudio y la contra-reforma actual.

³ El proyecto también aparece citado como CHEERS (Careers after Higher Education: a European Research Study).

A partir de la utilización de estos datos, aún preliminares, este trabajo tiene dos objetivos fundamentales. En primer lugar el artículo contiene una descripción de algunos de los aspectos del mercado laboral de los universitarios españoles, la transición desde el sistema educativo y las competencias requeridas por sus puestos de trabajo comparados con la situación del resto de los países participantes. Aunque no se realiza un estudio detallado de todos los resultados, lo cual sería muy extenso,⁴ se analizan algunos aspectos destacados que, por poco conocidos o por ser muy diferentes a los del resto de países, presentan un especial interés. Además se plantean algunos cálculos, que son posibles gracias a esta singular base de datos y que pueden tener interés desde el punto de vista de la planificación universitaria.

El trabajo se organiza de la siguiente manera. En la segunda sección se hace un repaso de las fuentes de datos sobre los graduados universitarios existentes en España. En la tercera sección se esbozan los objetivos del proyecto sobre educación superior y empleo el graduados universitarios europeos. La cuarta sección analiza las características del contexto económico, laboral y social de los países participantes en el proyecto. El quinto apartado presenta resultados sobre la motivación de los titulados al comenzar los estudios y su valoración sobre los modos de enseñanza. El mercado laboral de los graduados universitarios españoles y europeos aparece reflejado en el sexto apartado donde se destaca la eficiencia relativa de los métodos de búsqueda de empleo, las características del empleo (tipo de contrato, salarios, etc.) y la relación entre las competencias adquiridas durante sus estudios y los requerimientos del puesto de trabajo. En la séptima sección se realiza una evaluación cuantitativa del fenómeno de la sobrecualificación. La sección octava contiene la valoración global que los estudiantes tienen sobre la universidad y sus estudios. Las conclusiones se presentan en la novena parte del trabajo.

2. FUENTES DE DATOS SOBRE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA

En España existen algunos estudios sobre los titulados universitarios basados en diversas fuentes estadísticas. El Consejo de Universidades publica los datos sobre la población universitaria clasificada por campos de estudios, ciclos, universidades, género, etc. Por su parte la mayor parte de los trabajos sobre el empleo de los universitarios tienen como base la Encuesta de Población Activa. Finalmente algunas universidades realizan un seguimiento, que en algunos casos es periódico, de las actividades de sus graduados con posterioridad a la finalización de sus estudios.

2.1. Los datos del Consejo de Universidades

El Consejo de Universidades edita la Estadística Universitaria que contiene datos sobre la población de alumnos estudiando en centros universitarios españoles, estudiantes

⁴ Por ejemplo, excepto en un caso concreto no se presentan desgloses de los cuadros por ramas de estudios ni género. El conjunto de los resultados aparecerá próximamente en forma de libro editado por la Fundación Bancaja.

que se gradúan y profesores clasificados por ramas y ciclos, por universidades y por género.

2.2. La Encuesta de Población Activa

Una de las estadísticas básicas sobre el empleo en España es la Encuesta de Población Activa. En la EPA ha existido tradicionalmente una cuestión relacionada con el nivel educativo de los encuestados. Los ítems de la respuesta a esta pregunta han ido cambiando con las modificaciones de la encuesta aunque, en general, se puede decir que con el tiempo las tipologías educativas se han ido refinando. Hasta 1991 dicha variable⁵ contemplaba, en el nivel de los estudios universitarios, sólo tres categorías: diplomados, tres años de estudios universitarios y licenciados, donde estos últimos incluían a los doctores. La modificación del cuestionario aumentó el nivel de desagregación de los estudios universitarios a partir de 1992 en respuesta al aumento significativo de universitarios en la fuerza laboral española. Los diplomados se clasifican en 6 ramas mientras que los licenciados se subdividen en 5 ramas y se hace mención especial, entre los ítems de la respuesta, a los doctores y los tres años de estudios universitarios. En el año 2000 el cuestionario ha sido modificado de nuevo para aumentar la desagregación de los titulados universitarios.⁶ Aunque el refinamiento sucesivo de esta variable favorece la aproximación a los cambios de niveles educativos entre la población española en edad de trabajar las modificaciones incluidas dificultan la posibilidad de obtener una serie temporal homogénea.

Las ventajas de la EPA en el seguimiento de la situación laboral de los titulados universitarios son claras. Se trata de una encuesta trimestral con una larga tradición que permite hacer un seguimiento detallado de las tasas de actividad y desempleo, aunque cuando se *desciende mucho en la desagregación se encuentran rápidamente problemas de muestra pequeña*. A partir de los datos de la EPA sabemos que los universitarios españoles tienen la tasa de paro más baja de todos los niveles educativos. Sin embargo, si la muestra se restringe a la población menor de 30 años la radiografía que se obtiene es muy distinta como muestra el cuadro 2. Estos datos parecen indicar que la transición de los universitarios desde el sistema educativo hacia el mercado laboral no es un proceso tan suave como pudiera parecer. Además también ponen de manifiesto que la sensibilidad de los diferentes niveles educativos a los cambios cíclicos es muy diferente.⁷

Sin embargo, al ser la EPA una operación estadística pensada para la población en general *tiene muchas limitaciones para el análisis en profundidad de la situación laboral de los universitarios*. En primer lugar no se puede estudiar los patrones de transición desde la universidad hacia el mercado laboral. En segundo lugar no existe información sobre las competencias requeridas por los puestos de trabajos que ocupan los titulados ni las adquiridas durante sus años de estudios. Por tanto no es posible saber si los puestos de trabajo

⁵ Denominada ESTUD en la nomenclatura de la EPA.

⁶ En la nueva formulación de la encuesta la combinación de la cuestión sobre el nivel formativo (NFORM) y el sector o rama (SECTO1) permite un nivel de desagregación de las carreras universitarias muy superior al anterior.

⁷ Mauro y Spilimbergo (1999).

son adecuados a sus cualificaciones ni tampoco la evolución de la adecuación a la largo de la vida laboral. Además la EPA no recoge los salarios, que son un indicador importante sobre el éxito de los titulados en su inserción laboral. Finalmente, y como es sabido, la EPA tiene problemas metodológicos importantes que se ponen claramente de manifiesto en la comparación con las otras fuentes de datos sobre el mercado laboral en España: los datos de afiliados a la Seguridad Social, los datos de trabajadores según la Contabilidad Nacional y los registros del INEM.⁸

CUADRO 2
TASAS DE DESEMPLEO POR NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS

Población menor de 30 años.			
Nivel de estudios	1996	1998	1999
<i>Sin estudios</i>	52.6%	40.6%	31.1%
Primarios	40.3%	33.9%	27.0%
EGB	35.6%	29.5%	23.7%
FP1	33.8%	29.7%	25.5%
FP2	29.2%	25.7%	21.9%
BUP/COU	34.8%	28.2%	26.2%
Diplomados	33.7%	30.2%	25.5%
Licenciados	34.0%	30.6%	27.3%

Fuente: EPA.

2.3. Informes de seguimiento de las propias universidades

Varias universidades españolas han establecido desde hace algunos años un sistema de seguimiento de sus titulados a partir de muestreos. La Universitat Pompeu Fabra realiza una encuesta bianual entre todos sus titulados desde 1996⁹ que, en el año 2000 cumple su tercera edición. La Universidad Autónoma de Madrid también tiene un observatorio ocupacional de sus graduados (Saez et al. 1997). La Universidad Politécnica de Cataluña, la Carlos III de Madrid y la Autónoma de Barcelona son otras de las universidades que realizan estudios sobre la inserción laboral de sus titulados.¹⁰

En general todos los informes de seguimiento anteriores se basan en encuestas realizadas entre los titulados de cada universidad. Los cuestionarios están pensados específicamente para analizar la inserción laboral de los universitarios por lo que son más adecuados que las estadísticas generales. Sin embargo existen varias limitaciones de los estudios de seguimiento de las propias universidades:

⁸ Recientemente el Consejo Superior de Estadística ha señalado que, una vez tenidas en cuenta las diferencias metodológicas en la definición de empleado y parado las diferentes fuentes de datos son esencialmente compatibles.

⁹ <http://www.upf.es/grec/publica/agora/12/repo1.htm>

¹⁰ Los que se citan son sólo algunos ejemplos. Mora et al. (2000) presenta un breve estudio comparativo de algunos de estos informes.

- a) Se realizan tan sólo para unas pocas universidades y no siempre tienen un carácter regular.
- b) La metodología utilizada es muy diversa por lo que la comparación entre los mismos es compleja y, a veces, imposible.
- c) Los estudios son realizados por la propia universidad y no por un organismo independiente lo que podría cuestionar su imparcialidad.

2.4. Otras fuentes de información

Además de las estadísticas anteriores existen otras bases de datos que pueden utilizarse para comparar la situación laboral de los universitarios y del resto de los niveles educativos. La Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo (1985) y la Encuesta de Biografía y Conciencia de Clase (1991) han sido utilizadas principalmente para analizar la adecuación entre el nivel educativo y los requerimientos del puesto de trabajo al contener estas encuestas una pregunta específica sobre este particular. Por su parte la Encuesta de Presupuestos Familiares se ha utilizado para obtener información sobre la rentabilidad de la educación (Vila y Mora 1998, Oliver et al. 1998, Alba y San Segundo 1995, Barceinas et al. 2000). Barceinas et al. (2000) también utilizan la información contenida en la Encuesta de Salarios. Ninguna de estas fuentes está pensada específicamente para proporcionar información detallada sobre el proceso de inserción y la situación laboral de los universitarios.

3. EL PROYECTO EUROPEO CHEERS SOBRE FORMACIÓN Y EMPLEO DE LOS UNIVERSITARIOS

Las secciones anteriores han mostrado la importancia creciente de los titulados universitarios en la población activa española y, en contraposición, la escasez de datos sobre la inserción laboral y las características de los empleos de los mismos. No obstante esta situación no es particular de España. Lo mismo sucede con muchos otros países. Por este motivo una serie de investigadores de diversos países europeos se embarcaron en el proyecto "Educación superior y empleo de los titulados universitarios en Europa" con el objeto de sentar los principios fundamentales para la construcción de una base de datos europea sobre la formación y el empleo de los universitarios. Este proyecto ha supuesto la interacción y cooperación de investigadores sociales de distintos campos como economistas, sociólogos y pedagogos, que han definido el marco conceptual, metodológico e instrumental para la realización de forma regular de estudios a gran escala sobre el historial laboral de los titulados universitarios europeos.

3.1. Los objetivos del proyecto

La misión fundamental del proyecto es analizar el empleo y la transición laboral de los graduados de las universidades europeas durante los primeros años después de su graduación. Los objetivos concretos de proyecto son:

- a) Proporcionar, por primera vez, una visión comparativa sólida del empleo y la transición laboral de los graduados de las universidades europeas. Existen en unos cuantos países europeos algunos ejemplos de encuestas sobre el historial laboral de los universitarios, pero no son comparables ni la metodología es adecuada en todos los casos.
- b) El proyecto pretende también analizar los cambios recientes en el empleo y la transición laboral de los universitarios, así como los nuevos retos que se les presentan a los graduados de las universidades europeas. En concreto se presta atención a los siguientes aspectos:
- b.1. La tecnología y su impacto en el trabajo de los graduados universitarios.
 - b.2. Los nuevos empleos y la actualización de las capacidades adquiridas.
Algunos sectores en los que el empleo de graduados universitarios han sido marginal hasta fechas recientes como combinaciones flexibles de tareas, nuevos tipos de autoempleo, compañías "alternativas", nuevas tareas en los puestos de trabajo, etc. parecen concentrar cada vez mayor número de titulados.
 - b.3. La importancia del conocimiento general, las actitudes y las habilidades sociales en el rendimiento laboral de los universitarios.
 - b.4. El efecto de los cambios en las condiciones de empleo.
Aumento de los contratos temporales, aumento de las situaciones de autoempleo, trabajo a tiempo parcial, horarios flexibles, etc.
 - b.5. El desempleo de los graduados universitarios.
Cuestiones relacionadas con el desempleo de los universitarios, la formas de búsqueda de empleo, las consecuencias del desempleo temporal sobre la carrera laboral posterior, la actualización de conocimientos entre los graduados universitarios con un largo historial de desempleo, etc.
 - b.6. Las disparidades regionales.
 - b.7. La movilidad en Europa de los graduados universitarios.
- c) El tercer objetivo es analizar la compleja relación entre educación superior y la transición laboral. Los temas más importantes son:
- c.1. La transición laboral.
Tradicionalmente se ha entendido que la relación entre educación superior y empleo era una transición entre la universidad y el trabajo que finalizaba en una adecuación más o menos óptima entre las competencias de los graduados y los trabajos disponibles. El estudio europeo propone analizar la dinámica de esta transición de forma más autónoma, dotando al propio fenómeno de la transición de un "status" similar al de la educación superior y el empleo ulterior.
 - c.2. Impactos estructurales de la educación superior.
Los cambios recientes en la estructura de la educación superior (nuevas especialidades y carreras, diversificación institucional, cambios en los planes de estudios, etc) se han basado en el supuesto de que una diversificación de la educación superior podría producir un ajuste más satisfactorio entre las habilidades y conocimientos de los estudiantes y las necesidades del mercado laboral. En este sentido es importante considerar cuál es el impacto de distintas estructuras de educación superior sobre la posterior carrera laboral de los graduados.
 - c.3. El impacto de la estructura curricular y los planes de estudios.
Durante mucho tiempo, debido a la influencia de los estudios realizados en Estados Unidos, la pregunta clave en este aspecto ha sido si importa la universidad en

la que se ha estudiado cuando se analiza la evolución laboral de los titulados universitarios. Sin embargo, el énfasis en Europa debe ser más orientado hacia contestar a la pregunta de si importa el programa/plan de estudios/estructura curricular en la que se ha desarrollado el periplo universitario del graduado. La cuestión se traslada, por tanto, a la importancia relativa de las ramas y ciclos de estudio, el conocimiento general frente a la especialización, el efecto de la interdisciplinariedad, el enfoque académico frente al enfoque más profesional, etc. y sus efectos sobre el empleo de los graduados universitarios.

c.4. Origen socio-biográfico y oportunidades de carrera.

Un factor modulador de las relaciones anteriormente comentadas es el origen socio-biográfico (educación de los padres, situación laboral de los padres, nivel económico de la familia, género, localización, etc.) de los graduados universitarios. En este sentido, una interpretación adecuada de la relación entre el empleo de los graduados y la estructura de los estudios pasa por el control de los factores socio-biográficos.

- d) El cuarto objetivo del proyecto europeo consiste en contribuir a la mejora metodológica de las explicaciones de la relación entre educación superior y empleo. El estudio realiza una revisión de las teorías económicas y sociológicas que sirven para conceptualizar la relación entre educación superior y empleo bajo el prisma del efecto de las nuevas tecnologías, valores, administración y políticas de personal, así como la incertidumbre en la utilización del conocimiento adquirido. Otra tarea importante es desarrollar una metodología que permita la comparación de los distintos países europeos en términos de la transición de los titulados universitarios hacia el mercado laboral y las características de los empleos que desempeñan. Por tanto, las categorías deben ser elegidas de tal manera que sean lo suficientemente polivalentes y neutrales como para permitir un estudio comparativo del empleo, la utilización de los conocimientos, etc., que supere los problemas de la terminología propia de cada país fundamentados en la idiosincrasia de sus respectivos sistemas educativos y mercados laborales.

Finalmente, el proyecto pretende servir como fundamento de una base de datos europea sobre el empleo de los graduados. El diseño de los instrumentos y los cuestionarios se realizó de forma que pudiera ser la fuente metodológica y el origen de un futuro observatorio europeo sobre el empleo de los titulados universitarios.

3.2. El trabajo de campo

Los objetivos de la sección anterior fueron recogidos en un cuestionario consensuado de 16 páginas que intentaba reflejar todos los puntos anteriores. La enorme extensión del cuestionario fue consecuencia de los diferentes intereses de los investigadores participantes en el proyecto así como del deseo de conocer muchos detalles sobre el proceso de inserción laboral y de utilización de competencias en el puesto de trabajo. La población objetivo son los universitarios que finalizaron sus estudios durante el curso 1994 y 1995. El trabajo de campo tuvo lugar durante la segunda parte de 1998 y 1999. El procedimiento utilizado fue el envío de encuestas con uno o dos recordatorios, la mayor parte de las veces telefónicos, en caso de no recibir contestación. El número de encuestas enviadas fue de 116.435. Las encuestas recibidas fueron 39.235 lo que supone una tasa de respuesta del

33,69%, aceptable teniendo en cuenta la enorme extensión del cuestionario. Las tasas de respuesta varían mucho dependiendo del país, destacando España por su baja tasa. Después de eliminar los cuestionarios en los que faltaba información básica la muestra resultante es de 36.206 encuestas. Con todo lo dicho la base de datos elaborada a partir de estas encuestas es la mejor y más completa fuente de información sobre el empleo de los titulados universitarios europeos.

La muestra española que forma parte del proyecto europeo incluye 3.029 encuestas aunque, de hecho, se dispone de 7.257 encuestas de titulados universitarios españoles pues, después de la entrega de los datos a los coordinadores del proyecto europeo, el IVIE continuó haciendo esfuerzos para obtener una representatividad mayor. Los datos que sirven de base a las siguientes secciones se basan en la muestra completa de titulados españoles aunque tanto estos como los datos del resto de países participantes son todavía provisionales. El cuadro 3 muestra la distribución por ramas y ciclos de la población de titulados universitarios españoles de 1995 así como la muestra obtenida.

CUADRO 3
DISTRIBUCIÓN DE POBLACIÓN Y MUESTRA POR RAMAS Y CICLOS

RAMA	CICLO	Población	Muestra
		%	%
Ciencias experimentales	Corto	0,33%	1,87%
	Largo	5,81%	7,34%
Humanidades	Corto	0,35%	0,66%
	Largo	9,09%	10,06%
Ciencias de la salud	Corto	5,17%	6,39%
	Largo	4,91%	5,91%
Sociales	Corto	23,63%	21,46%
	Largo	30,74%	20,99%
Técnica	Corto	12,29%	16,55%
	Largo	7,69%	8,76%

Como se puede comprobar las proporciones poblaciones y muestrales son muy similares con dos excepciones: los titulados de ciencias sociales y jurídicas de ciclo largo están infra-ponderados en la muestra mientras que los titulados de ciencias experimentales ciclo largo están sobre-ponderados. Por este motivo para el caso español se han calculado factores de ponderación y se han utilizado en la confección de los indicadores que se presentan a continuación. Sin embargo dichos factores de ponderación no están todavía disponibles para muchos de los países participantes en el proyecto por lo que los indicadores relativos al resto de países no han sido ponderados.¹¹

¹¹ El efecto de la ponderación sobre los resultados obtenidos es muy pequeño.

4. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL CONTEXTO ECONÓMICO, LABORAL Y SOCIAL

El objetivo de esta sección es presentar información sobre las características de la economía, el mercado laboral y el sistema universitario de los países participantes en el proyecto a partir de los datos recopilados por organismos internacionales. Esta información servirá como contexto interpretativo de muchos de los resultados que se describen con posterioridad. En la segunda parte, y utilizando los datos de la encuesta, se presentan las características socio-demográficas más importantes de los individuos encuestados.

4.1. Datos fundamentales sobre la economía, el mercado de trabajo y el sistema universitario

El cuadro 4 contiene información sobre el nivel de vida, el mercado de trabajo y la financiación del sistema universitario de los países que participan en el proyecto. Dichos datos establecen el contexto en el cual hay que insertar los resultados obtenidos por la encuesta y que se describen en secciones posteriores. Los países están ordenados de mayor a menor PIB per capita medido en dólares transformados por la paridad del poder de compra. Destacan respecto a este indicador Noruega y Japón con más de 24.000 dólares de PIB per cápita.¹² Por contra, en la parte baja del cuadro aparecen España y la República Checa. Suecia es el país de la muestra en el que mayor es la proporción del gasto en educación respecto al PIB alcanzando el 8,5%.¹³ También son los países nórdicos los que destacan por la proporción del PIB que dedican a la educación universitaria. Incluyendo los subsidios a las familias, tanto Suecia como Noruega y Finlandia alcanzan valores del 2% o superiores. A la cola de esta clasificación se sitúan Italia y la República Checa con un 0,9%. España aparece en el grupo intermedio de países con un 1,3%, porcentaje igual a la proporción que el gasto en educación universitaria sobre el PIB representa en el Reino Unido y superior a la proporción de Alemania o Francia. En la columna 5 aparece el gasto por estudiante universitario respecto al PIB per capita. De nuevo Suecia destaca en este indicador al representar el gasto por estudiante universitario el 64% del PIB per capita. España, por el contrario, se sitúa en la cola de la clasificación con un 32%.

Por tanto la proporción de gasto en educación universitaria sobre el PIB en España es razonablemente alta, en la media de la OCDE y superior a la de países con un nivel de desarrollo mayor como Francia, Alemania o Italia. Sin embargo el gasto por estudiante en España es muy pequeño comparado con el PIB per capita. Estos dos indicadores juntos señalan que la tasa de escolarización universitaria sobre la población total es muy elevada en el caso español. Por tanto el problema de financiación de la enseñanza universitaria en España no es tanto una cuestión de proporción de fondos respecto al PIB sino más bien de rápido crecimiento de los estudiantes.¹⁴

¹² Algo más de 3,7 millones de pesetas utilizando un cambio de 0,94 euros por dolar.

¹³ En este cálculo se incluye el gasto público y privado en instituciones educativas así como los subsidios a las familias.

¹⁴ A esto hay que añadir una proporción ínfima del PIB español (0,06%) se dedica a ayuda financiera para los estudiantes frente al 0,23% de la media de la OCDE.

CUADRO 4
DESARROLLO ECONÓMICO, EDUCACIÓN Y MERCADO DE TRABAJO 1997

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
NO	26.876	6,6 **	1,4	2,1	38,0 +	84,4	3,1	6,0	56,0
JP	24.616	4,8 *	1,1	nd	41,0	78,3	3,3	33,0 #	36,0 #
AT	23.054	6,7	1,5	1,7	43,0 +	70,5	4,1	8,0	28,0
NL	22.142	5,1	1,2	1,5	45,0	73,0	2,3	nd	52,0
DE	22.049	5,9	1,1	1,2	43,0	75,0	9,9	14,0 #	28,0
FR	21.293	6,4	1,2	1,2	34,0	77,2	10,7	nd	nd
IT	21.265	4,9	0,8	0,9	nd	63,5	9,5	nd	42,0
FI	20.843	6,9	1,7	2,0	35,0	78,4	11,1	12,0	58,0
UK	20.483	4,6 **	1,0	1,3	40,0 ++	79,8	5,1	27,0	48,0
SE	20.439	8,5	1,7	2,4	64,0	84,1	7,4	nd	59,0
ES	15.990	5,8	1,2	1,3	32,0	67,9	15,8	9,0	41,0
CZ	13.087	5,5	0,8	0,9	41,0	79,3	5,3	13,0	22,0

Fuente: OCDE 2000

(1) GDP per capita en dólares PPA.

(2) % del gasto en educación público y privado en instituciones educativas más los subsidios a las familias.

* No incluye los subsidios.

** Sólo incluye el gasto público.

(3) % del gasto en educación terciaria sobre el GDP sin incluir subsidios a las familias.

(4) % del gasto en educación terciaria sobre el GDP incluyendo subsidios.

(5) Gasto por estudiante de educación terciaria respecto al GDP per capita.

+ No incluye subsidios a las familias.

++ Sólo incluye educación pública.

(6) Tasa de actividad de la población entre 25 y 64 años.

(7) Tasa de desempleo de la población entre 25 y 64 años.

(8) Tasa neta de entrantes netos en estudios terciarios de tipo A.

Tasa bruta.

(9) Tasa neta de entrantes netos en estudios terciarios de tipo B.

Tasa bruta.

IT: Italia; ES: España; FR: Francia; AT: Austria; DE: Alemania; NL: Holanda; UK: Reino Unido; FI: Finlandia; SE: Suecia; NO: Noruega; CZ: República Checa; JP: Japón.

El mercado de trabajo aparece caracterizado en el cuadro 4 a partir de dos indicadores: la tasa de actividad y la tasa de desempleo. Respecto a las tasas de actividad destacan Suecia y Noruega con valores superiores al 84%. En el otro extremo de la clasificación aparecen España (67,9%) e Italia (63,5%). España tiene también la tasa de desempleo más elevada con un 15,8% mientras que Holanda, con una tasa de paro del 2,3%, ostenta la menor proporción de desempleados.

Las últimas dos columnas contienen información sobre el tamaño relativo del grupo de los titulados universitarios. Las columnas 8 y 9, representan la tasa neta de entrada en los

estudios universitarios. La clasificación de la OCDE distingue entre programas tipo A y tipo B. Los primeros están basados esencialmente en teorías y diseñados para permitir la entrada en programas de investigación o actividades profesionales que necesitan un elevado nivel de "skills". La duración mínima es de tres años a tiempo completo aunque lo normal es que duren cuatro o más años. Los programas de tipo B se centran en habilidades técnicas y prácticas destinadas a proporcionar la entrada directa en el mercado de trabajo. La duración mínima de estos programas es de dos años a tiempo completo. La tasa neta de entrantes para cada edad se calcula como la proporción de individuos de una edad que entran en el sistema universitario en un punto de su vida. Las mayores tasas netas de entrada en programas del tipo A se observan en los países nórdicos (Suecia, Finlandia y Noruega). España tiene una tasa neta del 41%.

4.2. Características socio-demográficas

Las principales características socio-demográficas de los encuestados por países aparecen en el cuadro 5. Esta información, al igual que la proporcionada en la sección anterior, sirve para enmarcar los resultados de las secciones posteriores.

Como se observa en el cuadro 5 los encuestados más viejos corresponden a los países nórdicos (Suecia, Noruega y Finlandia) junto con los de Austria. La edad media se sitúa, en estos casos, entre los 32 y los 33 años.¹⁵ Los más jóvenes son los españoles, los franceses, los checos y los japoneses que tienen una edad entre 27 y 28 años. Los años de escolarización hasta la entrada en la universidad son bastante homogéneos y toman un valor entre 12 y 13 años. El porcentaje de la muestra que son mujeres alcanza el 60% en el caso de Finlandia y se queda muy cerca de este valor en Noruega y Gran Bretaña. Con excepción de Alemania, Austria y Japón en todos los países la proporción de mujeres es superior a la proporción de hombres.

La residencia en el momento de realización de la encuesta es otro aspecto importante en la caracterización social de los titulados. En este aspecto destaca España donde el 62% de los jóvenes todavía viven con sus padres, e Italia con un 49% así como Japón que muestra una proporción similar a la de Italia. La juventud relativa de los encuestados en Japón y España podría explicar en parte este fenómeno. Sin embargo, en el caso de Italia esta no puede ser la razón pues sus titulados tienen más de 31 años de media. Además, los titulados franceses son los más jóvenes y, sin embargo, tan sólo un 14% viven aún con sus padres. En contraposición la proporción de jóvenes titulados que viven en pareja es muy inferior en España, Italia y Japón al resto de los países. Finalmente, y en correspondencia con el bajo porcentaje de jóvenes universitarios viviendo en pareja, tan sólo un 11% de los universitarios españoles de la promoción seleccionada tenían hijos en el momento de realización de la encuesta. En el caso de Japón esta proporción es incluso inferior, el 6%.

¹⁵ Estos datos no son sorprendentes teniendo en cuenta que la OCDE (2000) señala que de los estudiantes universitarios de Suecia el percentil 80 tiene una edad de corte de 29,5 años y en Noruega ese mismo valor es de 28,3 años. Por el contrario en España el percentil 80 comienza en una edad de 22,5 años.

CUADRO 5
PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS DE LOS ENCUESTADOS

	Año de nacimiento	Años de escolarización	Mujeres	Vive aún con padres	Vive en pareja	Hijos en la familia
	Media	Media	%	%	%	%
IT	67,7	13,06	53,16	49,71	36,78	nd
ES	70,5	12,51	57,27	62,02	24,71	11
FR	71,1	12,41	54,77	13,96	56,46	13
AT	66,8	12,43	47,79	5,61	65,41	28
DE	67,5	12,90	43,73	5,80	65,44	22
NL	69,2	12,91	55,62	5,27	65,77	14
UK	68,7	13,12	59,28	16,10	46,17	15
FI	65,6	12,09	60,63	nd	nd	44
SE	65,9	12,06	56,99	nd	nd	42
NO	66,5	12,21	59,03	1,30	71,15	48
CZ	70,3	12,13	57,90	nd	nd	29
JP	71,6	12,00	47,15	49,04	18,69	6

Nota: nd no disponible

5. MOTIVACIÓN Y MODOS DE ENSEÑANZA

5.1. Los motivos para cursar estudios universitarios

Muchos comentaristas¹⁶ han criticado que el informe Universidad 2000 no contenga, entre otras cosas, una visión clara de que objetivos debe perseguir la universidad. Cuando en ocasiones se señala que la sociedad demanda una universidad que proporcione unos estudios que se ajusten al mercado de trabajo se acusa a los promotores de la idea de "economicistas", palabra inexistente pero con una connotación negativa suficientemente contundente. Pero, ¿qué piensan los que fueron alumnos de la universidad sobre sus objetivos? ¿Cuáles fueron los motivos por los que comenzaron sus estudios?

El cuestionario español, a diferencia de los cuestionarios del resto de países, puede responder a esta pregunta al haberse incluido específicamente este aspecto entre las preguntas. Como se puede comprobar en el cuadro 6 un 54,4% de los estudiantes apuntan que el motivo fundamental para cursar estudios universitarios en el momento de tomar la decisión fue porque pensaron que era un nivel formativo que les permitiría encontrar trabajo con más facilidad (52,4%) y ganar más dinero (2%) frente al 39% que señalan que lo hicieron para realizarse personalmente y aumentar su nivel cultural. Por tanto, atendiendo a las motivaciones de los antiguos usuarios del servicio público se puede decir que la visión "economicista" es mayoritaria.¹⁷

¹⁶ Por ejemplo el artículo "Suspense" de Gabriel Tortella en El País.

¹⁷ Hartog y Oosterbeek (1998) muestran empíricamente que el hecho de tener estudios universitarios no proporciona "per se" ni mayor nivel de felicidad ni de salud frente a otros niveles educativos.

CUADRO 6
MOTIVOS PARA LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

	Género		Ciclo		Total
	Hombre	Mujer	Corto	Largo	
Por mis padres	1,30%	1,21%	1,44%	1,08%	1,24%
Para encontrar trabajo	54,11%	51,12%	57,86%	48,32%	52,40%
Para ganar más dinero	3,33%	1,10%	2,19%	1,91%	2,03%
Para realizarme personalmente	35,05%	41,95%	33,76%	43,03%	39,06%
Todos mis amigos iban	0,61%	0,98%	0,57%	1,01%	0,82%
Sin ningún motivo especial	5,61%	3,65%	4,17%	4,66%	4,45%

La distribución de los motivos no es homogénea entre géneros ni entre ramas de estudio. Las mujeres tienen una mayor probabilidad de estudiar por motivos diferentes a los de aumentar su empleabilidad mientras que los hombres ponen más peso en la universidad como un medio para obtener con mayor facilidad un empleo. Por ramas de estudio, cuadro 7, los titulados que dan mayor importancia al aumento de la empleabilidad son los ingenieros (60%) y los titulados de ciencias sociales (54,6%) mientras que los que menos importancia dan a este aspecto son los graduados de humanidades (35,5%). Por ciclos, y como es previsible, entre los titulados de diplomaturas e ingenierías técnicas la empleabilidad tiene más peso como motivo (57,8%) que entre los titulados de ciclo largo (48,3%).

CUADRO 7
MOTIVACIÓN POR RAMAS DE ESTUDIOS

	EX	HU	SA	SO	TE
Por mis padres	1,00%	0,45%	1,00%	1,53%	0,93%
Para encontrar trabajo	45,47%	35,54%	48,89%	54,60%	60,07%
Para ganar más dinero	1,00%	0,73%	1,76%	2,21%	2,72%
Para realizarme personalmente	47,38%	58,12%	42,32%	36,20%	32,06%
Todos mis amigos iban	0,00%	1,42%	1,01%	0,88%	0,36%
Sin ningún motivo especial	5,13%	3,73%	5,02%	4,58%	3,86%

5.2. Valoración de los estudios y los modos de enseñanza

El cuestionario permite analizar muchos aspectos relacionados con la valoración que los titulados hacen de los métodos de enseñanza en la universidad. Aunque el objetivo de este trabajo no es analizar esta parcela del cuestionario se deben resaltar dos aspectos que, no por conocidos, son menos importantes, y que con posterioridad tendrán importancia al tratarse la cuestión de las competencias de los titulados en su puesto de trabajo.

En primer lugar los encuestados españoles señalan que la enseñanza sigue basada en el profesor como fuente fundamental de información, la asistencia regular a clase y los conceptos y las teorías (cuadro 8). Por contra se presta poca atención a desarrollar actitudes y habilidades socio-comunicativas, a la evolución regular del progreso académico y a la

escritura de proyectos así como a la adquisición directa de experiencia laboral. Respecto a los resultados del resto de países el primero (teoría y conceptos) y último puesto (adquisición directa de experiencia laboral) del ranking son ocupados por los mismos items que en el caso español. Sin embargo en el resto de países se concede menor importancia a la asistencia a clase y al profesor como fuente principal de conocimientos y más al aprendizaje independiente y a la escritura de proyectos.

CUADRO 8
MODOS DE ENSEÑANZA PREDOMINANTES EN LA UNIVERSIDAD

	España		Resto		Dif.
	Media	Ranking	Media	Ranking	
Teorías y conceptos	4,21	1	4,01	1	0
Asistencia regular a clase	3,44	2	3,24	5	3
Profesor, como principal fuente de información y comprensión	3,40	3	3,06	7	4
Aprendizaje independiente	2,82	4	3,68	3	-1
Libertad para escoger los cursos y áreas de especialización	2,82	5	3,12	6	1
Aprendizaje basado en problemas prácticos y proyectos	2,58	6	2,76	9	3
Conocimientos de tipo instrumental	2,56	7	3,50	4	-3
Comunicación estudiantes/profesores fuera de clase	2,38	8	2,31	11	3
Actitudes y habilidades socio-comunicativas	2,34	9	2,81	8	-1
Evaluación regular del progreso académico	2,30	10	2,69	10	0
Escribir una tesina, tesis o proyectos fin de carrera	1,99	11	3,70	2	-9
Adquisición directa de experiencia laboral	1,75	12	2,27	12	0

En cuanto a la valoración de los titulados sobre los estudios destaca la coincidencia en los cuatro items más valorados entre los datos españoles y europeos (cuadro 9). Los contactos con los compañeros, el equipamiento de las bibliotecas, el contenido básico de la carrera y la variedad de asignaturas son, en este orden, los aspectos mejor valorados por los estudiantes. Por contra entre los peor valorados los españoles se quejan de la falta de oferta de trabajos en prácticas, las escasas oportunidades de participar en proyecto de investigación, el poco interés en la investigación durante la carrera y el escaso énfasis práctico de la enseñanza.

6. LA TRANSICIÓN AL MERCADO LABORAL Y EL EMPLEO DE LOS UNIVERSITARIOS

En esta sección se analizan tres cuestiones: el proceso de búsqueda de empleo, las características de los empleos de los titulados y la relación entre el puesto de trabajo y el nivel educativo de los titulados.

CUADRO 9
ASPECTOS VALORADOS DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

	España		Resto		Dif.
	Media	Ranking	Media	Ranking	
Contactos con compañeros de estudios	3,95	1	3,92	1	0
Equipamiento y número de libros en las bibliotecas	3,28	2	3,46	3	1
Contenido básico de la carrera	3,19	3	3,54	2	-1
Variedad de asignaturas ofrecidas	3,13	4	3,34	4	0
Disponibilidad de material adecuado para la enseñanza	3,10	5	3,19	7	2
Calidad de la docencia	2,96	6	3,26	5	-1
Oportunidad de contactar fuera de clase con el profesorado	2,75	7	2,62	15	8
Sistema de exámenes	2,74	8	3,14	9	1
Diseño del plan de estudios	2,65	9	3,19	6	-3
Oportunidad de elección de recursos y áreas de especialización	2,56	10	3,11	10	0
Calidad del equipamiento técnico (ordenadores)	2,54	11	2,96	12	1
Asesoramiento académico en general	2,53	12	2,98	11	-1
Oportunidad de los estudiantes de influir	2,44	13	2,52	16	3
Ayuda/consejos para sus exámenes finales	2,33	14	3,18	8	-6
Énfasis práctico de la enseñanza y el aprendizaje	2,31	15	2,79	13	-2
Énfasis en la investigación en la enseñanza y el aprendizaje	1,88	16	2,63	14	-2
Oportunidades de participar en proyectos de I+D	1,78	17	2,37	18	1
Oferta de trabajo en prácticas y otras experiencias laborales	1,77	18	2,48	17	-1

6.1. El proceso de búsqueda de empleo

El proceso de inserción laboral de los jóvenes universitarios comienza con las actividades de búsqueda de empleo. El cuadro 10 muestra en primer lugar los métodos empleados para buscar un empleo, comparando las proporciones en España y en el resto de la muestra.¹⁸ En ambos casos el procedimiento más utilizado es la respuesta a anuncios de trabajo aunque la proporción en España es bastante inferior al resto. La intervención de amigos y familiares y otros procedimientos informales alcanza el 24,4% de los casos en España mientras que en el resto es sólo del 12,3%.

Las diferencias son mayores en referencia al método mediante el cual encontraron empleo. Mientras un 30,8% del resto de los países encontraron empleo como respuesta a anuncios de trabajo en España dicha proporción es sólo del 19,4%. Por contra, en España

¹⁸ El cuestionario permitía seleccionar hasta tres métodos diferentes de búsqueda de empleo. Los porcentajes que aparecen en la tabla se han calculado sobre el total de casos y no sobre el total de individuos.

el 26,4% de los titulados consiguieron el empleo por medio de amigos y familiares mientras que en el total dicha proporción fue del 13,4%. Esta es una clara indicación de que el proceso de búsqueda de empleo de los titulados universitarios españoles es menos formal que en el resto de los países considerados.

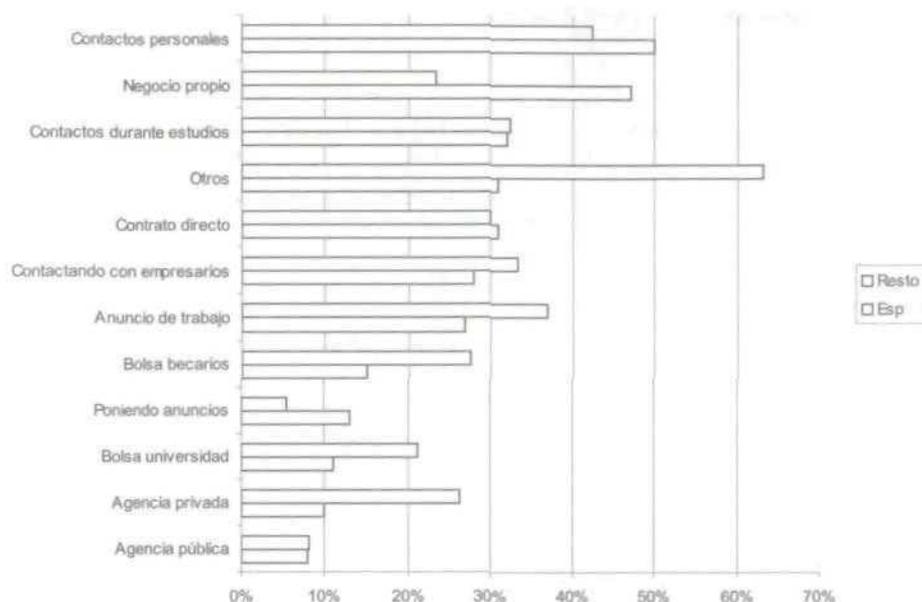
CUADRO 10
FORMAS DE BUSCAR Y ENCONTRAR EL PRIMER EMPLEO

	Cómo lo buscó		Cómo lo encontró	
	Esp	Resto	Esp	Resto
Anuncio de trabajo	19.29%	24.92%	19.40%	30.87%
Contactando con empresarios	12.09%	17.08%	16.50%	19.08%
Poniendo anuncios	3.01%	3.82%	1.60%	0.70%
Un empleador le contacto directamente	2.22%	5.29%	2.50%	5.32%
Por una agencia pública de empleo (INEM u otras)	13.52%	11.98%	4.30%	3.25%
Por empresas privadas de empleo	8.99%	5.53%	3.90%	4.90%
Por la bolsa de trabajo de la Universidad	10.87%	7.22%	4.20%	5.12%
Por la bolsa de becarios de la Universidad	2.47%	3.80%	2.00%	3.53%
Contactos en trabajos realizados durante los estudios	3.21%	6.83%	4.00%	7.43%
Contactos personales (padres, parientes, amigos)	13.24%	9.48%	26.40%	13.46%
Iniciando su propio negocio/ auto-empleado	0.96%	1.68%	2.00%	1.32%
Otros	10.11%	2.37%	13.30%	5.02%

El gráfico 1 contiene un indicador de la efectividad de cada método de búsqueda de empleo de menor a mayor en el caso español. Debido a que los procedimientos de búsqueda de empleo pudieron ser múltiples se define como tasa de efectividad el cociente entre los jóvenes que encontraron trabajo a partir de un determinado procedimiento sobre todos los que utilizaron dicho método en su proceso de búsqueda de empleo.

La fórmula de búsqueda de empleo menos efectiva en España fue la utilización de agencias públicas de colocación (INEM) con un índice de efectividad del 8%. En el caso del resto de países también fue esta una de las formas menos eficientes sólo superada por la colocación de anuncios por parte del propio titulado. Tanto en el caso español como en el del resto de países las bolsas de trabajo de las universidades parecen ser más eficientes que el resto (colegios profesionales, etc.). Con una efectividad media se sitúan la respuesta a anuncios de trabajo, el contacto con empresario por iniciativa de los titulados y la llamada de los empresarios por iniciativa propia. Todos estos procedimientos tienen un grado de efectividad cercano al 30%. En la parte superior de la escala de efectividad se sitúa, tanto en el caso español como en el resto de los países, los contactos por medio de amigos y

GRÁFICO I
EFFECTIVIDAD DE LOS PROCEDIMIENTOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO



familiares llegando, en el caso español, al 50%. Sin embargo la realización de gestiones para establecerse por su cuenta tiene un éxito importante en el caso español (tasa de efectividad del 47,1%) mientras que en el total de países la misma tasa es tan sólo del 24,7%.

El cuadro 11 contiene el tiempo hasta encontrar el primer empleo clasificado por género y país. Al igual que en otros indicadores el mercado de trabajo español presenta los peores indicadores, con una media de 12 meses hasta encontrar el primer empleo. En segundo lugar, aunque a mucha distancia, se sitúa Italia (9 meses). Noruega y la República Checa son los países donde los licenciados tardan menos tiempo en encontrar empleo (menos de 4 meses). Las diferencias por género en cuanto al tiempo hasta encontrar el primer empleo son importantes en España, Italia y Francia pero son prácticamente inexistentes en el resto de los países.

6.2. Características de los empleos de los jóvenes universitarios

El cuadro 12 muestra algunas de las características fundamentales del mercado laboral de los universitarios a partir de los datos de la encuesta. España, junto con Italia, Francia y la República Checa, muestran tasas de actividad de los universitarios claramente inferiores a la media del total de países. Respecto a este indicador destaca especialmente Holanda con una tasa de actividad del 97,2%. Otra característica fundamental del mercado laboral es la tasa de desempleo. En este indicador, al igual que sucede a nivel general, los universitarios españoles presentan un valor bastante superior al resto. La tasa de desempleo de los universitarios españoles, según los datos de la encuesta, es del 12%, más de tres veces

la media del total de países que es un 3,4%. No hay ningún otro país que tenga unas tasas similares pues los siguientes en el ranking de mayor desempleo son Francia (8,3%) e Italia (4,6%).

CUADRO 11
TIEMPO DE BÚSQUEDA DEL PRIMER EMPLEO (MESES)

	Hombre	Mujer	Total
IT	7,76	9,94	8,91
ES	10,26	13,21	11,96
FR	5,51	8,03	6,78
AT	6,17	5,87	6,02
DE	5,44	5,78	5,58
NL	4,75	4,50	4,60
UK	4,70	4,31	4,48
FI	5,13	5,13	5,13
SE	4,73	4,59	4,65
NO	3,68	3,10	3,33
CZ	2,78	3,17	3,03
JP	5,78	6,49	6,12
Total	5,65	6,13	5,91

CUADRO 12
CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS

	Ita	Esp	Fra	Aus	Ale	Hol	RU
Tasa actividad	88,4%	84,8%	81,9%	93,5%	94,3%	97,2%	93,1%
Tasa desempleo	4,6%	12,0%	8,3%	3,6%	2,2%	1,4%	2,0%
Sector privado	69,6%	64,0%	62,3%	54,8%	55,9%	45,1%	56,6%
Tiempo completo	76,3%	75,1%	79,8%	82,9%	78,4%	87,1%	88,8%
Trabajo estable	58,0%	47,7%	83,4%	71,2%	76,5%	77,9%	82,1%
Empresa pequeña	30,1%	40,8%	9,1%	9,8%	9,7%	20,0%	11,1%
Horas semanales de trabajo	41,4	42,3	39,7	47	45,3	41,6	44,6
Salarios brutos (K, PPA)	23,0	18,7	22,7	30,6	33,6	27,3	28,1

CUADRO 12 (CONT.)

	Fin	Sue	Nor	R.Che	Jap	Tot
Tasa actividad	95,4%	95,2%	95,8%	84,3%	90,9%	91,2%
Tasa desempleo	1,3%	1,1%	0,7%	1,9%	4,0%	3,6%
Sector privado	37,1%	-	32,5%	48,6%	68,4%	49,9%
Tiempo completo	77,4%	94,0%	89,7%	87,9%	93,7%	84,2%
Trabajo estable	63,0%	85,0%	80,0%	82,6%	89,1%	74,7%
Empresa pequeña	16,0%	12,3%	20,0%	24,6%	17,5%	18,4%
Horas semanales de trabajo	44,2	45,6	41,9	47,1	49,4	44,1
Salarios brutos (K, PPA)	27,9	24,6	29,9	16,1	24,3	25,6

El cuadro 12 también presenta otras características definitorias del trabajo de los jóvenes titulados universitarios. En primer lugar, respecto a la proporción de los jóvenes titulados que trabajan en el sector público, se observa como los porcentajes más elevados corresponden a los países nórdicos (Noruega y Finlandia) mientras España, con un 36%, se sitúa por debajo de la media de todos los países (50,1%). Es importante destacar en este punto que las proporciones de titulados trabajando en el sector público se ven influidas de forma importante por la dinámica del empleo público y la situación coyuntural que atraviesa el mismo en el momento de realización de la encuesta. Al tratarse del flujo de titulados y no del stock estos datos reflejan la distinta evolución temporal del sector público de los diferentes países. Por ejemplo en España durante los años 80 el sector público fue el destino prioritario de muchos de los nuevos titulados. Sin embargo, durante los años 90 el empleo en el sector público creció más lentamente lo que afectó al número de titulados universitarios absorbidos por el sistema público.

En segundo lugar los titulados españoles son, junto con los italianos y los fineses, los que trabajan en mayor proporción a tiempo parcial (en torno al 25%) frente a una media del 15,8%. Los encuestados españoles también destacan en cuanto a la temporalidad de sus contratos. En España sólo el 47,7% de los jóvenes titulados tiene un trabajo estable frente a la media del 74,4%. Respecto al tipo de empresas en las que trabajan en España el 40,8% señala que se trata de una empresa pequeña (menor de 50 trabajadores) frente a una media total del 18,4%. Esta es otra de las características conocidas de la economía española: la importancia de las pequeñas empresas en el sistema productivo.

Otro indicador importante del éxito en la inserción laboral es el salario percibido. En el cuadro 12 aparece la renta salarial bruta anual para trabajadores a tiempo completo medida en miles de euros. La República Checa figura a la cola de este indicador siendo España el penúltimo país en la clasificación con 16,100 euros. En la parte superior de la distribución de la renta anual figuran los jóvenes titulados de Noruega (29.900 euros), Austria (30.600 euros) y Alemania (33.600 euros).

6.3. Competencias y requisitos de los puestos de trabajo

Un aspecto importante del análisis del empleo de los jóvenes universitarios es la relación entre las competencias adquiridas durante sus estudios y los requisitos de su puesto de trabajo. El cuadro 13 contiene un indicador del porcentaje de diferencia entre el nivel de competencia adquirida y el nivel requerido en el puesto de trabajo calculado como

$$Dif = \frac{Comp - Req}{Req} \cdot 100$$

donde Comp es el nivel medio de la correspondiente competencia adquirida durante los estudios y Req es la media del nivel requerido de la misma competencia.¹⁹ Asimismo en dicho cuadro aparece el ranking de aquellas competencias en las cuales el nivel de requisitos del puesto de trabajo supera en mayor proporción el nivel de competencia adquirido durante los estudios universitarios.

¹⁹ Tanto las competencias como los requisitos del puesto de trabajo están medidos a partir de escalas de 1 a 5 para cada uno de los items considerados.

CUADRO 13
NIVEL DE REQUERIMIENTOS QUE SUPERA EN MAYOR PROPORCIÓN
A LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS

	España		Resto	
	Diferencia	Ranking	Diferencia	Ranking
Conocimiento de informática	-27,06%	36	-24,14%	34
Trabajar bajo presión	-21,55%	35	-17,89%	28
Capacidad de negociación	-20,74%	34	-28,59%	36
Planificación, coordinación y organización	-19,56%	33	-24,31%	35
Aplicación de normas y reglamentos	-16,20%	32	-18,11%	29
Habilidad para resolver problemas	-15,46%	31	-16,53%	26
Capacidad considerar los aspectos económicos	-14,79%	30	-22,59%	33
<i>Habilidad en comunicación oral</i>	-14,66%	29	-16,17%	25
Asumir responsabilidades, tomar decisiones	-14,06%	28	-19,78%	30
Conocimiento de métodos en un campo específico	-12,69%	27	-6,87%	11

Un primer hecho destacable es la evidente sintonía entre el ranking español y el del resto de países. Con pequeñas diferencias las diez competencias en las que los titulados españoles creen que les falta nivel son similares a las del resto de países. En segundo lugar es interesante destacar que, aparte de los conocimientos de informática y métodos, el resto de competencias en que existen deficiencias no se refieren a conocimientos sino más bien a habilidades como por ejemplo la capacidad para trabajar bajo presión, la capacidad de negociación, la habilidad para resolver problemas concretos o la habilidad de comunicación oral.

En el otro extremo figuran aquellas competencias para las que los titulados piensan que tienen suficiente nivel respecto a los requerimientos del puesto de trabajo. El cuadro 14 contiene el indicador de diferencia porcentual.

CUADRO 14
COMPETENCIAS ADQUIRIDAS SUPERAN A LOS REQUISITOS DEL PUESTO EN ESPAÑA

	España		Resto	
	Diferencia	Ranking	Diferencia	Ranking
Habilidad en comunicación escrita	0,31%	10	-6,84%	10
Creatividad	1,82%	9	-10,17%	17
Habilidad para el aprendizaje	2,86%	8	1,74%	4
Lealtad, honestidad	2,99%	7	-5,63%	8
Poder de concentración	3,63%	6	-4,17%	7
Pensamiento crítico	5,29%	5	-4,12%	6
Trabajar independientemente	5,37%	4	-10,52%	18
Conocimiento de idiomas extranjeros	6,65%	3	4,39%	1
Amplia cultura general	8,53%	2	-1,21%	5
Habilidades manuales	13,21%	1	1,84%	3

En este caso se puede destacar que los titulados españoles consideran que poseen más habilidades manuales y cultura general que las necesarias para su puesto de trabajo. Además, y de forma un tanto sorprendente, también señalan lo mismo del conocimiento de idiomas extranjero. La explicación de este hecho es más compleja. En otras preguntas del cuestionario los titulados españoles han señalado que tienen un nivel bajo de idiomas extranjeros cuando acaban la carrera. Asimismo señalan que el empleado tuvo como una consideración importante para su contratación el tener un buen nivel de idioma extranjero. Sin embargo, a pesar del bajo nivel que poseen, los puestos de trabajo requieren incluso un nivel menor por lo que se pone de manifiesto el poder señalizador del conocimiento de idiomas pero su escasa utilidad laboral, quizás por el bajo nivel de la mayor parte de los puestos de trabajo que se crean. La siguiente sección discute con mayor profundidad éste y otros aspectos relacionados con la sobrecualificación.

7. Los universitarios y la sobrecualificación

Cuando se trata la cuestión de los universitarios y su relación con el mercado de trabajo no tarda en aparecer la cuestión de la sobrecualificación. Este es un lugar común tanto en la opinión pública como en las conversaciones de los propios universitarios. El interés por este fenómeno se ha visto incluso reflejado en campañas televisivas como la de JASP (joven aunque sobradamente preparado).

El tema de la sobrecualificación ha sido tratado en abundancia por la literatura educativa desde los años setenta. Berg (1970) y Freeman (1976) son dos de las primeras aportaciones a esta literatura para el caso de Canadá y Estados Unidos respectivamente. Existen varias explicaciones teóricas de la sobrecualificación. La teoría del capital humano señala que cuanto mayor es el nivel educativo de un trabajador mayor es su productividad y, consecuentemente, su salario. De esta forma cualquier aumento del nivel educativo se transformaría en un aumento de la productividad. Sin embargo un aumento de la oferta de los trabajadores más cualificados provocará una disminución de sus salarios relativos si las técnicas de producción son flexibles. Los trabajadores por su parte decidirán invertir en educación en función de sus expectativas de rentabilidad de dicha inversión. En el largo plazo las cualificaciones de los trabajadores se utilizarán plenamente y sus expectativas se verán satisfechas aunque en el corto plazo se puede producir un desajuste temporal entre la oferta y la demanda de trabajadores muy cualificados.

La educación también puede ser utilizada con el objetivo de proporcionar una señal sobre la productividad del trabajador. Según esta teoría la educación por sí no aumenta la productividad. La educación se utiliza como una señal para distinguirse de otros trabajadores ante un empleador que no puede observar la productividad de los trabajadores directamente. De esta forma el empleador contratará primero a aquellos individuos que han conseguido mayores niveles educativos en la confianza de que su productividad y motivación serán mayores dado que han sido capaces de superar los obstáculos que les separaban de la obtención del título. Según la versión más estricta de esta teoría la sobrecualificación sería un fenómeno permanente. Los individuos aumentarán su nivel educativo para mejorar su probabilidad de encontrar un empleo y los empleadores los contratarán con independencia de los requerimientos del puesto de trabajo. Una versión más débil de la teoría de la señalización, conectada con la teoría de los mercados internos, indicaría que la entrada de los titulados en el mercado de trabajo se produciría en puestos de bajo nivel pero que,

con el paso del tiempo y el conocimiento directo de su productividad por parte del empresario, su puesto de trabajo se iría ajustando a su cualificación mediante promociones internas.

Algunos autores (Tsang y Levin 1985) citan otra posible explicación de la sobrecualificación basada en el modelo de Thurow según el cual existen dos colas: una de puestos de trabajo y otra de personas. Cada puesto tiene sus propias características en términos de requerimientos, salarios, etc. Los individuos compiten por los puestos de trabajo y su posición en la cola está determinada por su nivel educativo y, posiblemente, por su experiencia. De esta forma la sobrecualificación puede ser también un fenómeno permanente pues existe una tendencia a aumentar el nivel educativo de los individuos en la cola frente a los requerimientos de los puestos de trabajo si la estructura de los mismos se mantiene estable.

Desde un punto de vista empírico la medición de la sobrecualificación es una tarea compleja. Existen esencialmente cuatro formas de hacerlo divididas en dos grupos: las llamadas medidas subjetivas y las objetivas.

- a. Las medidas subjetivas están basadas en la propia percepción del encuestado sobre la utilización de sus conocimientos y habilidades. La primera versión, que denominaremos a1, se basa en la contestación a una pregunta directa del tipo "¿Su nivel de cualificación es inferior/igual/superior a las tareas requeridas por su puesto de trabajo?". Una segunda aproximación desde esta perspectiva, a2, consiste en incluir una pregunta sobre el nivel educativo requerido para realizar competentemente las tareas de su puesto de trabajo. Con posterioridad el investigador realiza la comparación entre dicho nivel y el nivel educativo del entrevistado para obtener un indicador de ajuste o desajuste entre educación y requerimientos del puesto de trabajo.
- b. Las medidas objetivas tienen también dos versiones. Una posibilidad, que denominaremos b1, consiste en analizar las tareas que realiza el trabajador en el puesto de trabajo y, utilizando un diccionario ocupacional, determinar si son ajustadas o no a su nivel educativo. Este criterio, probablemente el más exacto para realizar la clasificación, supone un gran esfuerzo de análisis y es poco utilizado cuando el número de encuestas es muy grande. Otra forma de realizar una evaluación objetiva de la relación entre cualificación y requerimientos del puesto de trabajo, b2, consiste en calcular, para cada ocupación, cual es el nivel educativo medio de los trabajadores y considerar como sobrecualificados aquellos que están por encima de la media más de dos veces la desviación estándar.

Las consecuencias de la sobrecualificación son múltiples. Desde el punto de vista de política educativa una situación permanente de sobrecualificación supone subsidiar, reduciendo el coste privado, una actividad que no proporciona a la sociedad el rendimiento esperado y que se convierte simplemente en un procedimiento caro de subvención de los procesos de selección de personal de las empresas. De esta forma una parte de los recursos destinados a la educación superior podrían dedicarse a actividades con mayor rentabilidad social. El título de uno de los primeros trabajos sobre el tema, "Educación y empleo: el gran robo de la formación" (Berg 1970) resalta, quizás de manera exagerada, esta visión.

Desde el punto de vista de los trabajadores la sobrecualificación genera una enorme insatisfacción laboral que puede tener efectos tanto sobre su comportamiento en el trabajo (absentismo, elevado "turnover") como en su salud (menor autoestima, mala salud psico-

lógica, problemas con las drogas, etc.).²⁰ Esta situación derivaría en una menor productividad respecto a los trabajadores que tienen puestos de trabajo ajustados a sus cualificaciones, lo que supondría también un problema para las empresas.²¹

Los estudios conocidos para varios países señalan que el nivel de sobrecualificación se sitúa entre el 25 y el 30% mientras la infracualificación afectaría en torno al 15% de los ocupados. Sin embargo, debido a que lo importante en este caso es su carácter permanente o transitorio, es necesario considerar la evidencia disponible sobre la evolución de la sobrecualificación. Hartog (2000), utilizando datos sobre Holanda, España y Portugal en el periodo 1960-1990, señala que la sobrecualificación ha aumentado en Europa, la infracualificación ha disminuido y la rentabilidad de la sobrecualificación es muy inferior a la rentabilidad de la educación requerida. Hartog (2000) destaca que estos resultados son independientes de la medida de sobrecualificación utilizada. Por su parte De Groot y van den Brink (2000) realizan una meta-comparación de los estudios disponibles para diversos países del mundo sobre la incidencia de la sobrecualificación y la infracualificación y concluyen que la incidencia de la sobrecualificación no ha cambiado significativamente durante las últimas décadas. Además estos autores también señalan que el rendimiento de la sobrecualificación ha disminuido en el tiempo.

En el caso de los universitarios europeos el cuestionario sobre inserción laboral está elaborado de manera que se pueda calcular el indicador $a1$ ²² y, asimismo, que se pueda cualificar la diferencia de nivel²³ entre el requerido y el poseído. El interés de resaltar este aspecto es que, como muestra el cuadro 15, el nivel de sobrecualificación fuerte es mucho más elevada en España que en el resto de los países considerados. En el caso español un 18% de los encuestados señalan que realizan trabajos para los cuales no se requeriría ser universitario frente al 6,5% del resto de los países.

CUADRO 15
RELACIÓN ENTRE EL NIVEL EDUCATIVO Y EL REQUERIDO PARA EL TRABAJO

	España	Resto
Nivel superior	15,6%	11,2%
El mismo nivel	55,1%	67,5%
Nivel inferior universitario	10,7%	12,5%
No hace falta ser universitario	18,0%	6,5%
Otros	0,8%	2,4%

²⁰ Tsang y Levin (1985).

²¹ Tsang y Levin (1985).

²² Estudios recientes (Groot y Van den Brink 2000) señalan que los resultados obtenidos con la utilización de diferentes indicadores de sobrecualificación son muy similares con la excepción del $a2$.

²³ En el caso del cuestionario español es posible también analizar la evolución de la adecuación subjetiva entre puesto y nivel educativo.

Los datos de la encuesta permiten realizar, junto con otros datos existentes en la actualidad, ejercicios interesantes sobre las consecuencias de la sobrecualificación. Con anterioridad se ha comentado que las dos consecuencias más importantes de la sobrecualificación son un cierto despilfarro de recursos públicos y efectos sobre el nivel de satisfacción de los individuos. Pasamos por tanto a abordar estos dos aspectos.

7.1. El coste de la sobrecualificación

¿Cuánto cuesta producir titulados universitarios que, con posterioridad, ocupan puestos de trabajo que requieren una cualificación muy inferior a la que poseen? Los datos de la encuesta CHEERS permiten obtener una respuesta cuantitativa aproximada a esta pregunta. En primer lugar vamos a centrarnos en los encuestados que señalan que para su puesto de trabajo no se requieren estudios universitarios. De esta forma el cálculo derivará en una cota inferior del coste de la sobrecualificación dado que hay muchos titulados que señalan que para su trabajo sería suficiente con tener estudios universitarios de diplomado o ingeniero técnico en lugar de licenciado o ingeniero superior y, además, existe una elevada proporción de abandonos.

Los estudios anteriormente comentados señalan que la sobrecualificación se ha mantenido constante durante las últimas décadas, lo que parece indicar que el fenómeno es permanente. Por su parte los datos de la encuesta española muestran que el nivel de sobrecualificación no disminuye en el tiempo para los encuestados. Con estas dos piezas de evidencia supondremos que la sobrecualificación es esencialmente permanente.

El primer parámetro necesario es el coste de la educación universitaria por alumno. Para realizar los cálculos referidos al periodo más próximo al actual posible se han tomado los datos de Hernández (2000).²⁴ Según estas cifras los gastos presupuestados de las universidades españolas durante el año 1998 fueron de 754.655 millones de pesetas. De esta forma el coste por alumno sería de 477.630 pesetas.

El número de egresados totales fue de 177.714 de los cuales 108.352 corresponden a ciclo largo y 69.362 a titulados de ciclo corto. La proporción de titulados que señalan que los requerimientos de su puesto de trabajo no son de nivel universitario son el 14,8% en el caso de ciclo largo y el 22,3% para los titulados de ciclo corto. Finalmente según la encuesta los titulados de ciclo corto tardan un 20% más del tiempo establecido en finalizar sus estudios mientras que los titulados de ciclo largo tardan, de media, un 14% más. Por tanto el coste directo puede calcularse como

$$cd = \mu (egres_L años_L P_L + egres_C años_C P_C)$$

donde m es el coste medio por estudiante y año, $egres$ es el número de egresado, $años$ es el número real de años para obtener la titulación y P es la probabilidad de tener un empleo que no requiera estudios universitarios. El subíndice C se refiere a ciclo corto y el L a ciclo largo. Usando los valores anteriores el coste de los recursos posteriormente no utilizados sería en torno a 66.000 millones de pesetas anuales.

A esta cantidad hay que añadir el coste de oportunidad por la producción no realizada

²⁴ Esta información puede consultarse en www.crue.upm.es.

por los estudiantes que no necesitaban aumentar su nivel educativo para desarrollar el trabajo que realizan. Si lo medimos en términos de salarios, lo que proporcionará una cota inferior, debemos multiplicar el número de universitarios sobrecualificados por los salarios que habrían percibido durante sus años de estudio si hubieran sido graduados de COU. Sin embargo, como no todos estos individuos habrían estado trabajando, será necesario multiplicar también por uno menos la tasa de desempleo. De esta forma los salarios no percibidos por estudiar serían calculados como

$$co = \omega_{COU} (egres_L años_L P_L + egres_C años_C P_C) (1 - desemp_{COU})$$

donde w es el salario anual y $desemp$ es la tasa de desempleo de los graduados de COU. Por tanto se pueden calcular los salarios dejados de percibir por individuos que luego no encontrarán ninguna oportunidad de trabajar en ocupaciones adecuadas a universitarios. Esta cantidad alcanza los 161.000 millones de pesetas.

En conjunto, sumando los salarios dejados de ganar más el coste directo de la educación universitaria de los individuos sobrecualificados el resultado final son 227.000 millones de pesetas lo que representa un 30,1% del gasto total de las universidades públicas españolas, incluyendo en el denominador la totalidad de las inversiones reales.

7.2. El coste individual de la sobrecualificación

Otra de las consecuencias de la sobrecualificación es el malestar psicológico que genera en los individuos que la sufren. Este efecto repercute también en el capital social del país que se ve reducido por la desconfianza y la desmoralización que provoca en los trabajadores. Con anterioridad se ha comentado que los sujetos están, en general, menos satisfechos en sus puestos de trabajo. El cuadro 16 muestra para España y el resto de países que han participado en el proyecto, la relación entre la satisfacción y la relación nivel educativo-nivel requerido por el puesto de trabajo.

CUADRO 16
SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS EN FUNCIÓN DEL NIVEL EDUCATIVO REQUERIDO

	Satisfacción		Expectativas	
	España	Resto	España	Resto
un nivel superior	3,97	3,94	3,55	3,41
el mismo nivel	3,86	3,85	3,47	3,32
un nivel menor de est. sup.	3,35	3,26	2,96	2,69
no hacen falta est. sup.	2,90	2,94	2,53	2,38
otros	3,71	3,56	3,04	3,00

Escala de 1 a 5.

El primer hecho destacable es que el mínimo de la satisfacción se encuentra en aquellos universitarios cuyo puesto de trabajo requiere tareas para las cuales no se necesitaría

ser universitario. Es interesante señalar la gran similitud entre las puntuaciones españolas y del resto de países. Quizás valga la pena destacar que la diferencia entre el máximo y el mínimo de la satisfacción es mayor en España que en el resto de países poniendo de manifiesto que la sobrecualificación en España provoca más insatisfacción que en otros países. Por último se comprueba que los más satisfechos son aquellos que necesitarían un nivel superior al que poseen para realizar su puesto de trabajo. En este caso la explicación de su satisfacción es la llamada teoría del reto. Algunos autores, esencialmente desde la psicología del trabajo, señalan que un cierto nivel de infracualificación es positivo para la satisfacción laboral pues hace del trabajo un reto.

El segundo indicador que se contempla en el cuadro 16 es la relación entre la situación laboral y las expectativas que tenía cuando comenzó los estudios. De nuevo en este indicador la peor valoración se encuentra entre los universitarios que realizan tareas en las que no se precisa ser universitario. Sin embargo, en general, el trabajo de los titulados españoles es mejor, en términos de expectativas, que el de los universitarios del resto de países quizás debido a que las expectativas iniciales eran muy bajas.

8. VALORACIÓN GLOBAL DE LOS ESTUDIOS Y SU RELACIÓN CON EL MERCADO LABORAL

El cuadro 17 contiene diversos indicadores de la valoración global de los estudios, su utilidad y la satisfacción de los jóvenes titulados universitarios. Los resultados españoles y los del resto de países son similares en lo relativo a la utilidad de los estudios para el futuro profesional y para la formación de la personalidad pero el valor español respecto a la utilidad para encontrar un trabajo satisfactorio es claramente inferior al indicador del resto de países. Este resultado es compatible con el elevado grado de sobrecualificación y el desempleo relativo a otros niveles educativos que se produce en España. Por estos mismos motivos el nivel de satisfacción en general con el puesto de trabajo es inferior en el caso de los titulados españoles y sus expectativas se han visto defraudadas,²⁵ en general, mientras que en el caso del resto de titulados la media de las expectativas es superior a 3.

CUADRO 17
VALORACIÓN GLOBAL DE LOS ESTUDIOS

	España	Resto
Útil para encontrar trabajo satisfactorio	3.24	3.73
Útil para mi futuro profesional	3.65	3.62
Útil para mi personalidad	3.79	3.86
Trabajo satisfactorio	3.64	3.72
Situación frente a expectativas	2.87	3.19
No estudiaría la misma carrera	20.6	20.3
No estudiaría en la misma uni.	13.6	18.7
No estudiaría en la universidad	11.2	3.3

²⁵ El valor es inferior a la media que es 3.

La última parte del cuadro 17 presenta la proporción de los que señalan que con bastante o mucha probabilidad no estudiarían la misma carrera, en la misma universidad o ni siquiera pasarían por la universidad. El único punto destacable se refiere a este último indicador: hasta un 11,2% de los titulados universitarios, si pudieran volver a decidir, elegirían no estudiar en la universidad con una alta probabilidad. Este resultado contrasta drásticamente con el 3,3% del resto de países pero es congruente con los resultados presentados con anterioridad sobre los niveles de sobrecualificación entre los titulados universitarios españoles.

9. CONCLUSIONES

Este trabajo contiene una primera aproximación, breve e incompleta, de algunos de los resultados que se desprenden de la encuesta CHEERS sobre inserción laboral de los jóvenes universitarios europeos. Los datos españoles permiten resaltar las siguientes conclusiones:

1. La motivación mayoritaria de los titulados españoles cuando comenzaron sus estudios universitarios fue aumentar su probabilidad de encontrar un empleo.
2. Los modos de enseñanza basados en la asistencia regular a clase y el profesor como fuente principal de información continúan siendo la base de la educación universitaria en España. Estos aspectos tienen bastante menor importancia en el resto de países de la muestra.
3. Los estudiantes universitarios valoran positivamente el equipamiento de las bibliotecas, el contenido básico de la carrera y la variedad de asignaturas ofrecidas mientras que se quejan del escaso interés de las universidades por proporcionarles experiencia directa en el mercado laboral, el escaso énfasis práctico de la enseñanza, las pocas oportunidades de participar en proyectos de investigación y la poca importancia que se concede a la investigación en la enseñanza.
4. Los métodos de búsqueda de empleo entre los graduados españoles son más informales que en el resto de países. Además tardan el doble de tiempo que el resto de titulados europeos en encontrar su primer empleo.
5. Los titulados universitarios españoles tienen una tasa de actividad menor y una tasa de paro tres veces superior que el resto de los encuestados. Además trabajan en mayor proporción con contratos temporales, a tiempo parcial y con salarios muy inferiores a los de sus compañeros europeos.
6. La sobrecualificación tiene un impacto muy importante sobre los jóvenes universitarios españoles. El 18% señalan que para desarrollar su trabajo no sería necesario ser universitario frente al 6,5% del resto de los países. Este fenómeno tiene consecuencias importantes pues implica un coste cercano a una tercera parte del presupuesto de las universidades públicas en un año y genera un elevado nivel de insatisfacción laboral en los jóvenes que están sobrecualificados.
7. Finalmente, el 11,2% de los jóvenes titulados españoles señalan que con mucha o bastante probabilidad si tuvieran que decidir ahora no realizarían estudios universitarios. En el resto de los países este porcentaje es tan sólo del 3,3%.

Las conclusiones anteriores parecen dejar pocas oportunidades para el optimismo respecto a la situación de los titulados universitarios. Si bien es cierto que parte de los proble-

mas tienen su origen en una demanda insuficiente de trabajadores de alta cualificación y la creación de puestos de trabajo de poca calidad, no es menos cierto que la resistencia de la universidad española al cambio y su escasa permeabilidad a las nuevas necesidades sociales tienen un papel importante en la explicación de estos y otros problemas relacionados con la oferta de trabajo de los universitarios.²⁶

10. BIBLIOGRAFÍA CITADA Y OTRAS REFERENCIAS SOBRE EL TEMA

- Alba, A. (1993), "Mismatch in the Spanish labor market- overeducation?" *Journal of Human Resources*, 28, 259-278.
- Alba-Ramírez, A. y M. J. San Segundo (1995): "The returns to education in Spain", *Economics of Education Review*, 14, 155-166.
- Attali, J. (director), Pour un modèle européen d'enseignement supérieur.
- Berg, I. (1970), *Education and Jobs: the Great Training Robbery*, Boston, Beacon Press.
- Blundell, R., Dearden, L., Goodman, A. y H. Reed (1997), *Higher Education, Employment and Earnings in Britain*, IFS.
- Barceinas, F., Oliver-Alonso, J., Raymond, J.L. y J.L. Roig Sabaté (2000), "Private rate of return to human capital in Spain: new evidence," Documento de Trabajo de la CECA num. 162.
- CEPES (1994), Spain, Higher Education in Europe, XIX, 1, 102-109.
- Consejo de Universidades, Anuario de Estadística Universitaria, varios años, Madrid, Consejo de Universidades.
- Dearing, R. (director) (1997), Higher education in the learning society.
- De Miguel, M. (directos) (1996), Los estudios universitarios y la inserción en el mundo profesional, Universidad de Oviedo.
- Dolado, J., Felgueroso, F. y J. Gimeno (2000), "Explaining youth labor market problems in Spain: crowding-out, institutions or technology shifts?, *European Economic Review*.
- Dolton, P. y A. Vignoles (2000), "The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labor market," *Economics of Education Review*, 19, 179-198.
- Freeman, R. (1976), *The Overeducated American*, Nueva York, Academic Press.
- García-Montalvo, J., Palafox, J., Peiró, J. M. and Prieto F. (1997), *La inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana*, Fundación Bancaja.
- García-Montalvo (2000), "Algunas reflexiones sobre la universidad española a la luz de los datos del proyecto CHEERS: gradualismo, ruptura o pesimismo," mimeo.
- García Serrano, C. y M. Malo (1996), "Desajuste Educativo y Movilidad Laboral en España," *Revista de Economía Aplicada*, 4 (11).
- Groot, W. y H. van den Brink (2000), "Overeducation in the labor market: a meta-analysis," *Economics of Education Review*, 19, 149-158.

²⁶ García-Montalvo (2000), "Algunas reflexiones sobre la universidad española a la luz de los datos del proyecto CHEERS: gradualismo, ruptura o pesimismo".

- Hartog, J. y H. Oosterbeek (1998), "Health, wealth and happiness: Why pursue a higher education, *Economics of Education Review*, 17, 245-256.
- Hartog, J. (2000), "Overeducation and earning: where are we, where should we go?," *Economics of Education Review*, 19, 131-147.
- Hernández, J. (2000), Información académica, productiva y financiera de las universidades públicas españolas, curso académico 1998-99.
- Informe Universidad 2000.
- Mauro, P. y A. Spilimbergo (1999), "How do the skilled and unskilled respond to regional shocks? The case of Spain," mimeo, Fondo Monetario Internacional.
- Masjuan, J. M. (1990), Estudi dels itineraris d'ocupació i formació del nous titulats universitaris (dret, econòmiques, empresarials i ESADE), Institut de Ciències de l'Educació.
- Mora, J. G., Garcia-Montalvo, J. y A. García (2000), "Higher education and graduate employment in Spain," *European Journal of Education*.
- Oliver, J., Raymond, J.L., Roig, J.L. y A. Roca (1998), "Función de ingresos y rendimiento de la educación en España," *Papeles de Economía Española*, 77.
- OCDE (2000) Education at a glance. OECD indicators, Paris, OECD.
- Sáez, D., Torres, C. and F. Sáez (1997), Observatorio de empleo de la Universidad Autónoma de Madrid, (Employment observatory for graduates from the Autonomous University of Madrid), Working Paper 1/1997.
- Sánchez Ferrer, L. (1996), Políticas de reforma universitaria en España, 1983-93.
- Tsang, M. y H. Levin (1985), "The economics of overeducation," *Economics of Education Review*, 4, 2, 93-104.
- Teichler, U. (1997), Higher Education and Graduate Employment in Europe, Jessica Kingsley.
- Vahey, S. (2000), "The Great Canadian training robbery: evidence on the returns to educational mismatch," *Economics of Education Review*, 19, 219-227.
- Vila, L. and Mora, J. G. (1996) Educación e ingresos de los trabajadores en España: Evolución en los años ochenta. In J. Grao y A. Ipiña (Eds.), *Economía de la Educación. Temas de estudio e investigación*. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco. Pp 233-257.
- Vila, L. and Mora, J. G. (1998) Changes in the Returns to Education in Spain during the 1980's, *Economics of Education Review*.

Tendencias del empleo y estrategias de respuesta

Felipe Sáez Fernández

Profesor de Análisis Económico y Director del UNAE (Unidad para el Análisis y Evaluación del Empleo y la Formación). Universidad Autónoma de Madrid

1. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas y fundamentalmente en los dos que nos preceden, ha habido una profunda aceleración en el ritmo y extensión de las innovaciones tecnológicas y organizativas incorporadas al sistema productivo, con repercusiones sustanciales en el terreno del empleo y las ocupaciones. Así, las tecnologías de la información, de la comunicación y otras semejantes, han hecho que puedan generarse en la práctica una serie de relaciones de complementariedad en unos casos y de sustitución en otros, entre los diferentes tipos de mano de obra demandados por dicho sistema.

Por una parte hay relaciones de complementariedad entre esos cambios y las necesidades de personal cualificado; cuanto más intenso es el proceso de innovación, más fuerte es también la demanda de este último. Como consecuencia del paulatino descenso en el coste del equipo capital este proceso se ha visto acentuado a la vez que, por las mismas razones (aunque en este caso por relaciones de sustitución), se ha ido reduciendo el peso relativo de personal no cualificado o poco cualificado dentro de las plantillas. Todos estos fenómenos tienen que ver con cambios en el contenido de los puestos de trabajo. En conexión con lo anterior se han producido también acusadas variaciones en las estructuras de empleo en las empresas de todo el mundo —de los países industrializados básicamente—, lo que ha traído consigo alteraciones en las composiciones de los puestos de trabajo. Se trata no sólo de alteraciones en las proporciones de unos u otros puestos dentro del conjunto sino de modificaciones de importancia en las tareas profesionales que los componen.

Lo que adquiere un valor más significativo es que cuando se hacen proyecciones para anticipar las estructuras ocupacionales del futuro y los contenidos de los puestos de trabajo, el grado de incertidumbre que acompaña a este ejercicio es elevado. No es factible predecir con 10, 15 o 20 años, pongamos por caso, cuáles van a ser esas estructuras ocupacionales. Esto tiene implicaciones para el sistema educativo; diremos, resumidamente, que no resulta fácil “planificar” titulaciones y contenidos de carreras. De ahí se desprende la conveniencia de dotar de flexibilidad y capacidad de ajuste a este sistema y de complementarlo con otras vías para facilitar la actualización y el reciclaje permanente de conocimientos profesionales.

2. EL ACCESO DE LOS UNIVERSITARIOS AL MERCADO DE TRABAJO

En este contexto, ¿qué ocurre a nuestros universitarios en su relación con el empleo? Los datos aquí manejados con este propósito proceden del Observatorio de Empleo de UAM y se refieren, por tanto, a un mercado de trabajo específico aunque muy representativo a escala nacional. Digamos que el observatorio consiste en un sistema de seguimiento periódico de la vida laboral de los universitarios : de sus problemas de inserción laboral y de su posterior evolución profesional.

En el Cuadro 1 figuran las tasas de empleo (ocupados), para los titulados en diferentes licenciaturas a lo largo de 1997, dos años después de finalizados los estudios (1.999). Para el conjunto la tasa asciende al 65%, existiendo desviaciones apreciables respecto a la misma según carreras cursadas. Así en las de Económicas, Empresariales, Matemáticas, Físicas y Medicina, la tasa de empleo sobrepasa el 80%, mientras que hay otras (Geografía-Historia, Filosofía, Derecho y Biología) que se encuentran por debajo de la media. El resto de licenciaturas aparece en torno a esta última. A la vista de estos datos podemos concluir que la probabilidad que tiene un universitario para acceder a un empleo viene condicionada en principio por la elección de estudios hecha en su día, acceso que, en términos normales, exige un esfuerzo de búsqueda de unos diez meses de duración.

CUADRO 1
TASAS DE EMPLEO DE LOS UNIVERSITARIOS

Carrera Cursada	Tasa de Empleo (a)	Tiempo de búsqueda (b)
Derecho	51,1	11
Económicas	80,3	9
Empresariales	80,9	9
Psicología	60,0	10
Geografía-Historia	53,3	10
Filologías	71,2	11
Filosofía	46,7	13
Matemáticas	79,5	7
Biología	50,5	10
Físicas	78,1	6
Químicas	66,3	10
Medicina	86,3	11
TOTAL (Media)	65,4	10

Fuente : Observatorio de Empleo (UAM, 2000).

(a) Tasa de empleo = Porcentaje de quienes están trabajando en noviembre 1999 respecto al conjunto de quienes finalizaron sus estudios (1997).

(b) Tiempo de búsqueda en meses, a partir de la finalización de la carrera.

3. RELACIÓN ENTRE VARIABLES

En el Cuadro 2 aparecen los resultados de la aplicación de un modelo tipo *logit* a los datos del Observatorio, dirigido a estimar la importancia existente entre las variables empleo y las circunstancias que rodean a los universitarios, sean estas de tipo personal o de índole educativa. En las casillas donde se incluyen valores —positivos o negativos— es donde las relaciones entre variables han resultado significativas desde un punto de vista econométrico: en unos casos la asociación es positiva, creciendo las dos al unísono; en otros negativa, lo que equivale a decir que cuando la variable causal sube, la dependiente baja, o al revés. De forma resumida los resultados indican que las personas que han elegido una buena carrera (en términos de probabilidad) son las que finalmente tienen una tasa de colocación o de ocupación más alta; por su parte, las que han tenido acceso a algún curso de formación complementaria, que pueden ser de diferente duración, registran también una asociación positiva con las tasas de empleo. Igualmente, para conseguir un empleo de calidad (correspondencia entre los estudios cursados y el puesto desempeñado), es preciso haber tenido un alto rendimiento académico durante la realización de los estudios (buenas calificaciones). Una exposición más detallada de estos resultados figura en SAEZ y REY, 2000.

En el Cuadro 3 se incluyen indicadores cualitativos y cuantitativos sobre las relaciones que existen entre la carrera cursada y las materias que configuran el puesto de trabajo desempeñado. Los cualitativos, que tienen, a su vez, una base cuantitativa (la valoración dada por los propios universitarios), muestran la existencia de tres grupos de carreras: el primero está compuesto por Medicina, Matemáticas, Económicas, Empresariales y Físicas, y es donde la relación encontrada entre materias y tareas alcanza una importancia media alta o alta; el segundo grupo contiene una relación menor aunque aceptable: Psicología, Filología y Biología; finalmente en el tercer grupo, del que forman parte Derecho, Químicas, Filosofía y Geografía e Historia, la relación entre materias estudiadas y tareas llevadas a cabo es media baja o baja. En la segunda parte del Cuadro figuran los diferentes grupos ocupacionales que se esconden detrás del empleo desarrollado: desde los de gestión-administración, hasta los de tratamiento de materiales y manejo de instalaciones y la entidad numérica de unos y otros.

Los puestos de gestión y administración tienen más importancia en Económicas, Empresariales y Derecho como era previsible; los puestos relacionados con informática aplicada a la gestión tienen más conexión con los estudios de Matemáticas; las funciones de investigación y docencia la tienen a su vez con Matemáticas, Filología, Filosofía y Geografía e Historia, porque una parte sustancial de los puestos de trabajo a los que acceden los titulados en estas carreras tienen que ver con el área de la enseñanza. Finalmente hay carreras donde los puestos de menor cualificación alcanzan un peso no despreciable; esto significa que hay titulados universitarios que desempeñan puestos de trabajo compuestos por tareas rutinarias.

A largo plazo los fenómenos anteriores sufren alteraciones. Se produce una paulatina homogeneización en las tasas de empleo de unas y otras carreras; los diferenciales entre ellas van diluyéndose paulatinamente a medida que pasa el tiempo, lo que se explica fundamentalmente porque los pertenecientes a los grupos dos y tres antes señalados van accediendo a una mayor diversificación en los puestos y tareas; en resumidas cuentas, van aceptando ofertas de empleo distanciadas en contenido de las materias estudiadas. Esto, como es lógico, facilita finalmente su inserción laboral y su mantenimiento en la situación de ocupado.

CUADRO 2
**MODELO LOGIT: RESULTADOS SIGNIFICATIVOS EN
 LAS RELACIONES ENTRE VARIABLES (a)**

V.Causales	CALI	IDIO	INFO	FAM1	FAM2	FAM3	EDAD	<33	CARR	TIEM	FORM
V.Explicadas											
COLOCACION	-0,2		0,3		-0,2	-0,1		0,1	0,5	0,2	0,1
OCUPADO	-0,1		0,3					0,1	0,6	0,2	-0,1
ESTABILIDAD			0,3							0,1	-0,2
REGULAR			0,2								
CONTRATOFIJO			0,1	-0,1		-0,1	0,6		-0,3	0,2	
JOR.COMPLETA			0,3	0,2					0,7	0,1	-0,1
ASOCIACION	0,2	0,2		0,3		0,3			0,6	-0,3	
BUSQUEDA	-0,2		0,2		-0,2	-0,1	0,1		0,3	0,2	0,1

(a) Con estadístico de Wald inferior a 0,05.

1. Variables causales :

CALI = Calificación.

IDIO = Dominio de uno o más idiomas.

INFO = Conocimiento de aplicaciones informáticas

FAM1 = Profesión del padre en el caso de ser asalariado.

FAM2 = Tamaño de la empresa en caso de que el padre sea autónomo o empresario.

FAM3 = Nivel de estudios del padre.

EDAD = Años del individuo.

<33 = Pertenece al grupo de edad inferior a 33 años.

CARR = Carrera cursada.

TIEM = Tiempo tardado por el individuo en finalizar la carrera.

FORM = Cursos de formación recibidos.

2. Variables explicadas

COLOCACION = Existencia de colocación a partir de la finalización de los estudios.

OCUPADO = Situación de ocupado en el momento de realización de la encuesta.

ESTABILIDAD = Conservación del empleo inicial.

REGULAR = Empleo con contrato legal.

JOR.COMPLETA = Empleo de jornada completa.

ASOCIACION = El contenido del empleo guarda relación con la carrera cursada.

BUSQUEDA = El individuo ha buscado empleo activamente.

CUADRO 3
MATERIAS CURSADAS Y TAREAS PROFESIONALES DESEMPEÑADAS
POR LOS UNIVERSITARIOS

CARRERA CURSADA	RELACION ENCONTRADA ENTRE MATERIAS Y TAREAS	TAREAS PROFESIONALES DESEMPEÑADAS								TO
		a	b	c	d	e	f	g	h	
Medicina	Alta	1	--	14	79	1	2	--	3	100
Matemáticas	Media-alta	1	33	41	--	26	--	--	--	100
Económicas	Media-alta	39	4	9	--	45	3	--	--	100
Empresariales	Media-alta	45	3	5	--	43	4	--	--	100
Físicas	Media-alta	5	19	34	--	--	--	--	42	100
Psicología	Media	28	4	17	13	27	11	--	--	100
Filologías	Media	10	--	44	1	23	9	13	--	100
Biología	Media	21	4	21	1	2	16	1	34	100
Derecho	Media-baja	38	1	5	1	52	3	--	--	100
Químicas	Media-baja	28	1	25	1	12	6	--	27	100
Filosofía	Media-baja	20	--	40	1	7	20	14	--	100
Geografía-H*	Baja	8	1	66	2	13	3	7	--	100

Fuente : Observatorio de Empleo (UAM, 2000).

LEYENDA:

- a. Gestión-administración
- b. Informática aplicada a la gestión
- c. Investigación y docencia
- d. Asistencia médica y social
- e. Asesoría y consultoría
- f. Comercio, distribución y comunicación
- g. Servicios personales, hostelería y ocio
- h. Tratamiento de materiales y manejo de instalaciones
- TO. Total

En el terreno de las remuneraciones se viene observando que la diferencia en los salarios de entrada entre los universitarios y los de estudios inferiores (con formación técnico-profesional) se ha ido reduciendo hasta, incluso, hacerse reversible en ciertos casos. Esto tiene que ver, naturalmente, con el equilibrio entre oferta y demanda, pero no puede dejarse de lado la influencia ejercida por el hecho de la versatilidad de los titulados a la hora de desempeñar tareas profesionales y por la posibilidad de sustitución existente entre diferentes tipos de titulado –tanto del mismo nivel como de distintos niveles– para desarrollar los mismos o similares puestos de trabajo dentro del sistema productivo. Eso explica, por ejemplo, que tareas reservadas teóricamente a universitarios con estudios de ciclo largo puedan ser desempeñadas en la práctica por titulados de ciclo corto o incluso por titulados superiores de formación profesional; y también que tareas de unas determinadas caracte-

rísticas puedan ser bien atendidas por titulados procedentes de diferentes carreras. Una posible conclusión sería que en una parte no desdeñable de los puestos de trabajo existe un cierto grado de sobreeducación.

4. REQUERIMIENTOS DE EMPLEO Y ADAPTACIÓN

Un aspecto de gran interés relacionado con el empleo de titulados es el de su adaptación una vez que llevan trabajando algún tiempo. Se trata de enfocar el problema desde la perspectiva de las empresas como representativas del sistema productivo. Un reciente trabajo de la Comisión de la UE muestra que los requerimientos de habilidades y destrezas pueden sintetizarse, a efectos de estudio, en tres grandes áreas:

- 1) conocimientos o habilidades de carácter técnico asociados a la gestión, producción, diseño, control de calidad, programación, etc.;
- 2) conocimientos de tipo humano, donde se incluyen habilidades de carácter creativo para la coordinación de tareas, para la toma de decisiones, el trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación, etc.;
- 3) conocimientos de naturaleza analítica, que son los que tienen que ver con el análisis de diagnósticos, la capacidad de analizar la información y los problemas de la empresa, o bien para diseñar escenarios futuros y estrategias de respuesta a los mismos (CE y CEEFT, 1999).

CUADRO 4
REQUERIMIENTOS PROFESIONALES EN LAS EMPRESAS EUROPEAS (a)

Tipo de conocimiento requerido	Tareas o habilidades funcionales	Importancia dentro del sistema productivo (T. Técnico = 100)
1. De tipo técnico	Gestión, producción, diseño de organización y sistemas, control de calidad, programación, etcétera	100
2. De tipo humano	Creatividad, organización y coordinación de tareas, toma de decisiones, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, etc.	180
3. De tipo analítico	Elaboración de diagnósticos, análisis de información y de problemas, previsión de escenarios futuros, diseño de estrategias empresariales, etc.	160

(a) Grupo de empresas "punta" así definidas por sus características tecnológicas y organizativas.

Fuente: CE y CEEFT (1999).

Al margen de que esta clasificación resulta muy atractiva desde un punto de vista metodológico, lo es aún más al constatar la importancia que alcanza cada uno de estos grupos en cuanto a urgencia y prioridad para la empresa europea (Cuadro 4). Frente a niveles de necesidad y cobertura de habilidades técnicas de valor cien, los de tipo humano y los de carácter analítico alcanzan, comparativamente, valores muy superiores. Las empresas ponen en marcha diferentes actividades para cubrir este tipo de necesidades y una de ellas es acudir al mercado de trabajo externo, es decir captar en él los profesionales requeridos; otra vía es atender parcial o totalmente esas necesidades con fórmulas desarrolladas en el mercado de trabajo interno de la empresa: mecanismos de formación o mediante una gestión adecuada de los recursos humanos de que disponen.

Es importante constatar que es en el desarrollo de los mecanismos de formación dirigidos a potenciar las habilidades humanas o analíticas donde los cuellos de botella son más importantes y que resultan aún más dificultosos cuando esos objetivos se abordan individualmente por las empresas. La experiencia sugiere que sólo se alcanzan resultados dignos de mención con respuestas de tipo colectivo. *¿Cuáles son las estrategias más adecuadas?* En el plano de la formación las buenas prácticas están basadas en una serie de pilares: calidad en la planificación (definir previamente las necesidades y hacer planes a medio y largo plazo, sin quedarse en actuaciones esporádicas de carácter puntual), desarrollar infraestructuras de apoyo (establecimiento de carreras internas en la empresa, diseño de programas de rotación del personal, etc.), acentuar la inversión, dedicando más recursos económicos a este fin, y emprender procesos de evaluación adecuados, con mediciones de la situación antes y después de poner en marcha las actividades formativas (PARELLADA y SAEZ, F. 1999).

Parece claro que la realización de buenas prácticas en este campo dentro de las empresas sería la vía más eficaz para conseguir que los procesos de rentabilidad de la formación fuesen mayores así como para cubrir las lagunas de habilidades y destrezas comentadas. En cuanto a las actuaciones cooperativas, el enfoque más útil se basa en programas de actuación sectorial en el propio sistema productivo —pues hay mayores posibilidades para definir necesidades y desarrollar la formación— y en estrechar lazos con el sistema educativo. Potenciar las prácticas para la inserción profesional del nuevo personal —universitario en nuestro caso— y combinar estrategias entre ambos sistemas para desarrollar habilidades humanas y analíticas dentro del primero, justificado esto por su mayor entrenamiento y potencialidad en este campo. En el caso del sistema educativo, además, una actuación más agresiva que en el pasado habría de descansar en una oferta de formación complementaria competitiva con la del resto del mercado.

La inversión en formación dentro de la empresa se justifica por los efectos potenciales de la misma. Pues aun cuando la medición de los mismos resulta compleja, la evidencia sugiere que su impacto es positivo y que afecta a una serie de ámbitos una vez que la formación es estable y está bien gestionada (Cuadro 5): sobre la evolución de la productividad en las empresas; sobre los procesos de organización del trabajo; sobre la eficiencia aportada a los cambios organizativos llevados a cabo; sobre los salarios de los trabajadores de las plantillas y su promoción profesional a largo plazo; sobre la estabilidad en el empleo de los trabajadores y su empleabilidad potencial; y sobre la demanda adicional de formación una vez que se ha participado en algún programa de perfeccionamiento o reciclaje profesional.

CUADRO 5
EFECTOS DE LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA

Medición de efectos	Evidencia
1. Sobre la productividad de las empresas	
<ul style="list-style-type: none"> • Mayores incrementos de productividad en empresas con programas estables de formación (manejo de equipos con menores errores, mayor capacidad para ejecutar órdenes especializadas, etc.) • Efectos dependientes de la estrategia general de la empresa y de la de recursos humanos. 	OECD (1994)
2. Sobre los procesos de reorganización del trabajo (organización de equipos y tareas, incorporación de nuevos métodos, etc.)	
<ul style="list-style-type: none"> • Asociación positiva entre empresas con programas de formación estables y la viabilidad de sus planes de reorganización y reestructuración del trabajo. 	OECD (1999)
3. Sobre los salarios de los trabajadores y la promoción profesional	
<ul style="list-style-type: none"> • Asociación positiva a medio-largo plazo entre participación recurrente en programas formativos y mejoras salariales. • Mayores aumentos salariales entre las mujeres y los trabajadores menos cualificados • Mayor incentivo a invertir con estructuras salariales poco dispersas. En ese caso los rendimientos de la formación no se trasladan íntegramente a los salarios • La formación favorece la consecución del trabajo de calidad y con él la promoción 	OECD (1999) UAM (2000)
4. Sobre la estabilidad y empleabilidad laboral de los trabajadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores de baja cualificación se benefician más de la formación : <ul style="list-style-type: none"> a) Al reducirse el grado de riesgo de despido b) Al aumentar su margen de maniobra en paro • Aun en módulos de formación cortos (30-50 horas), las destrezas o conocimientos suministrados presentan normalmente un componente sectorial superior al específico de la empresa 	OECD (1999) SAEZ (1999) CEOE (1996)
5. Sobre la demanda de formación	
<ul style="list-style-type: none"> • Las prácticas de certificar la adquisición de nuevas capacidades incentiva la demanda de los trabajadores de posterior de formación 	CEOE (1996)

Fuente: Referencias bibliográficas.

5. CONCLUSIONES

Desde el punto de vista del universitario, su probabilidad de acceder y mantener un empleo tiene que ver con dos tipos de factores: de un lado, con aquellos referidos a la elección inicial de carrera, su rendimiento académico en la Universidad, la realización de prácticas solventes en la empresa y el disponer de una formación instrumental adecuada (idiomas e informática); de otro, tener oportunidades para actualizar sus conocimientos profesionales a lo largo de la vida profesional. Haber sido entrenado en la solución de problemas de tipo humano y analítico como los comentados en el texto, parece constituir un pilar básico para desarrollar cualquier tipo de actividad profesional cualificada.

No resulta crucial, sin embargo, a largo plazo, haberse "equivocado" de carrera en la elección inicial de estudios universitarios. La versatilidad potencial de los estudios —con la formación adicional y especializada oportuna— y los cambios previsibles en las estructuras y contenidos ocupacionales, eliminan gran parte de las ventajas de partida de unos titulados sobre otros.

La respuesta del sistema productivo en un contexto de cambio permanente en lo económico, lo organizativo y lo tecnológico no parece que sea fácilmente abordable por cada empresa en solitario —sobre todo en el caso de no alcanzar ésta una determinada dimensión—, motivo por el cual la actuación cooperativa en grupos sectoriales se presenta como una necesidad. La acentuación de colaboraciones entre ese sistema y el educativo es una de las vías más apropiadas para superar los estrangulamientos de personal que se producen y para facilitar la inserción y desarrollo profesional de las personas en general y de los universitarios en particular.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Comisión Europea y Centro de Estudios Económicos de la Fundación Tomillo, (1999). *Benchmarking Skills in Europe* (Mimeo)
- CEOE —CEIM (1996). *Requerimientos de formación en las empresas*.
- PARELLADA, M. Y SAEZ, F. (1999). *La formación continua en las empresas españolas*. Ed. Cívitas.
- SAEZ, F. (1999). Evaluación de las Políticas de empleo. En *Jornadas de Alicante sobre la economía española* (de próxima publicación).
- SAEZ, F. y REY, R., (2.000). La inserción laboral de los universitarios, en *Capital Humano y Bienestar Económico*. Revista Papeles de Economía Española, Nº 86, Noviembre 2000.
- OECD (1994). *The OECD Jobs Study*, París.
- OECD (1999). *Employment outlook*. París.
- UAM (2000).UNAE. *Observatorio de Empleo*.). UAM, Dto. de Análisis Económico. Doc. 01/2000.

La perspectiva empresarial

José Luis Bonet Ferrer

Presidente de Freixenet

1. INTRODUCCION

Antes que nada debo manifestar mi satisfacción personal por estar aquí hoy, en la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP), participando en este encuentro sobre "La formación y el empleo de los Universitarios en España y en Europa". Mi misión, dentro del encuentro, es aportar la perspectiva empresarial, aunque espero que, dado mi curriculum, pueda ser enriquecida por mi especial dedicación al mundo educativo y, en particular, Universitario.

Porque es cierto que llevo trabajando en Freixenet, que es la empresa de mi familia, por lo menos, desde hace más de 35 años. En ese tiempo he pasado por muchos puestos en la Casa y algunos de cierta proyección institucional, pero también es cierto que llevo los mismos años vinculado a Instituciones educativas y universitarias como profesor y como gestor.

He pensado que quizás la mejor manera de aproximarme al tema es —tras una breve presentación de Freixenet que me parece obligada— la de intentar una perspectiva personal, a lo largo de mi tiempo de actividad para situar finalmente la reflexión, a modo de conclusión de futuro, en el horizonte actual del acceso de los universitarios al mundo laboral que vislumbra el S.XXI.

Y una última consideración, antes de empezar, en forma de advertencia:

Como ya he dicho Freixenet es una empresa familiar, lo que determina para quienes formamos parte de la familia la necesidad de hablar bien de la empresa casi siempre. En todo caso si exagero los aspectos propagandísticos, espero que sepan Uds. disculparme o, *al menos, aplicar la atenuante de parentesco.*

2. UNA PRESENTACION DE FREIXENET

Lo primero, por tanto, es ofrecer una presentación de Freixenet que puedo resumir en dos apartados que se refieren a la entidad actual de Freixenet y a la evolución que se ha seguido para llegar a ella.

a) Lo que Freixenet es:

FREIXENET, al entrar en el Siglo XXI es:

1º **Empresa nº 1** del mundo entre las elaboradoras de vinos espumosos por el Methode Champenoise o tradicional, con una producción superior a 135.000.000 de botellas.

2º **Empresa nº 1 de Exportación de bebidas en España** que supera los 100.000.000 de unidades y se acerca a 40.000 millones de pesetas de ventas al exterior.

3º **Empresa nº 1 del sector del cava** en el que su entidad (60% del sector) supera el

volumen de todas las restantes empresas en conjunto. Supone, además, cerca del 80% de Exportación del sector y, por ende, es la responsable y principal protagonista de haber logrado para España una posición de liderazgo mundial en el mercado de los vinos espumosos de calidad, junto al champagne frances.

4º Empresa que es una modesta transnacional –“ multinacionales de bolsillo” se les ha llamado– española, con cavas implantadas en los principales centros elaboradores del mundo.

5º Empresa que está comprando –directa o indirectamente– el equivalente a 175 millones de Kg. de uva en el Penedés vitícola para su transformación, lo que supone la compra de la uva correspondiente a unas 20.000 ha., lo que, sin duda, le otorga un papel de liderazgo social indiscutible en su zona. En ella ocupa directamente a 1.200 personas y capitanea un ejercito de *payeses*, a los que compra directamente (1.500 suministradores tradicionales de la casa) o a través de cooperativas con las que mantiene una alianza desde antiguo (más de 3.000 cooperativistas) y a los que ha ayudado a perfeccionar la calidad de su trabajo. El hecho de ser el mayor comprador y el que paga más caro, le permite a Freixenet mantener una tensión hacia la calidad en su cadena de suministradores, fundamental en su proyecto.

6º La única empresa española que figura en el Ranking de las 20 primeras empresas vitivinícolas del mundo, en el puesto nº 15 (informe Rabobank - Mayo 1999)

7º Empresa que ha sido reconocida entre otras distinciones, con los premios Príncipe Felipe a la Excelencia Empresarial en los apartados de Competitividad empresarial e internacionalización. (Año 1995).

8º Como veremos, esta posición la ha logrado Freixenet, sin dejar de ser una Empresa familiar, pero a un ritmo fortísimo de crecimiento que se concreta en la comparación de las cifras siguientes:

1965 venta de 1.000.000 botellas y cifra de negocios de 50.000.000 de ptas. con una Exportación simbólica o testimonial de pocos miles de botellas.

1999 venta de 165.000.000 botellas y cifra de negocios cercana a 65.000 millones de pesetas, con unas exportaciones de 100 millones de botellas de cava y de más de 7 millones de botellas de vino.

b) La evolución de Freixenet.

Los orígenes de Freixenet como Empresa Familiar hay que relacionarlos con la Casa Sala, que era el negocio de la familia Sala que durante el siglo pasado se dedicaba a la exportación de vinos a las colonias americanas, hasta que la crisis de la filoxera y la pérdida de las colonias suspendió durante años la explotación del negocio. Fue Pedro Ferrer Bosch, un empresario schumpeteriano –al que no faltó ni visión comercial ni visión internacional– que se avanzó a su tiempo, quien convenció a su suegro Juan Sala y a su mujer Dolores Sala, para reconvertir el negocio de vinos hacia el vino espumoso elaborado por el método champenoise o tradicional, que se venía desarrollando con éxito creciente en el Penedés y liderado entonces, por los Raventós de Codorniu.

El Xampany Catalá –ese antecesor del cava–, contribuyó a superar la crisis filoxérica en el Penedés y logró consolidarse con ocasión de la Gran Guerra Europea –que destruyó la región de champagne– y los felices 20 en el mercado español.

Precisamente, en torno a esa época aparece Freixenet en el mercado lanzado por Pedro Ferrer, con la inestimable ayuda de su mujer Dolores Sala, mujer con reconocidos conocimientos de Enología y Administración de Empresas.

Freixenet, se consolida como empresa y como marca y, de hecho, quedan establecidos los principios fundamentales de su cultura empresarial, con anterioridad a la guerra civil española:

- El sentido de la misión, que se enraiza en un modelo de organización familiar y se basa en la reinversión de excedentes.
- La preocupación obsesiva por la innovación y el progreso, la mejora de la calidad y la excelencia.
- La vocación universal.
- El afán de logro, el espíritu de iniciativa, la disposición al esfuerzo y al servicio, la tenacidad y la capacidad competitiva
- La constante búsqueda de una síntesis entre la tradición y el progreso.

En todo caso, en 1935, Freixenet era el 2º y elaboraba unas 300.000 botellas. Detrás quedaba algún pinito exportador y un proyecto, de implantación en EE.UU al finalizar la *ley seca que frustró la guerra civil española*. A su fin, el temple y los conocimientos de Dolores Sala, permitieron afrontar los tiempos de silencio y penitencia y lograron la supervivencia y una cierta recuperación, hasta que su hijo menor José Ferrer Sala, pasó a dirigir el negocio en los años 50 como verdadero líder "factotum" a quien apoyaba la familia absolutamente.

En todo caso, en 1950 el mercado mundial de los vinos espumosos alcanzaba los 100.000.000 botellas de los que una tercera parte eran champagne y solamente 5.000.000 eran producidos en el Penedés, en su gran mayoría por Codorniu, que monopolizaba el sector, prácticamente.

Los años 50, suponen la paulatina normalización de la vida española, al tiempo que los desajustes del modelo autárquico, llevan a la necesidad del Plan de estabilización del 1959. La operación fue un éxito y se inicia el desarrollismo en España como un auténtico boom.

La década de los 60, significó mucho en el cambio socio-económico y cultural de España. En realidad, tuvo lugar una primera transición, que permitió una cierta liberalización y apertura del país, que pudo aprovechar la ola de prosperidad económica mundial y lograr un gran desarrollo.

También el Cava tuvo su boom particular. Alcanzó en 1970 los 47.000.000 de botellas y afrontó la 1ª fase de su institucionalización como producto, a partir de la decisión de José Mª Raventós y de José Ferrer de apostar por el método champenoise o tradicional de fermentación en botella en unos momentos en que el sector mundial de los vinos espumosos optaba por el método charmat o de fermentación en grandes envases –salvo en champagne, por supuesto– por razones de coste y superaba los 1.500.000.000 de botellas.

En esa época, José Ferrer apuesta por un proyecto ambicioso de renovación de estructuras empresariales productivas y comerciales y Freixenet logra el éxito y el reconocimiento a sus esfuerzos. Se configura una red comercial moderna y potente que, con el Carta Nevada como producto estrella, - diferenciado y revolucionario – rompe definitivamente las barreras de entrada clásicas y el monopolio de Codorniu. A partir de ese momento Freixenet lleva la iniciativa en el mercado y en la comunicación, y no deja de crecer acercándose a la primera posición.

Por otro lado, se trabaja desde una visión global en la ilusión de exportar, con muchas

dificultades y en un entorno de incredulidad en el sector, que observa como Freixenet toma la delantera en la transformación del proceso productivo hacia la calidad.

Es precisamente en el entorno del año 70, cuando se asientan las bases de la competitividad actual del cava, lo que permitirá su apuesta y su éxito en el mercado mundial.

A partir de ahí, en los 80, aparte de la consolidación del crecimiento en el mercado interior, el cava logró su internacionalización y culmina su proceso de internacionalización cuando el 14 de Julio de 1989, la Reglamentación comunitaria reconoce la denominación cava como un v.e.q.p.r.d. en la máxima categoría de calidad con entidad exclusiva universal. En los mercados mundiales quien ha protagonizado y liderado el proceso de internacionalización del cava, actuando en la doble vertiente de exportación y de transnacionalización, ha sido y sigue siendo Freixenet.

3. UNA PERSPECTIVA PERSONAL SOBRE LA EVOLUCIÓN DEL ACCESO DE LOS UNIVERSITARIOS AL MUNDO LABORAL

Es evidente que la evolución del acceso de los universitarios al mundo laboral ha seguido la propia evolución de la vida, la sociedad y la economía española, que ha sido ciertamente enorme en los últimos 50 años.

Los antecedentes se refieren a la España autárquica de los años 40 y 50 que era una España subdesarrollada, en que la Universidad se mantiene, con carácter reducido, selectivo y elitista y, en general, alejada del mundo empresarial. Así era la España de mi infancia y adolescencia, que aislada del mundo, se recuperaba lentamente de los desastres y del susto consiguiente derivados de la Guerra Civil y de las penurias autárquicas. Por supuesto, que la creación de las Facultades de Económicas en Madrid y Barcelona –dejando aparte Deusto– apuntaron un cambio significativo hacia el futuro, pero en el ámbito de la Empresas Familiares, y en el orden de la gestión, se veía con un cierto escepticismo, cuando no recelo, a las Universidades. En aquellas la presencia de titulados universitarios era escasa.

En el caso de Freixenet, por ejemplo, la excepcional capacidad empresarial de sus fundadores –mis abuelos Pedro Ferrer y Dolores Sala– no tuvieron base en estudios universitarios. Ninguno de sus hijos siguió carrera universitaria y cuando José Ferrer –hombre de cultura autodidacta muy notable– quiso profundizar tomó la iniciativa de seguir cursos en la estación Enológica de Vilafranca y en el IESE de Barcelona.

Por mi parte, cuando empecé la carrera de derecho en 1958 inaugurando la nueva Facultad de Pedralbes en Barcelona estuve al tiempo, y por iniciativa de mi abuela Dolores Sala, durante algunos meses haciendo prácticas en el “Despacho” de Freixenet en Barcelona. Por supuesto las prácticas fueron sin remuneración de ninguna clase, pero en todo caso, para mí fue una experiencia muy interesante que me hizo ver el contraste de las anticuadas estructuras empresariales del Freixenet de la época, con los planes de renovación que pretendía poner en práctica mi tío José Ferrer que se iba haciendo con el al liderazgo de la empresa que hasta entonces había ejercido mi abuela Dolores Sala, asistida por su apoderado de confianza. Inmediatamente se entró en un momento en que un cierto espíritu modernizador recorrió el tejido social español una vez planteado y superado con éxito el plan de estabilización de 1959. Se vivió, entonces, en las empresas, en la sociedad y en la

Política española un cambio muy importante. Exagerando un poco fue algo así como pasar de la 1ª a la 2ª ola. España comenzó a abrirse al exterior, se vislumbraba el desarrollismo y se preparaba el milagro económico de los 60. Esa década significó mucho en el cambio socioeconómico y cultural de España. En realidad, tuvo lugar una primera transición. Con la llegada a la mayoría de edad de la generación nacida en la postguerra –la mía– una cierta distensión de la dictadura, y el cambio de modelo económico –de autárquico dirigista a neocapitalista– se propició una considerable liberalización y apertura del país. Así se pudo aprovechar la ola de prosperidad económica mundial y lograr un desarrollo sin precedentes.

También en el ámbito formativo relativo a la gestión de negocios –y no sin involuciones ni vicisitudes, que se derivaban de la dificultad del cambio político, principalmente–, se vivieron en aquella época, momentos de progreso que se concretaron en el ámbito universitario y en el ámbito más práctico y cercano al mundo de las empresas, de las Escuelas de Negocios. Piénsese por ejemplo, que a finales de los 50 se fundaron en Barcelona EADA, ESADE y el IESE.

En el mundo del cava, aparecieron, con cuentagotas, los primeros titulados universitarios a los que las viejas guardias de las respectivas empresas, mantenían a raya.

En Freixenet, con José Ferrer al frente –como verdadero “factotum”– se logra el éxito del proceso de renovación empresarial planteado en un entorno sectorial ciertamente difícil. Particularmente, llegue al lado de mi tío, por accidente universitario, en 1965 y tras intervenir en una primera batalla de índole fiscal, muy aleccionadora, José Ferrer me encargó como Director Comercial, la configuración de una red comercial moderna y potente, que desarrollo una estrategia a la que ya he aludido, basada en un producto estrella –el Carta Nevada– y apoyada en una comunicación novedosa y espectacular.

Tuvimos, afortunadamente, un gran éxito y logramos destrozarnos los planteamientos monopolísticos que se daban en ese tiempo en el sector, en España. Creo, modestamente, que el aire fresco de la universidad, que llegó a través mío a la empresa, fue uno de los elementos determinantes. Siempre he dicho que mi papel en Freixenet era intentar enseñar, sobre todo, al tiempo que creo que mis alumnos en la Universidad siempre han valorado en mis explicaciones la visión desde una perspectiva empresarial vivida. Recuerdo, por ejemplo, las largas conversaciones a finales de los 60 con mi tío, a partir de algunas de mis lecturas críticas y, a sensu contrario, de autores marxistas como Paul Baran sobre la tendencia del sistema capitalista a lo que hoy llamamos la globalización. Quiero creer que aquella contextualización, junto a la transformación del proceso productivo hacia la calidad y la competitividad, permitió a José Ferrer, plantear con energía y ambición, una estrategia potente de internacionalización mediante la exportación, en la que muy pocos creían entonces y que ha propiciado el liderazgo absoluto actual de Freixenet en el sector del cava y en los vinos de calidad españoles.

A lo largo de los años 70 y principios de los 80 fueron incorporándose a la dirección de Freixenet mis hermanos y primos. Todos ellos procedentes de la Universidad con títulos en el ámbito de ciencias Sociales-Económicas y Derecho. También se incorporaron, desde lo que yo llamo la “cuasifamilia”, licenciados en ingenierías industriales o agronómicas que dotaron a Freixenet de una cúpula preparada –universitarios con amplio conocimiento de la propia empresa familiar– para acometer un desarrollo, realmente significativo, bajo el liderazgo de José Ferrer. Hay que decir, también, que progresivamente se iba aumentando la productividad en las Cavas y se abrieron nuevos puestos de trabajo en los servicios. Por ejemplo, en el Departamento de Comercio –exterior o en los Laboratorios.

Este fue el caso también de muchas empresas del país que fueron colocando al frente en puestos directivos a titulados universitarios. De tal manera, esto fue importante, que puede hablarse de que, en paralelo a la transición política se produjo realmente una transición económica que rendiría fruto en el momento en que España se abrió al mundo y se incorporó a la CEE a mediados de los 80, al tiempo que se liberalizaba y se reestructuraba su Economía, a costa, desde luego, de un crecimiento gravísimo del paro.

Precisamente en esos años de la década de los 80 a mí me tocó vivir la situación esquizofrénica que atravesó España, desde mi posición personal. Por un lado, como Profesor y como miembro de órganos de gobierno de instituciones de Educación superior era consciente del enorme esfuerzo que hacía el país en la preparación de su juventud, en el ámbito universitario y en el ámbito de la formación empresarial, que las escuelas de negocios desarrollaban. Por otro lado, desde mi posición como empresario, con un cierto papel en los sectores empresariales, observaba como esa juventud, que coincidía con las cohortes correspondientes al baby boom —de los nacidos a finales de los 60 y a principios de los 70— se quedaba en stand by y pasaba a engrosar las filas de los parados en busca del primer empleo, lo que suponía un evidente y desgraciado despilfarro de recursos. Por ejemplo, cuando ya en la segunda parte de la década de los 80 presidía la patronal del cava, observaba como aparte de algunas excepciones en lo alto del ranking, las resistencias al cambio y dentro de ello, a contratar universitarios en la gran mayoría de empresas era tremenda. La inercia y la falta de visión a largo plazo mandaban en una década que para el cava fue excelente, y los excedentes no se utilizaban productivamente como hubiera sido deseable, en muchos casos.

Este tipo de situación de subsutilización y devaluación de los recursos, que no fue óbice para el crecimiento del país, se fue agudizando y alcanzó su punto culminante en la crisis del año 93. En el fondo, se estaba dando una reacción negativa de la Economía Productiva, frente a la Política de altos tipos de interés y peseta fuerte que instrumentó erróneamente, a mi juicio, el Ministro Solchaga. La inflexión se produjo en la etapa del también socialista Pedro Solbes y, ya en la línea correcta, España se dirigió hacia un círculo virtuoso y empezó a ir bien con el primer Gobierno del PP siendo Rodrigo Rato vicepresidente económico.

Y es en ese periodo cuando, a pesar de las críticas de temporalidad y precariedad, el desempleo comienza a tener solución y, lo que es más importante, se inserta a la juventud preparada en las estructuras directivas de las empresas. Pienso que una de las razones de los crecimientos satisfactorios de la economía española en los últimos años, se halla en esa aportación de sangre nueva y recursos humanos preparados al tejido empresarial español.

Muchas veces se ha defendido —y personalmente comparto esa opinión— a la educación como condición básica del progreso. Y en España, a partir de los años 60, y sobre todo en los 70 y 80 con la transición a la democracia, se produjo un enorme y afortunado desbordamiento de la población estudiantil. Se rompió así, el elitismo característico de la formación superior anterior, gracias al desarrollo económico y la emancipación de la mujer, y se fue dando satisfacción a una demanda social de universidad verdaderamente fenomenal. Todo ese proceso —acompañado primero por la Ley General de Educación en 1970 y por la Ley de Reforma Universitaria de 1983 después— fue un gran acierto y fundamental para el progreso y la superación del país.

También es cierto que el proceso, en parte por la agitación político-social que protagonizó la Universidad durante la etapa final de la dictadura franquista sobre todo, y en parte por su propia dimensión cuantitativa —piénsese que en 1960, había 76.500 universitarios,

mientras que en 1994 se alcanzaron los 1.400.000 en España— ha sufrido desajustes importantes, pero eso no impide que la valoración global sea extraordinariamente positiva. Sin duda ese proceso ha constituido uno de los factores clave, no solo de la evolución favorable de la política y sociedad española, sino también del progreso de la competitividad de la economía y de las empresas españolas en los últimos años.

4. EL ACCESO DE LOS UNIVERSITARIOS AL MUNDO LABORAL: UNA REFLEXIÓN A MODO DE CONCLUSIÓN DE FUTURO

Como antes he señalado, en los últimos años, desde una acertada orientación de la política económica a la incorporación a la Unión Económica y Monetaria, España ha ido bien y ha desarrollado un círculo virtuoso, que quizás en los últimos tiempos se está debilitando, amenazado por circunstancias políticas y económicas actuales bien conocidas. Pero, ahora mismo, la realidad española se nos plantea como pujante y potente, llena de posibilidades tecnológicas y económicas en un mundo en expansión.

En efecto, cuando nos acercamos al advenimiento del tercer milenio, el mundo está entrando en la tercera ola, dinamizada por la revolución digital y caracterizada como la era de la Información o la economía del conocimiento.

También en lo sociopolítico, la evolución tecnológica y de los medios de comunicación ha determinado la globalización y la homogeneización de las pautas de vida y consumo de productos y servicios, así como, la concentración de empresas y la centralización de las decisiones. Como consecuencia se va acrecentando el poder de las multinacionales, que desbordan las fronteras nacionales, en un mundo en que resulta evidente la supremacía de los Estados Unidos de América, sin que ello sea óbice para la conformación de bloques regionales de entidad económica sobre todo, como puede ser la Unión Europea.

La internacionalización o globalización de la Economía, se ha convertido en un fenómeno determinante e irreversible, que, además, incrementa su ritmo, de la mano del creciente protagonismo de las multinacionales, a medida que se han ido superando los diversos episodios de crisis financieras internacionales que se han ido planteando.

Y esta mundialización o globalización se produce de forma crecientemente acelerada a partir del propio desarrollo de la 3ª Revolución industrial (nuevas tecnologías) y el progreso del transporte, la multiplicación de los intercambios comerciales facilitada por el proceso de liberalización comercial internacional y el desarrollo de los mecanismos financieros en el mundo. Y así el sistema económico mundial —una vez hundido con estrépito el socialismo real como modelo alternativo— se ha convertido, de hecho, en un sistema capitalista mundial.

Pero es que, además, más allá de las dudas y temores que, sin duda se suscitan, es razonable pensar que la Economía Mundial se encuentra en un recorrido alcista de onda larga. Esta pujanza se apalanca en los grandes incrementos de productividad y las nuevas oportunidades de negocio derivados de la aplicación de las nuevas tecnologías al ámbito de las empresas y en la propia globalización y concentración de la estructura económica mundial.

Este momento afortunado, lo es también para España, que, como hizo notar el pasado año, el Presidente Francés Jacques Chirac, viene de conseguir un gran avance en su ritmo de modernización, en su progreso económico y en su lucha contra el paro durante mucho tiempo su máxima debilidad económica. Chirac, el Presidente de Francia llegó a hablar de

“la Grandeur de L’Espagne”. En cualquier caso, España –aún manteniendo un papel de comparsa en el escenario mundial– en los últimos años ha podido ser considerada como la séptima potencia económica del mundo–, ha demostrado una extraordinaria capacidad de adaptación al cambio, ha consolidado una considerable sociedad del bienestar y ha logrado, desde la democracia, incorporarse con éxito al proyecto de la Unión Económica y Monetaria Europea, además de plantear un interesante reposicionamiento estratégico en América del Sur.

En contraste con el fin del siglo XIX, en el que una España en “ruina y decadencia”, se instalaba en el pesimismo, el final del S. XX español nos ofrece un país moderno, dinámico, estable y preparado, en el que cabe el optimismo.

También en el sector estratégico de la formación y sin desconocer aún las importantes carencias en ese ámbito, el país ha realizado un gran esfuerzo en los últimos veinte años. El salto adelante, no sin rémoras, insuficiencias y desorden, ha sido significativo, en lo cuantitativo y en lo cualitativo. En todo caso ha quedado demostrada una sensibilidad social certera que quiere prepararse para una sociedad del conocimiento en donde el “intelecto” es el recurso clave, y donde se enfatizan los activos intangibles o intelectuales. En este orden de cosas, las nuevas condiciones productivas y laborales y el carácter turbulento del entorno a los que se enfrentan las empresas han colocado como elemento central de la estrategia en la educación superior, el acercamiento del perfil de las titulaciones normales a las necesidades de las empresas y la formación continuada.

Desde la LRU, universidades, escuelas de negocios y empresas intentan esforzarse por progresar en este sentido; muchas veces con un ritmo que sigue los vaivenes de la coyuntura económica y, lamentablemente, desde la crisis de 1993 con un frenazo en las cifras presupuestarias que dificulta la vida y el progreso universitarios desde la restricción económica.

Sin embargo se ha producido un cambio significativo desde el punto de vista de las perspectivas del acceso de los universitarios al mundo laboral, como ya he apuntado. En efecto, durante los 80 y hasta mediados los 90 se ha producido la dura paradoja de que marchando en la buena dirección, tanto desde el punto de vista del incremento del esfuerzo en educación superior, como en los intentos de acercamiento al mundo empresarial, la realidad ha sido de paro creciente de los graduados, con el consiguiente despilfarro y devaluación de recursos.

Desde mediados de los 90, sin embargo, la situación ha cambiado de manera que el paro se ha ido reduciendo, al punto que el pasado martes el INEM publicó que, según sus registros, la tasa de paro había caído al 8,86%, si bien la tasa de paro de los menores de 25 años se situaba en el 10,04%. También se deducía que el ritmo de descenso del desempleo se desacelera, lo que resulta coherente con una coyuntura que se debilita, así como también lo es el que se frene el proceso de incremento de estabilidad en el empleo.

Pero, dado que están llegando a la edad de trabajar las cohortes de la caída demográfica de finales de los 70, mi opinión es que no sólo irá mejorando la situación del empleo y del empleo femenino y juvenil, sino que –como ya es evidente– se acentuará el fenómeno de la inmigración, por la pura demanda social que se ofrecerá a las ansias de poblaciones extrañas necesitadas de supervivencia.

En todo caso esta perspectiva optimista respecto de los jóvenes que busquen empleo en el futuro no debe dejar de considerar:

1º Que la política educativa superior no debe bajar la guardia porque en el juego de la competitividad global, la preparación de los recursos humanos será determinante

del éxito. Es por ello, que "racanear" en la dedicación de recursos presupuestarios a la educación puede ser una mezquindad de "lesa patria" que España puede pagar caro.

- 2º Otro pecado mortal de política educativa sería no marcar un nivel de exigencia cualitativa suficiente, introduciendo, de verdad, el juego de la competitividad y la autonomía en el mundo de las Universidades. En especial, debe hacerse un gran esfuerzo para evitar abandonos y dilaciones que llegan a ser escandalosos.
- 3º Que debe continuarse por el camino de acercar los mundos de la educación superior y las empresas, de modo que la formación continuada y la revisión de las titulaciones según la demanda social del universo empresarial siga progresando. En este sentido, considero muy interesante la labor que ha iniciado algún consejo-social, propiciando la creación de observatorios de graduados, como es el caso de la UAB.
- 4º Que la distancia entre la preparación que ofrecen las Universidades a sus graduados y lo que quieren las empresas, debe irse reduciendo. Como se ha podido señalar (Castillo Ceballos, Gerardo "De la Universidad al puesto de trabajo "Ed. Pirámide 2000) hoy no basta el título universitario. Debe ir acompañado, por un lado por ciertos complementos de formación, como son una cierta experiencia empresarial, el conocimiento de idiomas extranjeros (al menos el inglés) y el dominio del instrumental informático. Por otro lado, debe acompañarse la formación con una actitud positiva hacia el trabajo.
- 5º En lo que se refiere a la formación, me gustaría añadir que la Universidad debe esforzarse por elevar el nivel de calidad, por inculcar a sus alumnos la necesidad de recuperar y promocionar valores personales fundamentales –iniciativa, responsabilidad, sentido de la esencia y de la excelencia, pulcritud cultural, perfección expresiva, curiosidad, rigor y precisión intelectual–. Por otra parte la Universidad –sin duda el centro motor principal del pensamiento social– ha de reflexionar y orientar su dinámica desde la filosofía de la afirmación de la empresa y del sentido emprendedor, como un valor social fundamental, abandonando visiones y prejuicios obsoletos y haciendo aportación de su espíritu crítico y de una potencia técnica en beneficio del progreso empresarial.
- 6º En cuanto a los complementos formativos, quiero decir que si nuestra generación ha podido subsistir con graves deficiencias en el conocimiento de los idiomas, el futuro exige un conocimiento, al menos del inglés y la informática. Como conditio sine qua non y yo añadiría –con la vista puesta incluso en la enseñanza secundaria– que también resulta ineludible un mínimo conocimiento de Derecho y Economía que permitan entender claramente los mecanismos fundamentales del orden establecido.
- 7º En lo que respecta a la experiencia empresarial, debe procurarse que se realicen a lo largo del propio currículo universitario, en forma de prácticas en empresas, cursos de capacitación laboral y después, mediante contratos de formación. Por otro lado, debe incentivarse al máximo –introduciendo sistemáticamente la cuestión en la negociación laboral– la formación continua.
- 8º La afirmación de que resulta imprescindible el tener una actitud positiva hacia el trabajo, nos conduce a la consideración como determinante de aspectos relacionados con la denominada inteligencia emocional que, de acuerdo con el mapa de las competencias emocionales propuesta por Daniel Goleman pueden referirse a la competencia personal (competencias emocionales pertenecientes a la relación con uno mismo) en donde se agrupa la autoconciencia, la autoregulación o autodomínio y la motivación. O, por otro lado, pueden referirse a la competencia social (competencias emocionales pte-

necientes a la relación con los demás) en donde se agrupa, la empatía y las habilidades emocionales.

- 9º En todo caso, debe reconsiderarse la idea sobre los propios puestos de trabajo en el futuro. Los puestos de trabajo en las empresas parece que, verán relativizada la idea de estabilidad, y se caracterizarán por la versatilidad por lo que la mentalidad del trabajador deberá ser más flexible, con disponibilidad hacia la autonomía, la movilidad y el cambio y, por supuesto, orientado a la adaptabilidad al cliente.
- 10º Por último, acabar señalando que si las palabras clave de la línea de progreso de España en el último siglo han sido Industrialización en los 40, Productividad en los 50, Desarrollo en los 60, Apertura y Libertad democrática en los 70, Internacionalización en los 80 y Competitividad en un mundo global en los 90, las palabras clave para el éxito en el siglo XXI deben ser Educación, Formación empresarial y aprendizaje continuo.

La perspectiva de los responsables de recursos humanos

Alberto Fernández Caveda

Director Técnico de la "Asociación Española de Dirección de Personal" (AEDIPE)

1. LAS TRANSFORMACIONES DE LA EMPRESA EN LA NUEVA ECONOMÍA

1.1. Hacia la empresa basada en el conocimiento

Para poner en su debido contexto el asunto del que se trata es necesario empezar, en mi opinión, por el análisis de las transformaciones de la organización empresarial que es el espacio en el que se va a desarrollar en esta intervención el empleo de los universitarios. Para ello partimos de una idea ya adoptada de forma unánime por los teóricos y prácticos de la dirección empresarial: la materia prima básica determinante del proyecto es el conocimiento, porque el resto de factores de orden material característicos de la revolución industrial ocupan hoy una posición menos relevante a la vista de la globalización y difusión de capitales, materias primas y técnicas de fabricación y de gestión.

Si el conocimiento es el factor estratégico básico, o la ventaja competitiva, la principal función de la empresa deberá ser la adquisición, protección, integración y desarrollo del conocimiento que sea necesario para cumplir la misión y alcanzar los objetivos de la organización. Habrá, por tanto, una disminución correlativa de la importancia del capital financiero y una difuminación de los límites entre la empresa y su entorno económico, político y tecnológico. Suelen dividirse los conocimientos que la empresa necesita en dos grandes grupos. El primero es el conocimiento explícito y como tal susceptible de adquisición o de contratación por estar identificado y disponible y tener contenidos técnicos y formales. La empresa puede, y en muchas ocasiones prefiere, externalizar las actividades o funciones que manejen este tipo de conocimientos, lo que contribuye a disminuir el tamaño de la organización y a aumentar las relaciones de contrata externa y la colaboración inter-empresarial. De otro lado, está el conocimiento tácito y especializado, propio de la empresa, al que aluden los términos de capital o inteligencia de la organización, y que constituye su auténtico elemento diferenciador. Este conocimiento, a diferencia del anterior, reside en su mayor parte en las personas, de ahí que tienda a internalizarse mediante las técnicas llamadas de atracción y retención de talentos o de altos potenciales (de personas, en definitiva, capaces de desarrollar ese conocimiento). Gran parte de los fenómenos de "dualización" del mercado laboral nacen del tratamiento diferenciado que se da a los poseedores del conocimiento especializado y al resto de las personas de la empresa.

De este planteamiento esquemático de la empresa basada en el conocimiento podemos deducir ya algunas líneas directrices de carácter general: difuminación de los límites entre

la formación académica y la profesional, o, en términos más amplios, entre la vida de estudiante y la de trabajador; desarrollo de la formación permanente o continua; aumento de oportunidades laborales para las personas de alta cualificación; construcción de una carrera profesional personal basada en el mantenimiento de las competencias demandadas por el mercado ("empleabilidad"). Y desde la perspectiva empresarial: empresas más pequeñas, con más capital humanos y menos capital físico; organización flexible, por proyectos, basada en las personas; incremento de la contratación mercantil externa y de las redes o enjambres de empresas; integración de la propiedad y de la dirección de la empresa ("stock options", etc.).¹

1.2. Hacia la empresa virtual

De ser verdad las tendencias descritas en el epígrafe anterior la organización camina hacia formas cada vez menos estructuradas según los cánones clásicos. Ya no es necesaria la proximidad, ni la existencia de un lugar determinado (recinto), ni la presencia del sujeto; predomina la información sobre la materia, el flujo electrónico sobre el movimiento físico; se acelera la velocidad de circulación y la inestabilidad.² Estas propiedades del tercer entorno, el propio de la sociedad de la información o digital, se traducen en empresas, orientadas hacia mercados globales pero muy especializados, que trabajan en colaboración o en competencia con otras de acuerdo con intereses concretos y muchas veces a corto plazo, porque la velocidad de la luz del flujo informático ha sublimado el valor de la instantaneidad y el planeta económico no soporta esperas. De ahí la descentralización, la empresa-proyecto, las empresas en red y la empresa virtual o corporación vacía solo con capacidad de acceso y de coordinación.

2. LA METAMORFOSIS DEL TRABAJO

2.1. Desatando lazos

Las consecuencias para el trabajo en la empresa del estado de cosas descrito han sido por ahora demoledoras. Hasta tal punto que puede hablarse, siguiendo la terminología de A. Gorz³ de una verdadera metamorfosis o transformación sustancial de la configuración y de los elementos básicos del trabajo en la empresa. De menor a mayor la flexibilización del trabajo ha pasado por las siguientes fases de cambio:

- a) El contrato de trabajo no garantiza, como antes, un contenido y unas condiciones laborales estables. El cambio se ha instalado tanto en lo que se refiere a la prestación laboral en sí (movilidad funcional y profesional), como a sus condiciones topográficas (cambio de lugar de trabajo), espaciales (movilidad geográfica), temporales (jornada

¹ Burton-Jones: "Knowledge Capitalism" – Oxford (1999).

² J. Echeverría: "Los Señores del aire: Telépolis y el Tercer Entorno" – Destino (1999).

³ A. Gorz: "La Metamorfosis del trabajo" – Sistema (199...).

indeterminada o flexible o parcial) y financieras (salario variable, participación en el capital).

- b) La duración del contrato de trabajo tiende a acortarse bien sea por la extensión de los contratos de duración determinada (eventual, por obra o servicio e interinidad o sustitución), bien por el aumento de las salidas ante tempus (prejubilaciones y bajas incentivadas).
- c) Muchas relaciones tienden a mercantilizarse y a perder su naturaleza laboral mediante técnicas de “descentralización productiva” o de “outsourcing”: servicios profesionales especializados, contratación externa tanto de actividades “no inherentes a la actividad” (la limpieza, guardería) como “necesarias” para la actividad pero de conocimiento explícito y técnico (consultoría estratégica, software informático).

2.2. Dualización del mercado de trabajo

Desde una perspectiva macro los efectos del cambio de relación o del debilitamiento del vínculo con la organización se están traduciendo en una verdadera dualidad o corte profundo entre empleados estables, bien cualificados e integrados, y empleados precarios o con contratos especiales como ilustran los cuadros que siguen.

En el Cuadro 1, “Tipos especiales de empleo” la distinción se establece entre empleados con contratos laborales “normales”, y los tipos “especiales”, incluyendo en éstos tanto el trabajo por cuenta propia (autoempleo) como el laboral a tiempo parcial y temporal. Es curioso observar que España es el país campeón en número de tipos especiales a partir del número de contratos temporales (que no ha disminuido de forma significativa además en los años transcurridos desde la fecha de este dato).

CUADRO 1
TIPOS ESPECIALES DE EMPLEO (% DEL TOTAL)⁴

	Autoempleo		Part-time		Temporales		Total	
	73-	93	73-	93	83-	93	73-	93
USA	6.7	.7	15.6	17.5	—	—	(22.3)	25.2
JAPON	14.0	10.3	13.9	21.1	10.3	10.8	38.2	42.2
FRANCIA	11.4	8.8	5.9	13.7	3.3	10.2	20.6	32.7
ALEMANIA	9.1	7.9	10.1	15.1	9.9	10.2	29.1	33.2
ITALIA	23.1	24.2	6.4	5.4	6.6	5.8	36.1	35.4
R. UNIDO	7.3	11.9	16.0	23.3	5.5	5.7	28.8	40.9
ESPAÑA	16.3	18.7	—	6.6	15.6	32.0	(31.9)	57.3

⁴ OIT y CEOE (G. Standing, 1997).

El Cuadro 2 ha dividido a las personas activas por cuenta ajena en cuatro grupos: "competitivos", que son los que conservan íntegra su capacidad de ser empleados, están cada vez mejor pagados y son, en definitiva, los trabajadores cualificados que sostienen el sistema; "protegidos", empleados en empresas públicas o en grandes corporaciones con contratos estables y capacidad para defender su empleo; "precarios", que constituyen la capa de trabajadores en condiciones especiales y que entran y salen de empleo según las circunstancias y actúan como un colchón protector de los anteriores; y "excluidos", que se han quedado fuera del sistema por falta de cualificación o que no han logrado aun penetrar en la rueda del empleo.

CUADRO 2
ACTIVOS POR CUENTA AJENA SEGÚN SU RELACIÓN
CON EL MERCADO DE TRABAJO ⁵

	Nº de personas (miles)	Tasa
Competitivos	2.680	20
Protegidos	4.591	34
Precarios	3.581	27
Excluidos	2.548	19

El Cuadro 3 completa los anteriores desde una perspectiva empresarial e incluye a los trabajadores con relación laboral, sean del núcleo o de la periferia, y a los trabajadores externos o sin relación laboral.

CUADRO 3
LA METAMORFOSIS DEL TRABAJO ⁶

CATEGORÍAS	%
Núcleo estable Fijos, cualificados por la empresa permanentemente (formación continua), con movilidad funcional a corto (cambio de puesto, aumento de competencias) y a largo (reciclaje, nuevo plan de carrera)	25
Mano de obra periférica 1) Fija, trabajos de oficina, vigilancia, mantenimiento, sin grandes cualificaciones y fácil reemplazamiento o renovación 2) Temporales y a tiempo parcial, la plantilla varía según las necesidades	25 50
Mano de obra externa Muy cualificados (informáticos, auditores) y sin especial cualificación (limpieza, comedor), personal de contratas y subcontratas	50

⁵ Elaboración propia con datos de la EPA, tercer trimestre 1999, a partir de D. Martuccheeli - INSEE (1999).

⁶ Wolfgang Lecher, 1996 (citado en A. Gorz, op. citada).

3. EVOLUCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Con el telón de fondo dibujado en los epígrafes anteriores —las transformaciones generales de la empresa y del trabajo en el nuevo entorno— vamos ahora a analizar cómo esos cambios han influido en la relación individual de empleo, en el contrato de trabajo, utilizando el término de contrato no en sentido técnico-jurídico sino en el más amplio de conjunto de relaciones y compromisos recíprocos entre la empresa y un empleado individual.

3.1. Contrato formal y contrato moral

Porque en toda relación laboral o de trabajo hay un aspecto formal, material y visible, que está constituido por las reglas de origen legal, convencional y contractual que regulan los derechos y deberes recíprocos. Que, dentro del marco general propio de la ley laboral, se concretan en las llamadas condiciones de trabajo: lugar, tiempo, función o tarea, remuneración, rendimiento, etc. Este contrato formal puede ser muy detallado, pero habitualmente sigue unos modelos sencillos en cuanto a las condiciones particulares y se remite en lo demás a las normas colectivas vigentes.

Sin embargo, la incorporación de una persona a una organización empresarial, en especial si es para desempeñar en ella funciones cualificadas que requieren un amplio margen de delegación y de confianza, no agota sus contenidos en el contrato formal o regla jurídica, sino que se establece una relación tácita o implícita de naturaleza psicológica y moral mucho más variada y rica. La organización tiene una cultura, que se expresa en valores, normas directivas y hábitos sociales, y un proyecto estratégico que prima determinados objetivos o fines. Un componente esencial de esa cultura de la organización se refiere a las personas en especial en cuanto a la consideración que reciben y la posición efectiva que ocupan en el entramado institucional. Estas reglas de origen en la organización no suelen estar escritas y no forman parte del contrato formal, pero sí son conocidas por los protagonistas y las prácticas repetidas las refuerzan.

3.2. Viejos y nuevos contratos morales

En la situación histórica de la empresa española en la economía tradicional las reglas implícitas eran en general muy claras. La empresa garantizaba, salvo crisis económicas irreversibles, la seguridad en el empleo, lo que se dio en llamar con exceso "empleo de por vida". Este compromiso se traducía en términos formales en el contrato fijo o por tiempo indefinido que ahora se llama también estable. La empresa, además, garantizaba el mantenimiento de los niveles económicos y profesionales. Aquel mediante las técnicas de actualización salarial periódica que variaron de intensidad y de forma pero que estuvieron siempre presentes en la realidad laboral (y que con carácter general lo siguen estando). El mantenimiento del nivel profesional operaba sobre el supuesto implícito de que la trayectoria profesional transcurría por una escalera estrecha por la que había que ir subiendo peldaño a peldaño y en el orden establecido. Tales compromisos tenían su cimiento firme en la estabilidad del entorno (socio-político, económico y tecnológico). Si el mercado y las reglas eran estables bien podían serlo los compromisos empresariales con sus empleados.

La contrapartida que se pedía al trabajador era coherente con ese estado de cosas. En primer lugar, lealtad y espíritu de obediencia. La organización era como el lecho de Procusto donde para entrar era necesario cortar las piernas de los que sobresalían (es también muy sugestiva la metáfora de las muñecas rusas, todas iguales aunque cada vez más pequeñas). En segundo lugar, el empleado se comprometía a mantener un nivel adecuado de desempeño o de rendimiento, en el que se valoraba sobre todo la dedicación horaria y la experiencia. La única ventaja que tenían estas reglas era su sencillez (ventaja que no era tan baladí pues permitía una perfecta alineación a los objetivos y alejaba de cualquier deriva imprevista).

La inadecuación de este sistema cerrado y simple al entorno empresarial actual no necesita muchas explicaciones, está en la naturaleza de las cosas. El problema práctico reside en la búsqueda y el hallazgo de un nuevo equilibrio. Con una particularidad añadida: los empleados instalados con capacidad negociadora (empresas grandes y sindicalizadas o grupos profesionales con posiciones fuertes) han "blindado" de alguna manera su empleo,⁷ lo que ha acentuado la inestabilidad o precariedad de los recién llegados al planeta laboral. En el nuevo contrato moral, o el contrato moral de la nueva economía si se quiere, pese a la ausencia por ahora de entornos definidos de este fenómeno, tiende a sustituirse la garantía de empleo por la empleabilidad, el mantenimiento del nivel profesional por la formación continua y la conservación del poder adquisitivo por la posibilidad de rentas e ingresos extras sobre la base de los beneficios o de la revalorización de las acciones. En el fondo lo que subyace es la pérdida de la capacidad empresarial para dominar su mercado y establecer unas líneas estratégicas firmes. En definitiva, compromisos tenues y revisables, nada de garantías irreversibles. Actitud que se hace compatible con el reconocimiento expreso del capital humano como el verdadero capital de la empresa y el motor de la nueva economía.

El nuevo paradigma se expresa en el cuadro siguiente.

CUADRO 4
NUEVO PARADIGMA *

TRABAJADOR	EMPRESA
Auto-empleado	Apoya el desarrollo personal
Empresa como cliente	Informa sobre oportunidades y posibilidades
Carrera auto-dirigida	Facilita la movilidad
Comprometido con la formación continua	Crea el entorno

Ha habido pues una transferencia de responsabilidades de la empresa al empleado. En primer lugar aligerando al empleo de la nota de dependencia y acercándolo a la condición de autoempleo. Emplearse también es emprender, elegir un inversor que retribuya mi capi-

⁷ vid. supra Cuadro 2, trabajadores "protegidos".

⁸ adaptado de S. Ghoshal - Conferencia en Madrid (1996).

tal humano,⁹ o un cliente al que le interese mi trabajo-producto.¹⁰ En segundo término, pasando también al empleado la responsabilidad sobre su futuro profesional: formación continua, aprovechamiento de oportunidades, ruptura profesional si fuese necesario. Y la empresa en contrapartida ha sustituido el término pesado de garantizar por los más ligeros de apoyar, facilitar, desarrollar un entorno de oportunidades y otros de similar tenor.

4. NUEVAS TAREAS PARA LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

A la vista de los cambios ocurridos en la intrahistoria de la relación empresa-empleado la dirección de recursos humanos –denominación tradicional en las tres últimas décadas, hoy en crisis, que empieza a ser sustituida por la de dirección de las personas o del talento, o, más metafóricamente, gestión del conocimiento– ha cambiado también sus planteamientos tradicionales. En la época clásica se daba una concordancia sustancial entre los objetivos y valores empresariales y los motivos y las expectativas laborales o de las personas en la empresa. En efecto, la dedicación y la lealtad del empleado se cohonestaban perfectamente con la continuidad y permanencia del proyecto empresarial. Todo se movía con la armonía de movimientos de los astros cuya representación terrenal eran la esfera y las agujas del reloj mecánico de péndulo.

Todo ha cambiado, o va cambiando irremediable y continuamente, en este pequeño planeta humano. Y hoy se abren nuevos interrogantes sin respuestas precisas.

4.1. ¿Qué significa la estabilidad?

Porque quizás hemos sentado las bases del contrato tradicional sobre un concepto engañoso, ya que nunca ha existido la estabilidad en estado puro ni ahora se da la inestabilidad como tal. Quizá sea un problema de grado o de la escala en la que nos movemos, o se mueve la historia general de los tipos contractuales, en ámbitos muy limitados, con variaciones asimismo limitadas. Algún autor propone definir la estabilidad como el compromiso empresarial de agotar otras medidas antes de llegar a la reducción de empleo por crisis, sin hacer recaer inmediatamente sobre el colectivo laboral las consecuencias de los errores de gestión o de las equivocaciones en el plan estratégico.¹¹ Sea ésta u otra la definición adoptada, no cabe duda que el concepto merece una actualización y ha de dejar de considerarse como una arma arrojada.

4.2. ¿Cómo se concreta en la empresa la empleabilidad?

Todo el mundo está de acuerdo en la pertinencia de la empleabilidad como compromiso empresarial sustitutivo de la garantía de empleo. En efecto, nada más grato a la buena

⁹ T.O. Davenport: "Capital Humano" – Gestión 2000-AEDIPE (2000).

¹⁰ E. Fontela, siguiendo a Beaumol – Conferencia en Cursos de Verano UCM (2000).

¹¹ J. Pfeffer: "La Ecuación Humana" – Gestión 2000-AEDIPE (1999).

conciencia empresarial y directiva que la intención de procurar un futuro profesional a los actuales colaboradores. Sin embargo, nadie ha concretado hasta ahora, que sepamos, ese buen propósito en realidades operativas o de gestión. Sería necesario, primero, definir el papel de los sujetos, empresa y empleado, en el diseño de la operación empleabilidad; segundo, definir o concretar el objeto o materia sobre la que versa: ¿se trata de la actualización o puesta al día profesional?, ¿de la apertura a nuevos ámbitos profesionales? de ser éstos, ¿dónde termina el compromiso empresarial?; y tercero de acotar el campo de actividad: ¿se trata de más formación clásica? ¿o incluye oportunidades de formación-acción en nuevos trabajos? ¿dentro o fuera de la empresa? ¿con el límite de la vida laboral o más allá en acciones de formación-recolocación? ¿con compromisos mercantiles o laborales posteriores y con qué alcance?

4.3. ¿Cómo se crea un entorno de oportunidades?

Volvemos a estar en presencia de un concepto indeterminado que necesita para ser operativo convertirse en directrices susceptibles de aplicación práctica. ¿De dónde surgen las oportunidades creadoras de nuevos empleos?. En ocasiones tendrán que ver con la evolución de la propia actividad que puede generar trabajos antes inexistentes o situarlos fuera de la esfera empresarial por razones de especialización, de concentración en las competencias propios o de economía. Pero, en otras ocasiones, la oportunidad estará fuera y en este caso corresponde a la persona mantener despejado un observatorio permanente del mercado. La oportunidad se relaciona también con la capacidad de promover y dirigir un proyecto empresarial. En este sentido se ha utilizado el término "emprendizaje", aprender a emprender, como elemento a integrar en el plan de formación continua de las personas cualificadas. La oportunidad externa se contrapone con las políticas de retención de talentos que han puesto en marcha las empresas con una gestión avanzada de las personas. La retención se apoya en la recompensa económica, en el reconocimiento social y en la gratificación personal que produce un trabajo satisfactorio. Desde esta perspectiva, solo la oportunidad interna satisfaría a las dos partes, y supone estrategias de crecimiento y de diversificación. Al final topamos siempre con el entorno de la función, y de forma más inmediata con la situación y las expectativas económicas. Pero aun siendo éstas comunes para el conjunto de un sector o de una actividad siempre las aprovecha mejor quien cuenta con un buen sistema.

Los problemas de inclusión a los que nos estamos refiriendo al tratar del empleo de los universitarios parece que dejan fuera de la exposición el tema de los "excluidos" que suelen referirse a las personas de poca cualificación o procedentes de grupos sociales desfavorecidos. Pero una cosa es esta visión social de ámbito general y otra la exclusión profesional en sentido estricto que puede referirse a determinados saberes o profesiones o determinados títulos y experiencias que dejan de ser demandados por un mercado cada día más elitista y sesgado. Atención pues a las tachas de exclusión, normalmente ocultas, no manifestadas, a la vista de concretas procedencias y acervos profesionales. En este sentido conviene mantener una mirada atenta y crítica en la formación del curriculum.

4.4 ¿Cómo se gestiona la diversidad?

Porque no es lo mismo la sociedad y el colectivo laboral uniformes de la vieja empresa, (al que nos hemos referido en el subepígrafe 3.2 con la metáfora de las muñecas rusas), que la imagen plural y distinta de la organización actual. Empecemos por el primer campo de diversidad o de diferenciación: las procedencias u orígenes sociales y culturales, con tradiciones y hábitos distintos. La globalización pone de manifiesto la diversidad y necesita contar y apoyarse en ella. No es un problema de cuotas, aunque estas existan en algunos países sino de aprender a convivir y a trabajar en equipo en condiciones muy distintas propias de una sociedad abierta sin barreras internas. El segundo campo de diversidad es de las cualificaciones profesionales, porque hoy la empresa está integrando personas cualificadas procedentes de muy distintas áreas académicas que tienen que ver con las nuevas tecnologías, los nuevos problemas y las nuevas relaciones sociales del tercer entorno. Ya en su momento la colaboración universidad-empresa supuso un cambio relevante en ambas instituciones, hoy hay el reto de la integración en la empresa de las nuevas áreas de saberes y acervos profesionales. Y, hay por fin, un tercer campo de gestión de la diversidad, que es el que tiene origen en los distintos tipos de relación entre las personas y la estructura organizativa como tal. No es lo mismo el trabajo aislado o a distancia que el realizado en recintos de trabajo concretos. Como tampoco es lo mismo la inclusión en una unidad de trabajo formal con niveles de responsabilidad preestablecidos que el trabajo con autonomía funcional prácticamente total del profesional especializado. Se están diluyendo las notas típicas del trabajo por cuenta ajena: el jefe, el horario, el centro de trabajo. ¿Cómo se concilian la distancia y el compromiso?, o, en términos más precisos, ¿cómo se concilia el debilitamiento de la relación directa con la participación activa en el proyecto empresarial?

Tenemos preguntas pero no tenemos respuestas. La persona que accede por primera vez a la empresa, que además lo hará en condiciones especiales –como becario, contratado en prácticas, con contrato temporal– debe saber que va a encontrarse pocas certidumbres y escasas seguridades.

5. ACTITUD ANTE LA EDUCACIÓN Y EL TRABAJO

5.1 Educación y trabajo un todo continuo

El tiempo del estudio y el tiempo del trabajo eran fases de la vida separadas, como lo era también el tiempo de la jubilación. Aunque las instituciones y los sistemas formales siguen contemplando esta separación, cada día más tienden a borrarse estas fronteras. La universidad, por ejemplo, deberá comprometerse en la puesta al día de sus titulados, porque si no aparecerán otras instituciones que ocupen ese vacío real. Pero, asimismo, la educación-formación no se contempla ya según el modelo clásico de centro de formación con alumnos y profesores, sino bajo formas variadas que incluyen la autoformación, la formación a distancia o en línea o la formulación-acción como parte del propio trabajo.

No puede haber, por tanto, un cierre de la fase de vida académica o de estudiante. Bajo distintas formas el profesional actual es un estudiante perpetuo.

5.2. El empleo, el trabajo y la ocupación

Asimismo, el ideal burgués de empleo de por vida en una organización pública o privada ha perdido sentido respecto a esta última (en la administración pública, los funcionarios siguen siendo inamovibles o estables de por vida). Ello tiene dos connotaciones. La primera es que el empleo, considerado como el trabajo realizado en la esfera pública por cuenta de otro, puede adoptar distintas formas, laborales o civiles, o integrarse en un ámbito organizativo más amplio o limitarse a una prestación personal (autoempleo). La segunda connotación se refiere al hecho de que los compromisos entre los actores del planeta empresarial tienden a ser limitados (contratos temporales, contratos por proyectos, encargos concretos), como propios de un entorno inestable.

La noción de empleo se diluye en una más amplia de trabajo, aunque siga teniendo un contenido económico, e incluso en la de ocupación que es la envolvente en la que entrarían actividades con significado económico y otras no ligadas directa e inmediatamente a aquéllas.

5.3. Formación, adaptación y dirección

La pérdida de la linealidad del empleo y la apertura de los espacios preclusivos nos ponen en presencia de un escenario donde casi todo es posible. Por eso es necesario tener capacidad para manejar la trayectoria profesional en circunstancias confusas. La formación continua como concepto tiene un contenido limitado: la puesta al día de las capacidades profesionales a la vista de unas concretas necesidades empresariales. Debe superarse esta limitación e incluir la permanente mejora de los conocimientos profesionales básicos, de los conocimientos aplicados y de los instrumentales (idiomas, informática). Pero es necesario también extender la cultura general, entendida como la comprensión del mundo en torno y la mejora de nuestras relaciones con él. En este sentido es un proceso interminable. No basta la educación-formación, es necesaria la capacidad de adaptación, la variedad y riqueza de experiencias, porque nos encontraremos con entornos, status y condiciones de trabajo distintas. Hay que pasar de una noción "esencialista" de la vida a una "existencialista", de lo que soy a lo que hago. Por fin, es necesario tener un sistema de control del rumbo profesional, de autodirección, que vaya acomodando la trayectoria al horizonte nada más comience éste a vislumbrarse (anticipación) y que pueda poner en marcha las acciones adaptativas adecuadas.

**RESPUESTAS DEL SISTEMA UNIVERSITARIO
Y DE LAS UNIVERSIDADES A LAS DEMANDAS
DEL MERCADO LABORAL**



ESITARIO
EMANDAS

Reformas realizadas en el sistema universitario español desde el punto de vista de la adecuación de las enseñanzas a los requerimientos del empleo

Vicente Ortega Castro

Secretario General del Consejo de Universidades

INTRODUCCIÓN

Tratando de ser fiel al título de la conferencia expondré las principales acciones llevadas a cabo desde la Administración General del Estado a partir del año 1983, en que se promulga la Ley Orgánica de Reforma Universitaria (LRU), encaminadas a orientar las enseñanzas universitarias y sus correspondientes títulos académicos según el mercado de trabajo, realizando algunos comentarios personales pertinentes para concluir con algunas consideraciones de tipo general.

1. La Ley Orgánica de Reforma Universitaria

Los preámbulos de las disposiciones legales —leyes, decretos, órdenes, ... etc.— suelen expresar las intenciones del legislador por lo cual resulta oportuno analizar dichas intenciones para, luego, compararlas con los resultados.

Entre las varias causas que exigían la reforma de la Universidad, el preámbulo de la Ley señala: "Deriva, en primer lugar, de; número creciente de estudiantes que exigen un lugar en las aulas, bien **para su formación profesional**, bien, simplemente, para satisfacer un creciente y loable interés por la cultura en sus diversas formas. Por otra parte, la previsible incorporación de España al área universitaria europea supondrá una mayor **movilidad** de titulados españoles y extranjeros que permita responder a este reto a través de la **adaptación de los planes de estudios y la flexibilización de los títulos que se oferten en el mercado de trabajo**".

En el largo párrafo entrecorillado he señalado en negrita algunas de las palabras clave: formación profesional, movilidad, adaptación y flexibilización, que marcan la conexión de la reforma con los títulos y el mercado de trabajo. El interés del legislador queda patente ya en el preámbulo.

El artículo 1º.2. que recoge las funciones de la Universidad señala entre ellas la preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos o para la creación artística". Función que no es nueva, que ya la recogía D. José Ortega y Gasset en un ensayo "Misión de la Universidad" y que ha estado siempre presente en el quehacer de las universidades aunque con distinta intensidad dependiendo del tipo de centros y de enseñanzas.

Conviene volver un poco atrás en el tiempo y recordar que un paso importante en la orientación profesional de las enseñanzas universitarias se dio en la Ley General de Edu-

cación del año 1970 con la incorporación a la Universidad de muchas enseñanzas superiores de tipo marcadamente profesional que no se cursaban en la Universidad, entre las que se encontraban todas las Ingenierías, tanto de ciclo corto como de ciclo largo, las carreras del antiguo magisterio y varias del área de Ciencias de la Salud como Enfermería y Fisioterapia. En realidad, el establecimiento de los tres ciclos de enseñanzas: Diplomado, Ingeniero Técnico y Arquitecto Técnico; Licenciado, Ingeniero y Arquitecto; y Doctor, proviene de la Ley General de Educación aunque luego su desarrollo quedara a medio camino y la L.R.U. volviera a replantearlo con más fuerza.

Volviendo, pues, a la L.R.U., los artículos 28, 29, 30 y 31 son los que establecen las condiciones generales para el establecimiento de títulos oficiales, la homologación de los planes de estudios y la estructuración de los estudios universitarios en tres ciclos. Señalo, como novedades respecto a la Ley General de Educación, que la propuesta para el establecimiento de títulos oficiales así como las directrices generales de sus planes de estudio corresponde al **Consejo de Universidades** y que las Universidades podrán impartir enseñanzas conducentes a **títulos y diplomas propios**.

Habría que esperar a finales del año 1987 para que las previsiones contenidas en la L.R.U. respecto a títulos y planes de estudio comenzaran a desarrollarse por vía normativa. Sin embargo, entre 1983 y 1984 la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación encargó unos estudios a una empresa consultora cuyos resultados serían publicados en 1985 con el sugerente título: "El mercado de trabajo de los titulados universitarios en España". Dicho estudio era "un trabajo preliminar que permitiera a las instancias competentes la reforma de las enseñanzas sin perder de vista los problemas relacionados con el empleo de los titulados superiores".

A través de una encuesta dirigida a cerca de 200 grandes empresas industriales, agroalimentarias y de servicios y de otra a organismos de la Administración Pública, el estudio aborda temas tales como: las profesiones más demandadas por el mercado de trabajo; los perfiles académicos más adecuados a la demanda; los niveles de empleo y paro de los distintos titulados existentes; las preferencias por los niveles de formación y el tipo de titulados; las tendencias futuras en el mercado de trabajo; y, en fin, un conjunto de recomendaciones y conclusiones que habrían de servir para plantear la reforma de las enseñanzas del año 1987. De este estudio cabe decir que bastantes de sus conclusiones siguen siendo válidas actualmente, algunas otras han quedado desfasadas y, en todo caso, resultaría interesante quizás abordar la actualización de dicho estudio en previsión de una futura reforma de las enseñanzas y de la estructura de las titulaciones.

No fue éste el único estudio publicado sobre el tema genérico de formación universitaria y mercado de trabajo. A finales de los setenta y en la primera mitad de los años ochenta se realizaron encuentros y seminarios sobre estos asuntos y se publicaron varios estudios e informes de los que citaré: "La Universidad, fábrica de parados" de J. Martín Moreno y A. De Miguel (Barcelona, Vicens-Vives, 1979); "La demanda de educación universitaria en España, 1960-2000", de Julio Carabaña y Joaquín Arango (Revista Española de Investigaciones Sociológicas, nº 24, octubre-diciembre 1983); y, "Estudiante universitario. Orientación, Información Empleo" editado por la Fundación Universidad-Empresa de Madrid en 1984. Traigo esto a colación para demostrar que las relaciones entre formación-profesión-mercado y empleo era ya entonces un tema que empezó a preocupar a la sociedad y a la Administración y sigue preocupando hoy. Dejemos para la parte final algunas consideraciones generales sobre la situación actual y retornemos el desarrollo legislativo cronológico.

2. El Real Decreto sobre la reforma de las enseñanzas

El Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre (BOE de 14 de diciembre) aborda la ordenación académica de las enseñanzas. En su preámbulo señala: la vertebración, pues, de las enseñanzas universitarias en una estructura cíclica que pueda permitir la obtención de un título oficial tras la superación del primer ciclo -con el consiguiente acceso a la actividad profesional- y la posibilidad, a la vez, de continuar los estudios en un posterior segundo ciclo, así como la inaplazable redefinición de los contenidos formativos y, exigencias académicas de los planes de estudio, han sido dos postulados básicos de reforma. Esta nueva estructuración académica debe posibilitar, asimismo, la consecución del otro gran objetivo: Acercar la formación universitaria a la realidad social y profesional de nuestro entorno, de suerte que, sin abandonar las irrenunciables tareas de transmitir la ciencia y realizar investigación, pueda la Universidad -a través de una oferta coherente de titulaciones académicas- dar respuesta a las nuevas demandas del mercado de trabajo”.

Queda, pues suficientemente clara la intención del reformador, como para insistir más en ella. Mas adelante el preámbulo marca algunas otras ideas de la reforma. Así cuando dice: En este contexto se sitúan otros fines de este Real Decreto: la racionalidad en la **duración de las carreras** y en la carga lectiva, **hasta ahora excesiva**, de nuestros planes de estudio; la convicción de que **la enseñanza práctica** debe asumir una mayor relevancia en nuestra Universidad, y la incorporación a nuestro sistema de cómputo del haber académico por “crédito”, lo que potencia una mayor apertura de los planes de estudio y una mayor flexibilidad en el currículum del estudiante”.

¿En qué medida se han cumplido las intenciones del reformador? No puede decirse que el resultado haya sido plenamente satisfactorio. Tampoco se puede afirmar, como hacen algunos catastrofistas, que no se haya logrado nada. El resultado ha sido desigual como variado es el mundo universitario. De lo difícil que ha resultado el proceso seguido en la aplicación del Real Decreto citado da idea el que haya tenido que ser modificado tres veces en menos de diez años de andadura. Aparte de errores propios del Real Decreto por su minuciosidad y excesivo reglamentarismo y de fallar un elemento externo clave para el éxito de la reforma -la financiación de la misma-, el Decreto encontró desde el principio una resistencia práctica a una aplicación de al menos la mitad de las universidades, a veces aliadas con las corporaciones profesionales, que colocó sus propios intereses gremiales por delante de las necesidades sociales haciendo un mal uso de su autonomía con olvido de su responsabilidad como servicio público a la sociedad. A todo ello se unió la debilidad, o desinterés, o pereza, o todas ellas a la vez, de los Gobiernos a partir del año 1993 que no quisieron, o no pudieron aplicar sus propias normas ante el incumplimiento por parte de algunas universidades de dichas normas.

No voy a entrar en el análisis de la estructura de los planes de estudio, que no es objeto de este seminario y que ha sido ya muy debatido en otros foros. Voy simplemente a comparar la evolución de algunos aspectos generales de la reforma, antes y después de la misma, para contrastar el grado de cumplimiento de las previsiones.

Analicemos la variación en cantidad y perfiles de la oferta de titulaciones académicas. En el año 1987 el número de títulos oficiales incluidos en el catálogo oficial era de 62. Dentro de la clasificación en “Ramas de enseñanzas” establecida por el Real Decreto y vigente en el Consejo de Universidades, 16 eran de la Rama de Ciencias Jurídicas y Sociales, 12 de Ciencias Experimentales y de la Salud, 9 de Humanidades y 25 de Enseñanzas

Técnicas. Actualmente (junio 2000) el catálogo tiene 136 titulaciones, repartidas en 30, 23, 25, y 58 en las ramas anteriores respectivamente.

Una primera lectura superficial indica que la oferta de títulos oficiales ha aumentado a algo más del doble. Los entusiastas de la reforma exclaman eufóricos que se han cumplido los objetivos de la misma en este aspecto. Los detractores de la reforma, que añoran situaciones pasadas, se hacen cruces por el disparate que supone que haya tantas titulaciones. Pues bien, un análisis más detenido, como el que está a punto de acabarse en el Consejo de Universidades muestra que no hay razones para la euforia desbordante y menos para la añoranza catastrófica. En realidad las enseñanzas realmente nuevas, con sus correspondientes títulos, son entre 20 y 25, según matices, y no 74 como "oficialmente" se han creado.

La paradoja proviene del hecho de que muchos de los títulos actuales nuevos son en realidad "especialidades" de enseñanzas antiguas que constaban como tales en el título. Véanse los casos de las Ingenierías Técnicas, las Filologías y los títulos de Maestro y se comprenderá como, por ejemplo, de una Ingeniería Técnica Industrial han salido hasta 5 títulos de Ingeniero Técnico Industrial, especialidad X.

¿Qué se adapta mejor al mercado, un Ingeniero Técnico Mecánico o un Ingeniero Técnico Industrial, especialidad Mecánica? ¿Estamos ante un problema tanto de nominalismos, cuando lo que importan son los contenidos?, o ¿es que el rótulo afecta al final a los perfiles y estos a los contenidos? El tema no es baladí, aunque lo parezca, pues a la larga un Ingeniero Técnico Mecánico será algo distinto al general especializado. Y, ¿qué proporciona mejor información al empleador y más adecuación a la demanda, el título específico o el general con especialidad?

No creo que pueda darse una respuesta general para todas las titulaciones, pues dependerá de los objetivos académicos y perfiles profesionales del título. En el caso de las Ingenierías Técnicas los promotores de la reforma optaron, a mi juicio acertadamente, por preferir los títulos específicos: U. Mecánico, LT. Eléctrico, U. Textil..., etc. Sin embargo como esta situación podría afectar al futuro de los Colegios Profesionales, éstos recurrieron los correspondientes Reales Decretos y los Tribunales de Justicia, en relación con diversos títulos de [T., sentencian que en la denominación de los mismos se incluyan la rama, seguida de la especialidad que corresponda, es decir, Ingeniero Técnico Industrial, especialidad X, o Ingeniero Técnico de Telecomunicación, especialidad Y. * Solución salomónica, finalmente aceptada por todos y que representa quedarse a mitad del camino entre los objetivos de la reforma y los resultados finales, y prueba como decía al principio, que la reforma encontró fuertes obstáculos de la "academia" y de los Colegios Profesionales.

Lo que ha supuesto una innovación positiva de la reforma en el tema de la oferta de titulaciones es la creación de las enseñanzas de "Solo Segundo Ciclo", es decir enseñanzas de dos años de duración a las que se puede acceder desde primeros ciclos y que conducen a títulos de Licenciado o Ingeniero. Aparte de proporcionar una vía adicional a Diplomados

* El R.D. 1954/1994 de 30 de septiembre sobre homologación de títulos a los del catálogo de títulos universitarios oficiales, creado por R.D. 1497/1987, de 27 de Noviembre (B.O.E. 275, de 17 de noviembre de 1994; corrección de errores B.O.E. n° 15 de 19 de enero de 1995) incluye las nuevas denominaciones de los títulos afectados por las mencionadas Sentencias que, por razones de homogeneidad, se hacen extensivas a los restantes de la misma naturaleza.

e Ingenieros Técnicos para la consecución de grados superiores, estas enseñanzas están sirviendo también como "segundas carreras" para titulados universitarios que quieren especializarse en un área determinada. De hecho, de los 20 o 25 títulos nuevos a que aludía anteriormente, casi todos son de enseñanzas de Solo Segundo Ciclo, entre las cuales se encuentran Licenciaturas como Ciencia y Tecnología de Alimentos, Enología, Bioquímica, Investigación y Técnicas de Mercado, o Ingenierías como Materiales, Electrónica, Geodesia y otras.

Otro aspecto que podemos analizar es la adecuación de la oferta de títulos y de plazas en relación con la demanda de estudios, aspecto ligado a la tan traída y llevada «Selectividad».

Los objetivos de la reforma pretendían aumentar la oferta de enseñanzas de ciclo corto especialmente en el ámbito de las enseñanzas técnicas y de la salud. Tal como se desprende del Cuadro nº 1, en diez años de aplicación de la reforma se ha invertido la relación entre la oferta de enseñanzas. Pero mejor que la oferta de enseñanzas –que ya relativicé anteriormente– se puede analizar la evolución de la oferta de plazas en las enseñanzas y el número de estudiantes matriculados, lo cual queda reflejado en los cuadros 2 y 3.

CUADRO 1
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS
CLASIFICADAS POR RAMA Y CICLO (1989/90 – 1998/99)

RAMAS DE ENSEÑANZA	CURSO 1988-89				CURSO 1998-99			
	Corto	Largo	Sólo 2º Ciclo	Total	Corto	Largo	Sólo 2º Ciclo	Total
HUMANIDADES	9	128	0	137	16	344	31	391
CC. EXPERIMENTALES	8	122	0	130	22	140	23	185
SOCIALES Y JURÍDICAS	177	192	0	369	709	295	81	1.085
TÉCNICAS	158	63	0	221	497	153	77	727
CIENCIAS DE LA SALUD	101	64	0	165	161	69	0	230
TOTAL	453	569	0	1.022	1.405	1.001	212	2.618
% TOTAL	44,32%	55,68%		100%	53,67%	38,24%	8,10%	100%

Ambos cuadros muestran que los fuertes desequilibrios existentes se han amortiguado bastante. Si en el número de estudiantes matriculados tenemos en cuenta la duración de las carreras podemos concluir que prácticamente hay un equilibrio. Puede pues decirse que, en estos aspectos, los objetivos se han cumplido razonablemente y podían haberse cumplido mejor si no sucediera que, normalmente, la entrada a las enseñanzas universitarias es más difícil en las Enseñanzas Técnicas y en las de Ciencias de la Salud.

3. CONSIDERACIONES GENERALES Y CONCLUSIONES

Los objetivos de la reforma de las enseñanzas eran ambiciosos y varias de sus líneas directrices tenían en cuenta la realidad social y profesional del entorno y trataban de dar

CUADRO 2
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE ESTUDIANTES MATRICULADOS
EN LAS ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS CLASIFICADOS
POR RAMA DE ENSEÑANZA Y CICLO (1987/88 - 1998/99)

RAMAS DE ENSEÑANZA	CURSO 1987-88			CURSO 1998-99		
	Corto	Largo	Total	Corto	Largo	Total
HUMANIDADES	3.333	158.335	161.668	8.600	165.042	173.642
CC. EXPERIMENTALES	1.497	72.036	73.533	11.534	123.023	134.557
SOCIALES Y JURUCAS	141.889	324.572	466.461	280.931	495.486	776.417
TÉCNICAS	94.973	69.498	164.471	214.455	158.674	373.129
CC. DE LA SALUD	22.475	80.000	102.475	42.550	70.273	112.823
Total	264.167	704.441	968.608	558.070	1.012.498	1.570.568
% TOTAL	27,27%	72,73%	100,00%	35,53%	64,47%	100,00%

CUADRO 3
EVOLUCIÓN DE LA OFERTA DE PLAZAS PARA LAS ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS,
CLASIFICADAS POR RAMAS DE ENSEÑANZA Y CICLO (1987/88 - 1998/99)

RAMAS DE ENSEÑANZA	CURSO 1987-88			CURSO 1998-99			
	Corto	Largo	Total	Corto	Largo	Sólo 2º Ciclo	Total
HUMANIDADES	675	13.026	13.701	0	30.509	1.378	31.887
CC. EXPERIMENTALES	426	8.497	8.923	2.529	23.396	2.622	28.547
SOCIALES Y JURUCAS	25.857	33.804	59.661	77.558	68.020	5.042	150.620
TÉCNICAS	17.544	9.402	26.946	50.303	20.994	2.410	73.707
CC. DE LA SALUD	6.391	9.436	15.827	11.292	9.123	0	20.415
TOTAL	50.893	74.165	125.058	141.682	152.042	11.452	305.176
% TOTAL	40,70%	59,30%	100,00%	46,43%	49,82%	3,75%	100,00%

respuesta a las demandas del mercado de trabajo. Los objetivos se han cumplido a medias, lo cual es bastante teniendo en cuenta que los instrumentos de que dispone el promotor de la reforma—MEC, Consejo de Universidades— para llevarla a cabo son pocos ya que, al final, las competencias radican en las propias Universidades y en las Comunidades Autónomas, aparte de que hay fenómenos culturales arraigados en la sociedad y resistencias de los claustros académicos y de las profesiones que frenan y retardan las reformas.

En todo caso hay que ser prudentes a la hora de relacionar las enseñanzas universitarias con el mercado de trabajo. Al acabar de escribir la conferencia me doy cuenta de que el título propuesto en su día: Reformas realizadas en el sistema universitario español desde el punto de vista de la adecuación de las enseñanzas a los requerimientos del empleo” quizás no sea el más afortunado, y habría que haber sustituido “requerimientos del empleo” por

tendencias del mercado de trabajo". Las tasas de empleo y de paro dependen más de la evolución de los mercados que de la modernización o racionalización del sistema de enseñanza superior y hay ejemplos evidentes de enseñanzas que con un mismo perfil y plan de estudios han producido titulados cuyas tasas de paro han pasado de ser cero a un diez por ciento en un periodo de diez años para volver a ser cero y todo ello dependiendo de la coyuntura económica.

Las enseñanzas regulares universitarias tienen periodos de maduración del orden de diez años como mínimo, mientras que el empleo suele tener variaciones en periodos más cortos y sus especialidades concretas varían al ritmo que lo hacen las tecnologías, es decir, con bastante rapidez. Las enseñanzas no pueden pues adaptarse a los requerimientos de empleo. Esto se hace, bien en la empresa o como especialización durante la vía laboral después de las enseñanzas regulares básicas.

Lo anterior no significa que la Universidad no deba estar atenta a las tendencias en medio y largo plazo de las necesidades del mercado de trabajo, a los nuevos perfiles profesionales que demandará la sociedad en un futuro próximo para ir reorganizando sus enseñanzas. Esto que en el pasado era un imperativo legal y ético dada su condición de servicio público, será en el futuro, además de lo anterior, una necesidad para la supervivencia, dados los cambios en las poblaciones, que demandan formación, el mayor número de instituciones que ofertan formación y la creciente importancia que el factor "profesión" cobra en las funciones de la enseñanza universitaria.

La formación y el empleo universitario

Pedro María Aguado Benedí

Prof. Titular de Matemática Aplicada

Director UNIVERSA. Universidad de Zaragoza

En 1997, la Universidad de Zaragoza y la Diputación General de Aragón, conscientes de la importancia de la calidad de los recursos humanos para el desarrollo de la Comunidad y de la necesidad de una colaboración entre las instituciones empresariales y académicas, crearon UNIVERSA: PLAN DE FORMACIÓN OCUPACIONAL. El objetivo de este Servicio de Orientación Universitaria es la inserción del titulado universitario en el mercado de trabajo y su adaptación profesional a las necesidades de las empresas. Por lo tanto, UNIVERSA ha desarrollado diversas actividades y proyectos encaminados a conseguir dichos objetivos.

En este sentido, una de las más importantes actividades de UNIVERSA es la gestión de prácticas para universitarios en empresas e instituciones, tanto a nivel nacional como internacional.

El desarrollo de nuevos productos, análisis de mercado, estudios de viabilidad, impulsar proyectos, etc., son tareas que podrían asignarse a jóvenes universitarios, especialmente motivados hacia su integración en el mundo profesional, con conocimientos técnicos y creatividad suficientes a la hora de desempeñar esos trabajos.

Esos universitarios aportan ideas frescas, ilusión y gran capacidad de aprendizaje y adaptación. Además algunos de ellos pueden llegar a formar parte de la plantilla de la empresa en la que realizan las prácticas, evitando los costes de tiempo y dinero que suponen la selección de personal y el período de integración en la empresa. Así pues la Universidad es capaz de proporcionar titulados adecuados a la demanda del mercado laboral, con lo que las empresas obtienen recursos humanos a medida.

En referencia a las prácticas de universitarios en empresas:

LA EMPRESA DEFINE:

- El número de universitarios en prácticas
- El perfil profesional de los candidatos
- Las tareas que van a desarrollar

Y UNIVERSA LE PROPORCIONA:

- La selección de los candidatos más adecuados
- La gestión de todos los aspectos administrativos derivados de la práctica
- La solución ante cualquier imprevisto

LA ORIENTACIÓN LABORAL: ETAPA FUNDAMENTAL

En todo caso la orientación con el universitario empieza en su etapa de estudiante ofreciendo información y orientación sobre salidas laborales, mercado laboral, perfiles más demandados, técnicas de búsqueda de empleo... continúa cuando obtiene el título y se le ofrece orientación laboral, ofertas de empleo, formación específica..., y termina con su inserción laboral en el mercado de trabajo.

Las funciones del Area de Orientación son, entre otras:

- Informar y orientar al estudiante y al recién titulado sobre:
 - salidas profesionales, perfiles profesionales
 - formación complementaria
 - mercado de trabajo
 - técnicas de búsqueda de empleo
 - creación de empresas
- Analizar y estudiar las posibles salidas profesionales de las titulaciones universitarias, recopilando y elaborando la información existente.
- Realizar procesos de selección para enviar a los alumnos y titulados más adecuados a cada práctica y oferta de empleo

Tras la experiencia práctica y formativa obtenida, el universitario está preparado para enfrentarse a su búsqueda de empleo.

Esta área proporciona orientación laboral e imparte cursos de formación de Técnicas de Búsqueda de Empleo, que potencian las habilidades aprendidas anteriormente, dando un apoyo al universitario que se enfrenta al mercado de trabajo e incluso llevando un seguimiento personalizado del mismo.

Con la orientación e información laboral se consigue que el universitario entienda que su Universidad ofrece un Servicio con el que puede contar incluso cuando finaliza su vinculación académica y que le sirve como apoyo en su inmediata incorporación al mercado de trabajo.

Así, y por lo que se refiere al colectivo de **titulados universitarios recientes**, el proyecto UNIVERSA, dentro del Plan de Formación Ocupacional, tiene como objetivos fundamentales:

- Ofrecer una formación complementaria de calidad y adaptada a las necesidades del mercado laboral, ofreciendo a la empresa recursos humanos adecuados.
- Facilitar la inserción laboral de estos nuevos titulados a través de los numerosos contactos que se establecen con las empresas, y utilizando la fórmula de la práctica laboral como herramienta eficaz.
- Orientar y ofrecer información actualizada y personalizada sobre el mercado laboral.

Además de acercarnos a los titulados universitarios recientes, UNIVERSA también sirve de punto de referencia para todos aquellos universitarios, que no pudiendo participar en el Plan de Formación Ocupacional, buscan empleo.

El mercado laboral, tal y como se está planteando actualmente necesita personal cualificado con una preparación teórica básica, pero con un complemento práctico importante para obtener una rentabilidad a corto plazo con las incorporaciones que se van realizando.

El tejido empresarial de la región, está basado fundamentalmente en la pequeña y me-

diana empresa, por lo que es necesario contar con recursos humanos polivalentes que puedan llevar a cabo con éxito los retos y ambiciones que la empresa se plantea.

Las necesidades de este colectivo son muchas, ya que una vez terminados los estudios se abre ante ellos un espacio muy grande, lleno de posibilidades pero al cual es muy difícil acceder en un breve espacio de tiempo, por un lado las empresas necesitan incorporar profesionales jóvenes y preparados académicamente y por otro lado el hecho de incorporar a una persona nueva a la empresa supone un coste tanto económico como de recursos que intenta sea lo más pequeño posible, por ello piden experiencia y conocimientos prácticos.

Son éstas, entre otras, las razones por las que se ofrece el Plan de Formación Ocupacional, que les permite adquirir en un corto espacio de tiempo los conocimientos, aptitudes y actitudes que les faltan para su incorporación con éxito al mercado laboral.

En este sentido, y resumiendo una serie de aspectos, UNIVERSA se ha perfilado como un *Servicio dinámico, competitivo y altamente eficiente* que ofrece diversas prestaciones tanto a las empresas, como a los universitarios y a la propia Universidad de Zaragoza. A continuación se relacionan algunas de las ventajas que obtienen los tres colectivos con los que trabaja el Servicio (Ámbito empresarial, Universitarios, Ámbito Académico).

Ámbito empresarial:

- La empresa incorpora ideas frescas, conocimientos técnicos y tecnológicos y mucha ilusión al acoger alumnos en prácticas y se puede animar a desarrollar proyectos que de otra manera no puede sacar adelante.
- La empresa percibe la formación de las numerosas carreras que le ofrece la Universidad de Zaragoza, diversificándose así la posible incorporación de otras titulaciones en el mercado de trabajo.
- Recibe futuros recursos humanos que puede moldear y formar según su cultura empresarial, evitándose, ante una posible contratación, gastos de selección y formación.
- De cara a las ofertas de empleo, ofertas de prácticas, información sobre diversas titulaciones, asesoramiento laboral... centraliza sus contactos a través del Servicio UNIVERSA.
- *Dispone de un Servicio que atiende de forma rápida y eficiente a cualquier problema que pudiera plantearse durante la práctica.*
- Puede beneficiarse de un Servicio con personal cualificado que selecciona a los candidatos de acuerdo al perfil diseñado.
- La empresa adquiere prestigio social al colaborar con este Servicio, pues está colaborando con la Universidad de Zaragoza.
- Seguimiento continuo de cara a cubrir nuevas necesidades.
- Visita a la empresa para aportarle nuevas ideas, enfocarle hacia nuevos proyectos y definir perfiles profesionales operativos.

Universitarios:

- Las prácticas proporcionan un primer contacto con el mundo de la empresa.
- Se ofrece una primera experiencia profesional imprescindible en los últimos tiempos de cara a la búsqueda del primer empleo.
- *Los alumnos ponen en práctica sus conocimientos teóricos plasmándolos en situaciones reales similares al puesto de trabajo futuro.*
- El alumno ve el día a día de una empresa y amplía su visión sobre las perspectivas de trabajo.

Se realiza un sistema de control de las prácticas por lo que se consigue una excelente calidad.

El Servicio crece como puente entre la Universidad y la empresa, y aporta información necesaria al nutrirse diariamente con las experiencias tanto de alumnos y jóvenes titulados como de las empresas.

Recibe información y orientación profesional de cara a su incorporación al mercado de trabajo: perfiles profesionales, reciclaje profesional, cursos de formación, información sobre empresas, técnicas de búsqueda de empleo, perfiles demandados por la empresa, ofertas de empleo...

Dispone de personal cualificado que está a su disposición en cualquier momento.

Recibe un apoyo desde su Universidad una vez finalizada su formación académica y reconoce el esfuerzo que ésta le proporciona.

Ámbito Académico:

La Universidad puede beneficiarse de un Servicio que está en contacto diario con la empresa.

- Se equipara con Universidades nacionales e internacionales impulsando este servicio.
- Apuesta por un Servicio que tiene una imagen dinámica, emprendedora y altamente eficiente.

Centraliza la gestión de las prácticas descargando tareas que antes realizaban los Centros.

- A través del servicio se puede realizar mayor control de las prácticas consiguiendo que no se suplan puesto de trabajo, ofreciendo prácticas a mayor número de alumnos.

Se diversifica la información a las empresas sobre recursos humanos formados en los distintos Centros Universitarios.

Se incrementa el número de prácticas voluntarias ante la implantación de los nuevos planes de estudios que incorporan estas prácticas como créditos de libre elección.

ACCIONES Y PROYECTOS

Para tratar de hacer realidad todo lo expuesto hasta ahora, UNIVERSA ha impulsado una serie de acciones y desarrollado proyectos concretos que se pasan a enumerar de forma muy resumida expresando las ideas a destacar:

Proyecto de estudiantes

- Gestión de prácticas voluntarias en empresas e instituciones
- Orientación e información laboral

Proyecto de titulados

- Cursos e "itinerarios formativos"
- Orientación e información laboral
- Gestión de ofertas de trabajo
- Gestión de prácticas en empresas e instituciones
- Red Europea "prácticas en el extranjero"

Proyecto de empresas	Titulados formados
• Asesoría	Zaragoza
• Selección	Huesca
• Búsqueda de titulados y estudiantes, tanto españoles como extranjeros, para realizar prácticas (la empresa define perfil y nacionalidad)	
• Formación específica	Empresas colaboradoras
• Soluciones específicas en recursos humanos	Acuerdos firmados con em

PROYECTOS DE COLABORACIÓN

Programa NOW – Proyecto MUTEM

Objetivo: Favorecer la igualdad de oportunidades de las mujeres en puestos de responsabilidad de ámbito tecnológico

Acuerdo Universidad/INEM – Proyecto ERGON

Objetivo: El teletrabajo y su utilidad para titulados en Humanidades

Acuerdo Universidad/INEM – Empresa Virtual

Objetivo: Proyecto educativo. Diseño, viabilidad y puesta en marcha de una empresa virtual

E-COM.TRAIN – Programa LEONARDO

Objetivo: Entrenamiento para comercio electrónico centrándose en las relaciones comerciales de las empresas, así como desarrollo de programas de entretenimiento para comercio electrónico y desarrollo de material didáctico en distintos medios de comunicación

Acuerdo Universidad/INEM – Proyecto de Calidad

Objetivo: Proyecto de calidad. Diseño e implantación de un sistema de calidad para la gestión de las prácticas de estudiantes en empresas e instituciones

Proyecto UNIVERSTAGE (Programa propio de UNIVERSA)

Preparación de documentación internacional, difusión y recogida de solicitudes
Contacto con empresas e instituciones en el extranjero para concertar plazas de prácticas en otros países

Selección de titulados universitarios y gestión de las prácticas

Asesoría y seguimiento de las prácticas

RESUMEN DE LOS DATOS MÁS RELEVANTES DEL AÑO 1999

Cursos de formación impartidos

Horas de formación impartidas

Zaragoza

Huesca

Teruel

322

9.648

6.421

652

2.575

Titulados formados		4.642
Zaragoza	2.809	
Huesca	1.571	
Teruel	262	
Empresas colaboradoras		921
Acuerdos firmados con empresas		464
Acciones realizadas		
Perfiles definidos		987
Prácticas de estudiante		2.233
Prácticas laborales de titulados		170
Prácticas laborales de titulados en el extranjero (Universtage)		34
Contratos gestionados		381
de los cuales:		
Estudiantes tras práctica voluntaria		119
Ofertas directas de empleo		152
Titulados tras práctica laboral		110

RESUMEN DE LOS DATOS MÁS RELEVANTES A JUNIO DEL AÑO 2000

Cursos de formación impartidos		100
Horas de formación impartidas		6.251
Titulados registrados		1.106
Estudiantes registrados		1.524
Empresas colaboradoras		477
En España	427	
En el extranjero	50	
Acuerdos firmados con empresas		254
En España	216	
En el extranjero	38	
Acciones realizadas		
Prácticas de estudiante		1.360
Prácticas laborales de titulados		148
Prácticas laborales de titulados en el extranjero (Universtage)		68
Prácticas de estudiante en el extranjero		3
Contratos gestionados		276

Experiencias sobre el empleo universitario

Luis Jiménez Catena

Jefe del Servicio de Orientación y Planificación Profesional (SOPP).
Fundación Universidad Carlos III de Madrid

INTRODUCCIÓN

En esta exposición intentaré dar a conocer cómo se generó el modelo de servicio de empleo que la Universidad Carlos III de Madrid, a través de su Fundación, diseñó en su día y que actualmente está gestionado por el Servicio de Orientación y Planificación Profesional (SOPP). En modo alguno, pretendo con esta presentación que los datos y afirmaciones vertidas sean generalizables o extrapolables a otros centros o servicios de empleo universitario. Sólo se trata de transmitir un modelo de gestión y, al mismo tiempo, lanzar algunas propuestas sobre temas que nos preocupan relativos al papel que deben desempeñar este tipo de servicios y que, en última instancia, animen a la reflexión.

En este sentido, aprovecho este preámbulo para *rescatar y solicitar el reconocimiento* del importante papel que juegan los servicios de empleo universitario y de las personas que los componen. Durante estos días tendremos la oportunidad de escuchar a diferentes partes implicadas, por distintos motivos, con el empleo universitario (analistas, empleadores, intermediarios, etc.). Para esta ocasión, creo que debe adoptarse y defenderse un posicionamiento claro y explícito sobre el papel que pueden desempeñar la Universidad y sus fundaciones en la inserción laboral de sus estudiantes y sus titulados.

La Fundación Universidad Carlos III

La Fundación Universidad Carlos III, creada el 18 de diciembre de 1990, es una institución docente de carácter privado que tiene como objetivo básico la promoción y financiación de actividades y programas de ayuda que contribuyan a ampliar las actividades realizadas por la Universidad Carlos III de Madrid.

En este sentido, se convierte en una institución que canaliza la participación de empresas, instituciones y personas a título individual con la Universidad, siendo un instrumento estratégico de comunicación con al sociedad.

En el desempeño de sus tareas de complemento de la actividad universitaria, la Fundación Universidad Carlos III subvenciona actividades y becas estudiantiles, financia cátedras y trabajos de investigación, instituye premios y ayudas a la investigación, promueve seminarios y cursos de extensión universitaria y de especialización y apoya y promueve, de forma efectiva, la inserción en el mercado de trabajo de los titulados y alumnos de últimos cursos al mismo tiempo que colabora con las empresas e instituciones en la tarea de selección de personal altamente cualificado.

La Fundación Universidad Carlos III

OBJETIVO: *"Actuar como un instrumento estratégico de comunicación de la Universidad Carlos III de Madrid con la sociedad"*



Es en este último apartado, la inserción laboral y el desarrollo profesional de los alumnos y titulados de la Universidad Carlos III de Madrid, donde se enmarca la actividad del Servicio de Orientación y Planificación Profesional (SOPP) de la Fundación.

El Servicio de Orientación y Planificación Profesional (SOPP): un puente hacia el empleo

A finales del año 1993 surge el SOPP, como consecuencia del análisis de la situación en que se encontraba el mercado laboral de los universitarios.

En aquel contexto, el colectivo de alumnos se caracterizaba, esencialmente, por una presencia de expectativas negativas acerca de su inserción laboral, un déficit de habilidades sociales básicas, desconocimiento de estrategias de búsqueda activa de empleo, formación clasificada a priori de teórica y una desinformación casi absoluta acerca del mundo laboral y de la empresa.

Por otra parte, los empleadores apuntaban una falta general de conocimiento sobre las posibilidades que podía ofrecer la Universidad, tanto a nivel de cualificación profesional alcanzada por las distintas titulaciones como por su potencial investigador, una necesidad apremiante de recursos humanos cualificados, que únicamente la propia Universidad estaba en condiciones de poder aportar al mercado laboral con cierta regularidad, el diseño y establecimiento de determinados planes de carrera en las empresas y, por último, la necesidad de reducir los elevados costes asociados a todo proceso de selección profesional.

En consecuencia, la Fundación Universidad Carlos III apostó por la creación del Servicio de Orientación y Planificación Profesional (SOPP) en un sincero intento de dar salida al problema de la inserción laboral y el desarrollo profesional de los estudiantes y titulados de la Universidad Carlos III de Madrid, objetivos de marcado contenido social, y por aportar soluciones que la sociedad estaba demandando a la Universidad, especialmente el tejido empresarial.



Áreas de actuación

El SOPP está configurado en cinco áreas de actuación, integradas y complementarias entre sí.

- Información y orientación
- Bolsa de empleo
- Formación para el empleo
- Foro de empresas
- Observatorio ocupacional

Desde nuestra particular experiencia, es importante que el usuario de este servicio sea consciente de la amplia cobertura de prestaciones que ofrece el mismo, razón por la que se le informa ampliamente sobre el efecto catalizador y sinérgico desarrollado a través de las distintas áreas de actividad (“el SOPP no es solo una bolsa de empleo”).

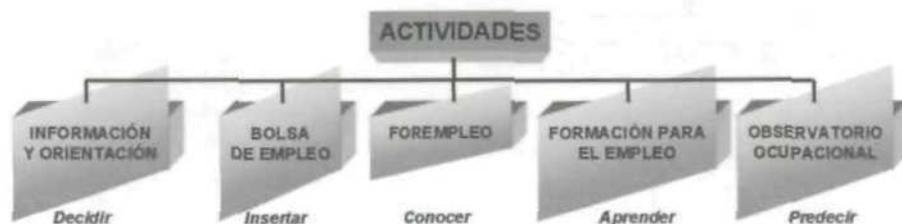
Información y orientación

Todo servicio de empleo universitario debe prestar una especial atención a la labor específica de orientación. El objetivo fundamental debe ser el proporcionar todo tipo de información relevante y actualizada sobre aquellos aspectos de índole académica o laboral que ayuden a la capacitación profesional del universitario y faciliten su acceso al mercado laboral.

En este apartado, adquiere especial importancia la labor desarrollada por los Técnicos de Orientación a través de la realización de entrevistas personales. Ayudar al universitario en la definición de sus objetivos profesionales y asesorarle sobre cómo llegar a ellos, es

El Servicio de Orientación y Planificación Profesional

OBJETIVO: Facilitar la inserción laboral y el desarrollo profesional de los estudiantes y titulados de la Universidad Carlos III de Madrid.



Información y Orientación



una actividad que tiene un valor intrínseco fuera de toda duda. En el SOPP las entrevistas de orientación son una práctica habitual entre sus asociados, obteniendo una valoración muy positiva. Esto obliga a los orientadores a una actualización y reciclaje continuo de sus conocimientos acerca del mercado laboral, las profesiones y competencias profesionales

que se demandan, los distintos sistemas de acceso a las empresas, en especial, los sistemas de selección on-line con los que la Universidad deberá competir, etc.

Bolsa de empleo

Analizar las ofertas y demandas de empleo entre los alumnos y los titulados de la Universidad y las empresas e instituciones colaboradoras, adecuando los perfiles presentados por ambas partes, es la principal labor que se desarrolla desde esta área de actuación del SOPP. Para ello, este servicio ofrece a las empresas el adecuado soporte técnico y logístico necesario para poder acometer un proceso de selección con éxito.

Por otra parte, la necesidad de utilizar herramientas y sistemas informáticos que ayuden a reducir los problemas que conlleva la selección de candidatos que se ajusten a un determinado puesto, actuando en cierta forma como un sistema experto, y de garantizar



una comunicación rápida y segura entre las partes interesadas, son aspectos que requieren una respuesta tecnológica sólida y acorde a las nuevas tecnologías y sistemas de información.

A continuación, se reflejan los resultados obtenidos por la bolsa de empleo del SOPP durante el año 1999, considerados muy positivos si se toma como referencia el colectivo universitario al que se dirige.

En concreto, es importante destacar que, entre los tres indicadores del nivel de eficacia por el que se evalúa el SOPP, el *índice de satisfacción de la demanda*, es decir, el porcentaje de asociados que han disfrutado en firme de una oportunidad laboral concreta, asciende al 65% de los inscritos en este servicio.

RESULTADOS

(Informe de Gestión / SOPP-2000)

USUARIOS SOPP (Año 1999)

- Asociados 1.562 (+24%)
- Empresas colaboradoras 515 (+115%)

	OFERTAS	PUESTOS OFERTADOS	PUESTOS OCUPADOS	PUESTOS PENDIENTES
Prácticas Profesionales	1.154	1.858	858	37
Bolsa de Empleo	813	2.012	164	371
TOTAL	1.967	3.870	1.022	408

OFERTA DE EMPLEO EN EL AÑO 1999

Formación para el empleo

Desde sus orígenes, el Servicio de Orientación y Planificación Profesional dio una gran importancia al desarrollo de acciones formativas orientadas a mejorar la capacidad de empleabilidad de nuestros universitarios y a dotar de los conocimientos y habilidades necesarias para acceder al mercado laboral.

De acuerdo con este planteamiento, el SOPP facilita a los alumnos de la Universidad Carlos III de Madrid una oferta permanente de acciones formativas con un marcado carácter práctico e impartidos por especialistas en selección y orientación profesional y por profesionales del mundo de la empresa.

Cabe destacar el Programa de Inserción Laboral (PIL), articulado en dos acciones complementarias: Técnicas de Búsqueda de Empleo y el Programa de Seguimiento Individual.

En el primero, se orienta a los asistentes sobre las diversas fases del proceso de búsqueda de empleo y participan en programas de entrenamiento específicos. Posteriormente, en una segunda fase, un Técnico de Orientación asesora personalmente al interesado en su campaña de búsqueda de empleo y le ayuda en la definición de su objetivo profesional y en la planificación de su proyecto de carrera profesional. Los resultados obtenidos por este programa avalan su continuidad como verdadero producto estrella entre el conjunto de las actividades formativas desarrolladas.

Por otra parte, este servicio desarrolla el Programa de Iniciación a la Empresa (PIE), dirigido a titulados universitarios, en el que los asistentes tienen la posibilidad de entrenar aquellas habilidades de gestión que, posteriormente, deberán desarrollar en una empresa y que, en general, no son materia de estudio en las universidades. Léase, redacción de informes, gestión de proyectos, dirección de reuniones, presentación de ideas, organización del trabajo personal, etc.

FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

ACCIONES FORMATIVAS

- > **PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL (PIL)**
 - * Técnicas de Búsqueda de Empleo
 - * Seguimiento Individual
- > **DESARROLLO DE HABILIDADES DE GESTIÓN (DHG)**
- > **SENSIBILIZACIÓN A LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA**

Por último, no debemos olvidar el apoyo a la actividad emprendedora de los universitarios. El SOPP, en colaboración con otras entidades especializadas, lleva a cabo diferentes actividades dirigidas a facilitar la viabilidad y consolidación de distintos proyectos emprendedores y a sensibilizar a los alumnos sobre las posibilidades que ofrece la generación de nuevas ideas de negocio empresarial.

Foro de Empresas

La Universidad Carlos III de Madrid y su Fundación siempre se han caracterizado por una decidida vocación de acercamiento al mundo empresarial. Este hecho se pone de manifiesto en el gran número de acuerdos de colaboración firmados con empresas, siendo en este contexto donde se ubica Forempleo, el Foro del Primer Empleo, organizado con carácter anual por este servicio. Mediante el sistema tradicional de exposición ferial de stands integrados en una carpa, se dan a conocer las empresas e instituciones que ofrecen oportunidades de empleo, realizando presentaciones corporativas, conferencias, procesos de selección, etc.

Una consecuencia directa de esta actividad, además de la principal de difusión de la imagen corporativa de las empresas y la captación de candidatos de alto potencial, es la firma de acuerdos de colaboración entre varias de las empresas participantes y la Universidad y su Fundación, en diferentes materias de interés para ambas partes (prácticas, proyectos de investigación, formación, etc.).

Observatorio Ocupacional

Mediante esta actividad, se pretende analizar los distintos sectores empresariales y de actividad y la proyección social y laboral de las diferentes titulaciones impartidas en la

FOREMPLEO ' 2000 - V Foro del Primer Empleo -

"Una cita con el primer empleo"
(25 y 26 de Octubre de 2000)

Participantes edición 2000:

Agilent Technologies, Airtel, Altran, Amena, Andersen Consulting, Arbora & Ausonia, Arthur Andersen, Atento, Cap Gemini Ernst & Young, CEF, Col. Ofic. Ing. Sup. Telecomunicaciones, Comunidad de Madrid. CTO, Debis IT Services, Decathlon, Deloitte & Touche, Diario El País, Dipisa, DMR Consulting, Ericsson España, Fundación Robotiker, Getronics Grupo CP, Grupo ABS, Grupo Adecco, Grupo Fiat, Grupo Sigia, Hewlett Packard, IBM, Leroy Merlin, M^o Trabajo y AS, Nextret, Nokia Spain, Nortel & Networks, People, Phillips Ibérica, Phillips Morris, Pricewaterhousecoopers, Repsol, Sema Group, SIA, Soluziona, Telefónica, Telepizza, Unión Fenosa.



T.13

Universidad Carlos III de Madrid. Su fin último es comprender y planificar el impacto y nivel de inserción laboral de las distintas disciplinas universitarias en el tejido productivo y empresarial.

En primer lugar, cabe destacar el Estudio de Inserción Laboral de los titulados de la Universidad Carlos III de Madrid, investigación social de periodicidad anual, que analiza el proceso de inserción laboral de las distintas promociones de titulados de esta Universidad. De esta forma, se conocen el nivel de inserción, la estrategia de acceso al empleo utilizada, su situación laboral, características del puesto ocupado, etc. Este estudio se lleva

OBSERVATORIO OCUPACIONAL

DIFUSIÓN

- ESTUDIO DE INSERCIÓN LABORAL
- ESTUDIO DE OFERTA LABORAL
- INFORME DE GESTIÓN

a cabo con cada una de las promociones, transcurridos un año y cinco años desde su graduación, léase, aproximaciones transversal y longitudinal del estudio. Los datos obtenidos del último estudio, promociones de 1.994 y 1.998, son muy esperanzadores en lo que se refiere al nivel de inserción de nuestros titulados.

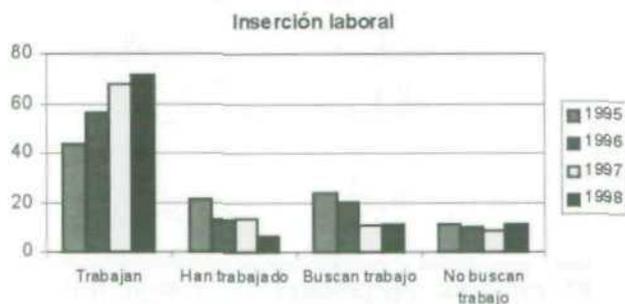
Según los resultados obtenidos en la última edición del Estudio de Inserción Laboral, el 71,6% de los titulados de la Universidad Carlos III de Madrid que finalizaron sus estudios en el año 1998 está insertado laboralmente, el 6,2% está insertado no activo (es decir, se encuentra en una situación de paro estacionario), el 11,1% está en transición (buscando su primer empleo) y el 11,1% está en una situación de inactividad laboral deseada. De estos datos, se deduce que el 77,8% de los egresados había trabajado durante el primer año transcurrido desde su graduación.

Con respecto al Estudio de la Oferta Laboral dirigida a los Titulados Universitarios, comentar que en él se analiza el proceso que siguen las empresas para la incorporación de jóvenes titulados en su organización y las necesidades de personal cualificado que tienen. Para ello, son consultadas un importante número de empresas colaboradoras de este servicio.

Por último, el Informe de Gestión del SOPP hace mención al documento que elabora este servicio y en el que se reflejan las actividades y resultados obtenidos en cada ejercicio.



EVOLUCIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL



CONTRATACIÓN

- Incremento de la inserción activa y reducción del 50% en el paro estacionario.
- Aumento de la contratación indefinida, mejora de la cualificación del puesto y tendencia ascendente en la retribución económica.
- Plena inserción de I.T. Informática de Gestión y Licenciatura en Documentación.
- Aumento de la efectividad del SOPP y de las candidaturas espontáneas.

El usuario y la orientación al cliente

El perfil de los universitarios usuarios del SOPP está claramente delimitado. Sólo pueden inscribirse aquellos estudiantes que tengan aprobados el 50% de los créditos de su Plan de Estudios y los titulados por la Universidad Carlos III de Madrid, por un máximo de dos años desde el año en que obtuvieron su graduación. Esta decisión obedece a la necesidad de recabar la actuación de otros estamentos sociales en el objetivo de la inserción de los jóvenes titulados. Así mismo, esta decisión ha permitido ofrecer un servicio de mayor calidad, al permitir concentrar todos los recursos disponibles en una población determinada.

Además, en el sistema de inscripción al SOPP se dan otra serie de requisitos.

Todos los asociados deben pasar obligatoriamente una prueba de competencia lingüística, en concreto de lengua inglesa, homologada por la Universidad de Oxford, garantizando, de esta forma, la utilización de un mismo instrumento de referencia para medir los conocimientos de inglés de todos los asociados. Así mismo, el asociado debe realizar varias pruebas psicotécnicas, cuyos resultados le permitirán conocer su perfil psicosociolaboral, por supuesto, siempre bajo la más estricta normativa legal existente sobre confidencialidad de los datos personales. Por último, en el momento de la inscripción, el asociado debe abonar una tasa anual y cumplimentar un currículum vitae informatizado.



Requisitos de admisión

- ☞ PRUEBA DE COMPETENCIA LINGÜÍSTICA (Inglés)
- ☞ PERFIL PSICOSOCIO LABORAL
- ☞ CUOTA DE INSCRIPCIÓN
- ☞ C.V. INFORMATIZADO



Reflexiones sobre un nuevo modelo de intermediación

Desde el inicio de esta exposición, he intentado reforzar el papel que los servicios de empleo universitario pueden y deben desempeñar en el desarrollo profesional y la inserción laboral de los estudiantes y titulados universitarios. Ningún otro estamento, privado o público, está capacitado ni en mejor posición para poder dar la respuesta más adecuada a las demandas que nuestros universitarios y los empleadores nos plantean. Este hecho se refleja en los distintos estudios de inserción laboral realizados por el SOPP. Así, cuando en la última edición del citado estudio se les pregunta a los titulados universitarios acerca de la vía utilizada para acceder al mercado de trabajo, la bolsa de empleo del SOPP, servicio de empleo universitario o de salidas profesionales, aparece en cuarto lugar, prácticamente igualando en porcentaje a los anuncios en prensa y once puntos por delante del Inem. Por otra parte, utilizando una técnica de investigación estadística denominada análisis de segmentación, que permite identificar las variables que influyen de forma significativa sobre la inserción laboral, aparecen como factores clave de esta inserción la realización de prácticas profesionales antes de la finalización de los estudios y la planificación del proceso de búsqueda empleo y utilización de estrategias activas. Ambos elementos forman parte del núcleo central de actividades y competencias que los servicios de empleo universitarios tienen asignadas.



VÍAS DE ACCESO AL EMPLEO

EIL / 1999

Contactos personales	24,0%
Candidaturas espontáneas	19,8%
Anuncios en prensa	15,2%
Bolsa de Empleo SOPP	14,8%
Prácticas o trabajos eventuales	4,0%

VÍAS DE ACCESO AL EMPLEO

EIL / 1999

Contactos personales	24,0%
Candidaturas espontáneas	19,8%
Anuncios en prensa	15,2%
Bolsa de Empleo SOPP	14,8%
Prácticas o trabajos eventuales	4,0%

Sirva lo anteriormente expuesto como preámbulo a una serie de reflexiones sobre el papel que estos servicios de empleo universitarios deben desempeñar en el futuro y que, a continuación, pasamos a comentar.

En primer lugar, y desde nuestro particular punto de vista, un servicio de empleo universitario, y por extensión las universidades y sus fundaciones, debe acceder a la cultura de la excelencia y la calidad en sus prestaciones, máxime, si tenemos en cuenta el fenómeno del descenso de la curva de la población universitaria y la diferenciación en los servicios al universitario como un elemento clave en la elección del centro universitario por parte de los alumnos. Este fenómeno está obligando a las universidades a realizar un importante esfuerzo por mejorar su oferta de servicios, convirtiéndose el empleo universitario en un asunto que requiere un especial y urgente tratamiento.

En este sentido, el diseño e implantación de servicios eficaces de empleo requerirá un esfuerzo financiero importante, obligando a las universidades y sus fundaciones a optar por la autofinanciación y la búsqueda de recursos para la explotación de estos servicios. Desde la Fundación Universidad Carlos III, este planteamiento siempre se ha asumido. El SOPP utiliza un sistema de financiación mixta basado en las aportaciones de los usuarios con sus cuotas anuales, las donaciones y tasas de gestión de servicios abonadas por parte de las empresas y, por supuesto, las aportaciones provenientes de los fondos propios de la Fundación.

Por otra parte, la globalización de los mercados y las empresas y el fenómeno de la Nueva Economía, forman parte de una realidad a la que no debe estar ajena la Universidad. Los servicios de empleo universitario, cada vez más, deben participar en proyectos transnacionales en colaboración con otras entidades privadas y públicas. Abrir nuevas vías al mercado laboral de los universitarios, sin duda alguna, enriquecerá la experiencia profesional del estudiante o titulado universitario y de los servicios de la propia Universidad, bien mediante la realización de proyectos paralelos a la movilidad de los universitarios o desde el punto de vista de la agilidad en la gestión y en la captación de fondos.

Con respecto a la aplicación de las nuevas tecnologías y los sistemas más innovadores de gestión, todo aquello que esté orientado a modernizar el funcionamiento y la operativa diaria de un servicio de empleo universitario, debe priorizarse. La prestación de un servicio profesional, flexible y adaptable al cambio, rápido y fiable ante las empresas y los universitarios, será la mejor justificación frente al colectivo universitario y ante la propia sociedad y requerirá una auténtica profesionalización de los servicios de empleo universitario. En la actualidad, son numerosos los intentos de acceso a la Universidad por parte de entidades ajenas a la misma, que quieren capitalizar y rentabilizar todo aquello que tiene que ver con la gestión del empleo universitario. En contraposición, la Universidad debe facilitar la formación de equipos eficaces y los recursos tecnológicos adecuados que permitan ofrecer un moderno servicio de empleo acorde a las exigencias actuales del mercado laboral y de los propios universitarios. En este sentido, el conocimiento real de las nuevas profesiones y de las competencias profesionales que se demandan en la actualidad, la utilización de nuevas tecnologías, especialmente todas aquellas que están vinculadas a Internet, el acceso a los nuevos modelos de asesoramiento laboral y formación en habilidades de gestión y de prospección del mercado laboral, la definición y orientación hacia objetivos, etc. son algunos de los requerimientos que se deben exigir en el nuevo perfil del Orientador Profesional.

Por último, solo destacar dos aspectos importantes que deben caracterizar la actividad de un servicio de empleo universitario. En primer lugar, nos referimos a la necesidad de apostar clara y decididamente por la actividad emprendedora de los universitarios, bien sea a través de la colaboración de otros departamentos universitarios, OTRI, etc., o mediante la estrecha colaboración con otras entidades especializadas ajenas a la Universidad. El otro aspecto motivo de reflexión hace mención a la conveniencia de que la Universidad y sus fundaciones mantengan un posicionamiento estratégico, a medio y largo plazo, con respecto a sus antiguos alumnos. En este sentido es importante planificar y diseñar una adecuada política de comunicación con los antiguos alumnos que garantice su colaboración en la realización de actividades orientadas a reforzar su vinculación con la Universidad y, de esta forma, encontrar formas que permitan revertir el esfuerzo que esta institución invirtió en su día en la formación personal y profesional de sus alumnos.

Para concluir, quiero agradecer de nuevo la oportunidad que la Universidad Internacional Menéndez Pelayo me ha ofrecido de poder compartir determinadas inquietudes acerca de las actividades y responsabilidades que deben asumir las universidades y sus fundaciones en materia de empleo universitario, a la vez que me ha permitido aportar algunas modestas sugerencias, desde nuestra particular experiencia en la Fundación Universidad Carlos III, sobre cómo mejorar estos servicios que, en última instancia, tienen un fin social incuestionable y compartido por todos.

Cualificaciones e inserción profesional de los universitarios a través de las prácticas en empresas

Dr. Rafael Martínez Martín

Profesor Asociado. Departamento de Sociología
Universidad de Granada

Mi intervención la he estructurado en tres partes: en la primera voy a exponer los motivos por los que he realizado una investigación centrada en las prácticas en empresas para estudiantes universitarios, en la segunda haré referencia a algunos aspectos metodológicos y, por último, ofreceré los principales resultados de la investigación.

La crisis energética de mediados de los años setenta, trajo consigo importantes tasas de desempleo, en España, en la UE y en la mayoría de los países de la OCDE, que afectan a todos los grupos de población, incluidos los titulados universitarios. Además el desempleo adquiere nuevos matices, ya que no es un desempleo coyuntural, sino estructural haciéndose prolongado en el tiempo. Llevamos más de veinte años intentando solventar este problema, sin que hasta la fecha se le haya encontrado una solución definitiva.

En la actualidad los titulados universitarios tienen una tasa de desempleo en torno al 15% de los activos. Una proporción considerable, que ha hecho tambalear algunos de los supuestos de la Teoría del Capital Humano y ha fomentado importantes debates que relacionan ampliamente la formación con el empleo. En concreto, se alude a dos aspectos: el primero de ellos hace referencia al elevado número de universitarios que no es capaz de absorber el mercado laboral, y el segundo de los motivos y más debatido en la actualidad, se centra en la inadecuación existente entre la formación universitaria y la requerida por el mercado laboral. Tachar a la formación universitaria de excesivamente teórica, poco práctica y alejada de los perfiles profesionales que demandan los empresarios, ha sido la tónica general de este debate.

Las universidades, cada vez más concienciadas de la necesidad de mejorar la formación práctica de los alumnos y de adecuarla a las nuevas demandas laborales, han impulsado y desarrollado diferentes medidas, entre ellas, las prácticas en empresas para estudiantes universitarios.

En España, las prácticas en empresas para estudiantes universitarios están reguladas por el Real Decreto de 1981, sobre Programas de Cooperación Educativa, donde se establece que las Universidades pueden realizar programas de cooperación con empresas para la formación especializada y práctica de los alumnos de últimos cursos de carrera o aquellos que hayan completado al menos el 50% de los créditos de la titulación.

Las prácticas en empresas son una oportunidad de llevar a la práctica los conocimientos adquiridos en la carrera y de insertarse temporalmente en el mercado laboral, con todo lo que ello conlleva, en cuanto posibilidad de adquirir cualificaciones importantes que incrementen la ocupabilidad (contratabilidad-empleabilidad) de los universitarios y faciliten así su transición a la vida activa.

En la investigación se analizan las prácticas en empresas en la Universidad de Grana-

da. He analizado la experiencia práctica de los universitarios en la empresa y en concreto quería conocer en qué medida las prácticas en empresas cumplen con su principal objetivo: la mejora de la formación práctica de los universitarios y hasta qué punto contribuyen a mejorar su proceso de inserción laboral, gracias al capital relacional, a las cualificaciones adquiridas durante las prácticas o porque se consiga una inserción laboral plena en la empresa donde las realizaron.

El propósito ha sido conocer para evaluar y así poder desarrollar una labor de orientación válida y fiable a la Universidad, a los empresarios y a los universitarios.

Para el análisis de una realidad tan compleja, se han utilizado como técnicas de recogida de información el análisis documental, el grupo de discusión, el análisis de fuentes de datos secundarios y el análisis de datos primarios obtenidos de los archivos de la Oficina de Prácticas de la Universidad de Granada y de la encuesta que he diseñado y pasado a una muestra estadísticamente representativa de los universitarios que han realizado prácticas.

El trabajo de campo, ha tenido dos partes principales: en la primera, se han analizado 2422 solicitudes que corresponden a la totalidad de universitarios que han realizado prácticas, desde sus inicios en el año 1991 hasta octubre del año 1998.

Por lo tanto, se analizan ocho años y en la actualidad voy a proceder a su actualización hasta enero del año 2000.

El análisis de las solicitudes muestran que en la Universidad de Granada se han desarrollado hasta la fecha tres planes de prácticas: el primero, con el que surgieron las prácticas, el Plan FIP, que abarca desde el año 1991 hasta el año 1992, y permite que 340 alumnos puedan realizar prácticas en empresas. El segundo, Plan de la Junta de Andalucía se inició en el año 1992 y sigue vigente en la actualidad, y han sido 1408 alumnos los que han podido realizar las prácticas acogidos a dicho plan. Por último, el Plan Propio de la Universidad de Granada, que se inició en el año 1995 y sigue vigente en la actualidad junto con el de la Junta de Andalucía, a este Plan se han acogido 602 alumnos.

La participación de empresas y centros que han acogido alumnos en prácticas, ha sido creciente. En los ocho años analizados han participado un total de 270. La mayoría son empresas privadas (71%), le siguen la administración y empresas públicas (21%) y, por último, la menor representación la ostentan las organizaciones y asociaciones sin ánimo de lucro (8%).

En cuanto al **perfil del universitario** que ha realizado las prácticas, la mayoría son mujeres (63,1%), nacidos en la provincia de Granada (55%), con una edad comprendida entre los 21 y 25 años (55%) y que han estudiado en Facultades (78,1%). En concreto, existe un predominio de alumnos procedentes de Económicas, Biblioteconomía y Documentación, Psicología e Ingeniería.

Los conocimientos de informática a nivel de usuario están bastante generalizados, ya que tres de cada cuatro (76,4%), afirman tenerlos, la nota media en la carrera suele ser el aprobado (74,1%) y una mayoría considerable (63,8%) ha tenido alguna experiencia laboral previa, aunque no haya sido remunerada.

Las prácticas en empresas han tenido una implantación creciente, con el incremento del número de empresas que participan y del número de alumnos que las solicitan y logran realizarlas.

Una vez que tenía un conocimiento amplio del universo de población objeto de estudio, comencé la segunda parte del trabajo de campo, cuya principal técnica de recogida de información ha sido la encuesta.

Diseñé un muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional en función de tres variables que consideramos que debían de tener una representación estadística significativa, como son: sexo, área de estudio y año en que realizaron las prácticas.

La encuesta se envió por correo a los domicilio familiares con previa llamada telefónica. El nivel de respuesta ha sido del 55%, una proporción adecuada en las encuestas por correo.

El principal objetivo de la encuesta, es analizar la experiencia práctica de los universitarios en la empresa donde realizaron las prácticas y, en concreto, estudiar en qué medida han mejorado su formación práctica y hasta qué punto las prácticas han incrementado la calidad del proceso de transición a la vida activa.

De los principales aspectos, el primero a estudiar son **las cualificaciones adquiridas** durante las prácticas. La mayoría afirma haber adquirido importantes destrezas, como: a orientar su formación y sus trayectorias laborales a objetivos reales (73,9%), a buscar información (71,5%), a trabajar en equipo (63,9%), informática (57,2%), a tomar decisiones en contextos de incertidumbre (53,6%), a relacionarse con clientes y proveedores (51,2%) y a desarrollar estrategias de comunicación interna y externa (51%).

Este tipo de cualificaciones se adquieren en mayor medida en las grandes empresas y en menor medida en las organizaciones y asociaciones sin ánimo de lucro, cuyas actividades suelen estar alejadas del mercado laboral.

Esta formación la han adquirido, sobre todo (82,3%) a través de mecanismos informales en la empresa, ya que una minoría (17,7%) ha recibido cursos de formación organizados por la empresa.

Han adquirido cualificaciones muy relacionadas con lo que podemos denominar destrezas blandas o aquellas relacionadas con el proceso de socialización en la empresa.

La adquisición de estas cualificaciones, se hace fundamentalmente a través del sector informal. De ahí la importancia de la labor del tutor en la empresa, del tutor en la Universidad y de las relaciones con los jefes y compañeros de trabajo.

En la mayoría de los casos (72%), los universitarios contaron con un tutor en la empresa para que les asesorase y ayudase en todo aquello que necesitaban. Además, es una figura obligatoria según el Real Decreto que las regula.

Para una significativa mayoría, el tutor en la empresa les facilitó los medios necesarios (80,5%), se preocupó de la formación del alumno (63,4%) y era accesible con facilidad (84,7%).

En general, esta figura ha sido valorada de forma positiva, a diferencia de lo que ha ocurrido con el tutor en la universidad, que al no ser obligatoria su existencia, tan sólo una minoría (13%) afirma haberlo tenido. La labor del tutor en la Universidad, se ha limitado a la orientación académica del alumno, sin que se haya implicado en las tareas que desarrollaba en la empresa, ni haya hecho un seguimiento continuo de las prácticas.

En lo que respecta a las **relaciones con los jefes y compañeros de trabajo**, en general ambas relaciones han sido positivas, sobre todo en las grandes empresas y en el sector público. Las empresas grandes, a diferencia de las empresas pequeñas, suelen tener necesidades laborales diferentes y presupuesto económico dedicado a actividades y trabajos, que muchas veces coinciden con las capacitaciones de determinados perfiles universitarios. En concreto, tanto los jefes como los compañeros, en la mayoría de los casos, les solventaban dudas y problemas, les facilitaron la información necesaria, eran accesibles con facilidad y existían buenas relaciones tanto laborales como de amistad.

El papel de los jefes y compañeros de trabajo, ha sido valorado por los universitarios

de forma positiva. No obstante, consideran que los compañeros de trabajo se han preocupado en mayor medida, que los jefes, por su formación.

Las infraestructuras y medios materiales con los que contaban en la empresa, también han sido valorados de forma positiva o muy positiva por la mayoría de los universitarios (65,4%)

En general, los universitarios han adquirido durante las prácticas cualificaciones importantes y adecuadas a las nuevas demandas laborales.

Otro de los aspectos esenciales de nuestro estudio, es conocer la **incidencia de las prácticas en las carreras laborales de los universitarios**, para ello se analizan las trayectorias laborales que describen antes y después de las prácticas, junto con sus propias valoraciones.

Antes de realizar las prácticas, una proporción considerable de universitarios (36,9%) cuentan con alguna experiencia laboral remunerada. La media de trabajos diferentes desempeñados es de 2 y fundamentalmente han sido trabajos precarios y de baja cualificación, ya que el 41,9% tuvieron un contrato temporal, el 35% trabajó sin contrato y en proporciones minoritarias trabajaron a través de becas, autoempleo y ayuda familiar.

En cuanto a la categoría profesional, la mayoría (56,9%) ocupó puestos como trabajador no cualificado, el 19,8% trabajó como técnico y el 23,5% como administrativo. Se ha de tener presente que esta situación laboral corresponde a universitarios que no han terminado sus estudios. El trabajo lo compaginan con los estudios y no suele significar el inicio de la transición a la vida activa, sino más bien una vía de ayuda económica. En la clasificación que hace Figuera (1996) sobre el tipo de universitarios, correspondería al tipo mixto o estudiante trabajador, donde la principal actividad es el estudio.

Después de terminar las prácticas, nos encontramos con dos situaciones laborales distintas: los universitarios que permanecen vinculados a la empresa donde han realizado las prácticas y aquellos que pierden sus vínculos laborales y se ven abocados a iniciar una nueva trayectoria laboral.

Al terminar las prácticas, la proporción de universitarios que permanecen vinculados laboralmente a la empresa es del 29,8%. Al analizar los niveles de vinculación en función del año en que realizaron las prácticas, hay una tendencia creciente. Por tanto, los niveles de permanencia en la empresa se han ido incrementado conforme pasan los años.

La mayoría de los que permanecen vinculados, son mujeres (77%), pertenecen al área de ciencias jurídicas y sociales (61,5%), han realizado las prácticas en una empresa pequeña (60%) y privada (66,7%).

La pregunta que surge es ¿en qué condiciones laborales siguen vinculados?. En general existe poca estabilidad laboral, ya que el 71,1% tiene contratos temporales, el 18,3% no tiene contrato y el 10,6% tiene un contrato fijo. Debemos tener presente que la inmensa mayoría no ha terminado aún los estudios universitarios.

En lo que respecta al tipo de empleo, la mayoría (51%) han trabajado como técnicos, un 30% como administrativos y el resto (19%) como trabajadores no cualificados.

Ahora bien, esta es su situación justo al terminar las prácticas en empresas. ¿*Qué ocurre transcurrido un tiempo?* Conforme pasan los años la proporción de universitarios que mantienen los vínculos laborales con la empresa disminuye hasta situarse en el 15,4% del total de universitarios a mediados del presente año. La elevada rotación externa en las empresas, explica que prácticamente la mitad de los universitarios que mantuvieron los vínculos laborales con la empresa al terminar las prácticas, los hayan perdido en la actualidad.

Los que en la actualidad siguen vinculados a la empresa donde hicieron sus prácticas, han mejorado considerablemente la estabilidad laboral, al doblar la proporción de contratos fijos (pasando del 10,6% al 23,7%) y disminuir situaciones inestables como las becas y los sin contrato.

En cuanto a la categoría laboral, se mantiene la proporción de los que trabajan como técnicos (51%), se incrementan los administrativos (del 30% al 34%) y disminuyen los empleados como trabajadores no cualificados. Por tanto, la categoría laboral también mejora.

Los universitarios que han permanecido vinculados a la empresa, han descrito unas trayectorias laborales que podemos denominar de aproximación sucesiva (Casal 1997), es decir trayectorias donde los universitarios van mejorando su situación laboral, gracias a la experiencia laboral, redes sociales, especialización en el trabajo...etc, hasta desembocar en una inserción laboral plena (estable y acorde con el nivel de cualificación del trabajador). Este tipo de trayectorias están muy relacionadas con el enfoque de los mercados internos de trabajo, ya que una vez que se ha conseguido acceder al mercado laboral, la especialización en el trabajo, la experiencia laboral, las redes sociales y la costumbre, hacen que el empleado vaya mejorando su situación laboral.

¿Qué ocurre con la mayoría de universitarios que han hecho prácticas en empresas? La mayoría (85%) inician nuevas trayectorias laborales, ya que pierden los vínculos laborales con la empresa donde hicieron las prácticas. Las trayectorias que describen son trayectorias marcadas por salidas y entradas del mercado de trabajo.

En concreto, desde que terminaron las prácticas han estado una media de 6 meses desempleados hasta encontrar otro trabajo, cuando acceden a un trabajo suele ser con carácter temporal, intercalando una media de 1,8 periodos de desempleo entre unos trabajos y otros, llegando a tener hasta cuatro trabajos diferentes. Sus trayectorias han estado marcadas por situaciones de paro-empleo-formación...etc.

Estos universitarios describen también trayectorias de aproximación sucesiva, ya que su situación ha ido mejorando con el tiempo. En la actualidad presentan una situación laboral similar a la de los universitarios que no han perdido sus vínculos laborales con la empresa donde realizaron las prácticas, en cuanto estabilidad laboral y tipo de empleo se refiere.

Los universitarios que han hecho prácticas en empresas, aunque se desvincularon de la empresa donde las realizaron, han mejorado su proceso de transición a la vida activa, ya que encuentran empleo en menos tiempo y acceden a trabajos de más categoría, aunque con estabilidad similar, que otros universitarios, según hemos podido deducir al comparar las trayectorias laborales obtenidas en este estudio con la de otros estudios de universitarios y mercado laboral realizados en España.

Otros aspectos más subjetivos, como son las propias **valoraciones de los universitarios**, muestran como la mayoría considera que la experiencia profesional (57,6%), la formación práctica (57,9%) y la ampliación del currículum (65,7%), que han adquirido durante las prácticas, son cualificaciones muy relevantes para la inserción laboral.

En general, seis de cada diez universitarios (63,8%), están muy o bastante de acuerdo en que son un buen medio de acceso al trabajo.

Hay que tener presente, que de los seis aspectos más relevantes en sus carreras laborales, las prácticas en empresas las sitúan en tercer lugar, después de su propia iniciativa individual y de la titulación cursada, y antes que la situación estructural del mercado de trabajo, la procedencia de clase y que la suerte.

Las prácticas en empresas cumplen con sus dos principales objetivos al dotar a los universitarios de cualificaciones muy relevantes a la hora de afrontar el proceso de inserción laboral.

No obstante, son muchos los **aspectos que hay que mejorar de este servicio**, en concreto hay que intensificar y mejorar la comunicación entre la Universidad y la empresa, con el propósito de que ambos actores estén más implicados en el desarrollo y perfeccionamiento de las prácticas. Estos contactos han de repercutir en un incremento del número de plazas (de unos 3500 universitarios que las solicitan todos los años, sólo unos 400 las realizan (11%)), en la mejora de los Planes de Trabajo que van a desarrollar en la empresa, para conseguir una planificación real y adaptada a la formación que el alumno ha recibido en la universidad. La mayoría de las empresas (55,4%), no cuentan con un plan de trabajo para los alumnos que van a realizar las prácticas. Ello ha traído consigo diferentes conflictos, como son las elevadas exigencias laborales de algunos empresarios a los alumnos, la inadecuación entre el trabajo que se les pide a los universitarios y para el que capacita la carrera que cursan, o simplemente el hecho de no saber el empresario que tareas puede encomendar al alumno en prácticas (muy habitual en los sociólogos).

Es necesario cambiar algunos aspectos de la regulación jurídica, como ampliar las prácticas a los titulados sin experiencia laboral. La figura del tutor en la universidad, debería ser obligatoria, ya que su papel es fundamental para mejorar la calidad de los trabajos, ayudar a elaborar planes de trabajo y desarrollar una labor de orientación. Se ha de dotar de mayor flexibilidad, a los alumnos en cuanto al horario y a la organización del trabajo.

Se ha de mejorar la información dirigida a los universitarios y a las empresas, que ambos conozcan los términos de los convenios pactados: tanto sus derechos como obligaciones.

La totalidad de las prácticas han de estar dotadas de una gratificación económica, para evitar que los costes de su realización (transporte, algún tipo de material...etc) recaigan en su totalidad en los alumnos.

En lo que respecta a los empresarios, se deben impulsar medidas fiscales para las empresas que contraten a los alumnos al terminar las prácticas.

Con ello se evitarían muchos de los conflictos que sí tienen solución. Las prácticas han de ser realmente una experiencia profesional para los universitarios, que les procuren una formación práctica de mayor calidad y unas cualificaciones que les faciliten la inserción laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- AUBERNI, S. (Comp) (1995):** La orientación profesional, Institut Municipal d'educació, Barcelona.
- BECKER, G.S. (1983):** "Inserción en capital humano e ingresos" en TOHARIA, L. El mercado de trabajo: teorías explicativas, Alianza, Madrid, pp. 39-64.
- BLANCH, J.M. (1990):** Del viejo al nuevo paro, PPU, Barcelona.
- BOWLES, S. y H. GINTIS (1983):** "El problema de la teoría del capital humano: una crítica marxista" Educación y Sociedad, Akal, Madrid, nº 1, pp. 197-206.
- CASAL, J.; J.M. MASJUAN y J. PLANAS. (1989):** La inserción profesional y social de los jóvenes. Los itinerarios de transición entre los 14 y los 25 años, ICE-UAB, Barcelona.

- _____. (1990): "La inserción social de los jóvenes", Revista de educación, Ministerio de Educación y Ciencia, nº 293, pp. 109-122.
- CASAL, J. (1995): «La transició al mon dels adults com a objete d'estudi», Papers, UAB, Barcelona, nº 25, pp. 63-75.
- _____. (1996): "Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración", Revista Española de Investigaciones Sociológicas, CIS, Madrid, Nº 75, pp. 295-316.
- _____. (1997): Modalidades de transición profesional, mercado de trabajo y condiciones de empleo, Jornadas sobre Inserción Laboral, GRET, ICE-UAB, 27 Y 28 de noviembre.
- FIGUERA, P. (1996): La inserción del universitario en el mercado de trabajo, PPU, EUB, Barcelona.
- GARCIA, M^a.I. (1998): Recursos formativos e inserción laboral de los Jóvenes, CIS, Madrid.
- IGLESIAS, J. (Dir.) (1996): Avance del estudio sobre la juventud de la provincia de Granada, Diputación Provincial de Granada, Granada.
- LATIESA, M. Et al. (1996): Trayectorias académicas y profesionales de los licenciados en Ciencias Políticas y Sociología, Working Paper, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad de Granada, Granada.
- MARTÍNEZ, R. (1999): La inserción laboral de los universitarios. Evaluación de las prácticas en empresas en la Universidad de Granada. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad de Granada. En prensa.

Los aspectos del empleo universitario en el Informe Universidad 2000

Félix García Lausín

Secretario General de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas

En primer lugar recordaré qué es el informe Universidad 2000, cómo se gestó, cómo se hizo y quién participó. Después iré dando repaso a algunas de las ideas que reflejan el interés de los autores del informe por el empleo, muestra su preocupación por lo que se viene en denominar pertinencia de la Universidad, que la Universidad cumpla con lo que la sociedad espera de ella.

En 1997 comenzó a hacerse evidente la necesidad de que España dispusiera de un informe que reflejara la situación de la enseñanza superior. En España tendemos a hablar de *Universidad como equivalente a educación superior, de tan reducida que es nuestra oferta de educación superior no universitaria, pero el propósito del informe habría de ser analizar el conjunto de la enseñanza superior.*

Un primer elemento de referencia fue la conferencia regional de La Habana, celebrada en 1996, primera actividad preparatoria de la conferencia mundial sobre la educación superior que, organizada por la UNESCO, tuvo lugar en París en octubre de 1998. En sus actas se encuentran reflejados muchos de los problemas y nuevos retos que también afronta la universidad española, junto a algunas propuestas interesantes.

Más tarde, en 1997, se presentaba el popularmente conocido como "Informe Dearing", que tuvo un cierto eco en la prensa y otros medios de comunicación en España, desde luego mucho más que la conferencia regional de La Habana. El informe Dearing es un informe riguroso del que algunos han dicho que sólo buscaba justificar una subida de las tasas universitarias en el Reino Unido.

Con estos antecedentes la CRUE organizó en otoño de 1997, en la Universidad de Salamanca y bajo los auspicios de la UNESCO, una conferencia sobre los objetivos de la universidad ante el nuevo siglo. Se asumieron los ejes principales que estaban siendo objeto de análisis en la preparación de la Conferencia Mundial que iba a tener lugar en París en 1998 y que no eran otros que pertinencia, calidad, gestión y cooperación internacional.

Tras una serie de contactos institucionales, con la Ministra de Educación y Cultura, el Presidente del Gobierno y el Presidente del Congreso de los Diputados, el día 18 de diciembre de 1998 el Presidente de la CRUE encargaba al Prof. Josep M. Bricall la dirección del informe Universidad 2000. La decisión de encomendar esta responsabilidad al Prof. Bricall había sido adoptada por la Asamblea General de la Conferencia de Rectores por unanimidad.

Como quiera que desde la CRUE se tenía clara la voluntad de que el trabajo no fuera un informe de parte, propuestas de los universitarios que sólo interesaran a los universitarios, se decidió constituir un Patronato que reflejara el aval social al trabajo. El Patronato integra al entonces Director General de la UNESCO, Prof. Mayor Zaragoza, el Presidente del

Club de Roma, el Presidente de la CEOE, el Presidente de CEPYME, el Secretario General de CCOO, el Secretario General de la UGT, el Presidente de la CSI-CSIF, Presidente del Club de Gestión de Calidad, el Presidente del COTEC, el Presidente del Consejo Social de la Universidad de Castilla-La Mancha, el Presidente de Cruz Roja, el Presidente de la CECA, el Presidente de Freixenet, Presidente de Glaxo Wellcome y el Presidente de Telefónica.

¿Quién hizo y cómo se hizo el trabajo? Una Comisión Asesora colaboró con Prof. Josep M. Bricall en la elaboración del informe. Esta comisión estaba integrada por el Prof. Julio Feroso, antiguo Rector de la Universidad de Salamanca, el Prof. Ramon Lapiedra, antiguo Rector de la Universitat de València, el Prof. Francisco Michavila antiguo Rector de la Universitat Jaume I de Castelló y ex-Secretario General del Consejo de Universidades, el Prof. Miguel Angel Quintanilla, también ex-Secretario General del Consejo de Universidades, el Profesor Rafael Pérez Alvarez-Osorio ex-Vicerrector de la Universidad San Pablo-CEU y antiguo Vocal del Consejo de Universidades, el Profesor Juan Manuel Rojo ex-Secretario de Estado de Universidades e Investigación y el Profesor Fernando Tejerina, también ex-Secretario de Estado de Universidades, Investigación y Desarrollo.

Se apoyaron en una serie de insumos: documentos y trabajos previos, encargos específicos a expertos y encuentros. En un primer tipo de encuentros, en los que participaban entre 20 y 25 personas procedentes de diferentes ámbitos (agentes sociales, empresas, organismos públicos de investigación y universidades), se trató sobre financiación, calidad, ajuste entre oferta y demanda (sincronización), investigación, recursos humanos y administración, gestión y gobierno. La metodología aplicada, *search conference*, permitió dibujar un mapa de opiniones de los participantes que, guiados por el moderador, aportaron su conocimiento opinión y experiencia personal sobre el tema.

Un segundo tipo de encuentros, una vez celebrados los anteriores, permitió pulsar la opinión de representantes de estudiantes, presidentes de consejos sociales y rectores.

Una vez concluidos los trabajos, el informe Universidad 2000 se presentaba, primero al Patronato e inmediatamente a la comunidad universitaria y a la sociedad en general, el día 24 de marzo.

Declaración del Patronato del Informe Universidad 2000 tras la sesión celebrada el día 24 de marzo de 2000, en el Rectorado de la Universidad Politécnica de Madrid, en la que le ha sido presentado el trabajo dirigido por el Prof. D. Josep M. Bricall.

- i. El documento presentado contiene un análisis riguroso y en profundidad de la situación actual de la enseñanza universitaria en España, sin perder de vista su engarce en el sistema de enseñanza superior y las referencias internacionales.
- ii. A lo largo del texto, y en forma de recomendaciones, se proponen numerosas medidas relevantes para la modernización de las Universidades y el incremento de la calidad de la educación superior y la investigación científica, claves para el progreso social y económico y el tránsito de la sociedad de la información a la del conocimiento. Su propósito es la mejora del servicio público que las Universidades prestan a la sociedad.
- iii. Con la presentación de este trabajo, consideramos que debe abrirse un amplio debate en el seno de nuestras Universidades y de la sociedad española, debate que la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, junto con los agentes sociales, debe promover y en el que ha de jugar un papel destacado.
- iv. Este Patronato analizará las aportaciones del debate, comunicará los resultados a la sociedad española y dará traslado de los mismos a los poderes públicos y, en especial, al Parlamento español y a los de las Comunidades Autónomas.

¿Qué va a pasar ahora? El día 14 de septiembre está prevista otra reunión del patronato y en esa reunión se valorará la conveniencia de presentar ya el trabajo a los poderes, una vez transcurrido un primer período para el debate.

Pasaré ahora, tras esta breve introducción, a presentar algunas referencias directas al empleo que se recogen en el informe Universidad 2000. Yo me limitaré a tratar de hilar citas textuales, para ser así fiel al documento y no añadir de mi cosecha más allá de lo imprescindible.

El primer párrafo que he seleccionado es, precisamente, el primero del informe: "*La cuestión más importante de la universidad actual es su adaptación a los cambios que la sociedad le exige, tanto en relación a las enseñanzas que imparte como a la investigación que realiza*". Esta frase, en mi opinión, señala de forma clara la preocupación de los autores porque la Universidad se adapte y ajuste a los cambios de la sociedad, de forma que responda satisfactoriamente a las demandas que la sociedad le plantea.

Entre las funciones de la Universidad se encuentra la de formar profesionales que contribuyan al desarrollo social y económico de sus comunidades. La Universidad ha de contribuir al desarrollo de la capacidad de empleo de las personas a través de la adquisición de las competencias necesarias para promover, a lo largo de toda la vida, la creatividad, la flexibilidad, la capacidad de adaptación y la habilidad para aprender a aprender y para resolver problemas. Así se apuntaba en la comunicación de la Comisión Europea de 12 de noviembre de 1997, citada en el informe, "el desarrollo de la capacidad de empleo a través de la adquisición de competencias necesarias...".

Tal como se señala en el trabajo, en un contexto cambiante las capacidades de aprender, sean de los individuos, sean de las empresas o instituciones, constituyen el fundamento principal de las sociedades modernas y la historia de la aplicación del esfuerzo humano a los procesos de producción muestra una tendencia ininterrumpida hacia la progresiva sustitución del esfuerzo manual por el intelectual, en las actividades profesionales, en los procesos productivos y en los procesos sociales.

Conocimiento, innovación y capacidad de aprendizaje son tres aspectos complementarios que son esenciales para el desenvolvimiento de las sociedades avanzadas. El informe apunta el cambio que debe producirse en los objetivos que la universidad se plantea respecto a la formación de las personas.

En el diario El País aparece hoy publicada una noticia relacionada con este encuentro que me ha llamado la atención y ahora voy a comentar: "el 18% de los titulados cree que no hace falta ser universitario". Está claro que el número de universitarios ha crecido fuertemente en España. En este crecimiento han influido diferentes circunstancias entre las que los autores de Universidad 2000 destacan tres: familiares, sociales y el bajo coste de los servicios de educación superior. Estas circunstancias han facilitado un importante crecimiento del número de estudiantes universitarios y, con ello, del número de titulados universitarios en España.

Es lógico el interés por los estudios universitarios, ya que aportan mayor flexibilidad y capacidad de adaptación para afrontar los cambios que tienen lugar en los sistemas culturales y productivos, o al menos habría de ser así. Lo que las estadísticas demuestran es que los estudios superiores aportan es una menor probabilidad de desempleo, una mayor probabilidad de lograr contratos permanentes y mayores rendimientos privados. En España, las tablas elaboradas por la Prof. San Segundo (Universidad Carlos III de Madrid) no dejan lugar a dudas.

En todo caso, puede hablarse de un cierto *stock* en determinadas áreas, un desajuste

con las necesidades medibles de la sociedad que lleva a los autores del informe a plantear que los responsables de las administraciones públicas deberían de orientar debidamente las demandas individuales hacia las áreas más apropiadas, evitando siempre políticas excesivamente rígidas en la dirección del empleo. Es decir, no debe concebirse la educación superior únicamente como el camino para ejercer una determinada profesión sino como un camino para aprender a aprender.

Según Universidad 2000, una exigencia obvia de las estrategias de potenciación de los recursos humanos reside en que los distintos agentes sociales, incluido el sector de la enseñanza superior, compartan una misma visión de las necesidades futuras en términos de especialización y de nivel de cualificación de la fuerza de trabajo. Lo que se está planteando es el compromiso de los *stakeholders*, de los agentes sociales e institucionales, para tratar de mejorar ese ajuste entre la formación de profesionales y las demandas del mercado de trabajo, las demandas de la sociedad, de las organizaciones en la sociedad.

Así, los autores de Universidad 2000 proponen que se suscriban acuerdos con los agentes sociales para ofrecer contenidos formativos más cercanos a las necesidades de los distintos sectores de actividad y para desarrollar cursos de formación continua. Tomando una vez más una frase del informe "la alianza con las empresas y las organizaciones sociales estimula una mejor adecuación de los planes de estudios a las necesidades formativas de las empresas, especialmente de las PYME, y de las organizaciones de naturaleza social.

Las instituciones universitarias deben hacer su trabajo de la mejor manera posible, esta es otra de las preocupaciones que se refleja a lo largo de todo el informe. Que las decisiones se tomen siguiendo criterios de demanda objetiva de la sociedad y que las instituciones de enseñanza superior se organicen de la manera más eficiente para atender debidamente a los nuevos tipos de estudiante y proveer a la sociedad de nuevas enseñanzas y nuevas formas de organizar el aprendizaje, cubriendo así nuevos perfiles profesionales. Por nuevos tipos de estudiante ha de entenderse los que se incorporan como resultado de la creciente demanda de formación continua y a lo largo de la vida

En la sección del informe dedicada a la calidad se trata también, como es obvio, del empleo. Los sistemas de calidad de las universidades deberían suministrar información suficiente, a los estudiantes y al mercado laboral, sobre el perfil profesional de la oferta formativa. Además, y en conexión con la acreditación de centros y estudios, habría de garantizarse que los graduados de un programa que haya sido acreditado están adecuadamente preparados para iniciar y continuar con la práctica de una profesión. Esto habría de cuidarse de manera especial en los estudios de más claro perfil profesional.

En numerosas ocasiones, se insiste en la necesidad de que la universidad sea eficiente respondiendo a la demanda externa, y no tanto a la demanda interna, en la formación de profesionales y la conexión con la sociedad y el empleo. Entre los indicadores de rendimiento debería considerarse el primer destino profesional de los graduados, qué es lo que ocurre con los egresados de la universidad.

Por último, dos referencias relacionadas con el nuevo contexto social y económico. En primer lugar, la sociedad espera de los nuevos titulados universitarios que conozcan la influencia y las formas de gestión de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en sus respectivas áreas de especialización y que, asimismo, dispongan de las suficientes competencias y habilidades para hacer uso de estas tecnologías. En segundo lugar, los estudiantes europeos no se preparan ya sólo para los respectivos mercados laborales nacionales sino también para un ámbito internacional sujeto a cambios constantes, que exige una adaptación continua a nuevas realidades. La cooperación entre universidades

favorece la renovación de la formación adquirida y posibilita el reconocimiento de los períodos formativos en espacios geográficos más amplios.

La actividad universitaria tiene, por tanto, una clara incidencia en el empleo. La Universidad ha de preocuparse por el ajuste de su oferta formativa a las demandas de la sociedad y garantizar la empleabilidad de sus egresados; también por el fomento del espíritu emprendedor y por el establecimiento de nuevos esquemas formativos que atiendan a la creciente demanda de formación continua y a lo largo de la vida.

La Universidad, a través de su actividad de investigación, desarrollo e innovación, puede igualmente contribuir al empleo, apoyando o generando proyectos emprendedores y colaborando en la mejora de la competitividad de nuestras empresas y de la calidad de los servicios.

La experiencia de las guías de empleo

Fernando Martínez Gómez

Director Gerente de la Fundación Universidad-Empresa

Ubicados en una sociedad de cambios constantes, dónde el Mercado de Trabajo tiene muchas fluctuaciones, estar bien informados es una opción necesaria que todos deberíamos tener en cuenta en la búsqueda de empleo. La bien conocida frase "la información es poder" constata su importancia.

Estar bien informados, en definitiva, permite Elegir - Decidir - Hacer - Conseguir.

Por tanto, la búsqueda de empleo debe ir precedida de una primera fase de recopilación de información sobre los aspectos relacionados con el entorno laboral.

Pero esta información debe suministrarse de forma organizada y adaptada a las necesidades de los usuarios. En nuestro caso de los jóvenes recién titulados.

A la hora de organizar esta información que venimos suministrando desde hace más de 10 años a través de nuestra "Guía de Empresas que ofrecen empleo" partimos de una premisa básica: las variaciones del mercado de trabajo nos impiden realizar afirmaciones, o de algún modo predecir con un alto grado de acierto que puede ocurrir en un futuro más o menos cercano con los datos que manejamos. Pero a pesar de ello, sabemos de la importancia de informar sobre las tendencias observadas en los últimos años, con el objetivo final de lograr que nuestros usuarios puedan tomar decisiones sobre la elección de su futuro trabajo u ocupación fundamentadas en los datos reales.

Encontrar un empleo es una de las mayores preocupaciones de los jóvenes y, a veces, aún más de los padres. Las dificultades en este campo son a veces excesivas.

Porque todos debemos ser conscientes que a pesar de los éxitos recientes en la lucha contra el paro, ésta es todavía la principal preocupación social y económica de los españoles. Además debemos enfrentarnos al hecho de que un gran número de jóvenes nunca ha tenido un trabajo, y de que este porcentaje de parados duplica al número de adultos en las mismas circunstancias.

También deberíamos tener en cuenta que los titulados universitarios, como bien destaca el Informe Universidad 2000, han pasado de representar poco más del 5% de la población ocupada en 1976, a situarse alrededor del 17% en 1997.

Los empleos existen, encontrarlos no debe ser una suerte de improvisación, esto se aprende.

Desde la Fundación Universidad-Empresa intentamos impulsar iniciativas que ayuden a aquellos que buscan empleo, a los estudiantes que quieren completar su formación universitario realizando prácticas en una empresa, o a aquellos que han decidido optar por ser emprendedores y por poner en marcha su propia empresa.

En definitiva, se trata de contribuir a aclarar el mercado laboral universitario y **orientar las vocaciones profesionales** hacia su mejor aprovechamiento. Actualizando y difun-

diendo las posibilidades que existen en el mercado y facilitando la comunicación entre el universitario y la empresa, para el beneficio de la sociedad.

Porque aprender a encontrar un trabajo no es una enseñanza como otra que se añade a la suma de conocimientos adquiridos por los jóvenes a lo largo de sus estudios. Encontrar un trabajo es un estado de ánimo, andar un camino que implica un esfuerzo personal importante.

Un título, sin lugar a dudas siempre es indispensable, pero no es un fin en sí mismo. El principio que nos regía por el que el simple hecho de poseer un título era óbice para abrir las puertas a la empresa ha caducado.

Confrontados ante una situación masificada, dónde existe multiplicación de candidaturas, a cual más brillante, hace que los "empleadores" se muestren cada vez más exigentes. La preferencia por una "cabeza bien amueblada" mejor que una "mente repleta" es la nueva regla del juego.

Tener éxito en los estudios y obtener una o más titulaciones constituye un pedestal sobre el que se puede plantear el futuro profesional. Si bien es cierto que un tercer elemento viene a añadirse a estos dos primeros, "el empuje personal" La empresa de hoy en día busca personas con mentalidad abierta, que tengan capacidad e interés por trabajar en equipo.

Pero también somos conscientes de que el ideal del recién titulado es encontrar un trabajo adaptado a la titulación obtenida, y a las habilidades de cada uno, así como a los deseos de perseverar en un modelo de vida determinado.

Para conseguir este objetivo final, se ha convertido en imprescindible, sea cual sea la titulación a la que nos refiramos, reflexionar, preparar y organizar la búsqueda de empleo hacia aquellos sectores que sean lo más parecidos a los estudios que se han realizado. Y es por este motivo que en nuestra Guía no sólo ofertamos los puestos de trabajo que nuestras empresas tienen en estos momentos, sino que además intentamos orientarles en la forma idónea de enfrentarse a la búsqueda del primer empleo. Intentamos hacer ver a nuestros jóvenes universitarios que posiblemente como candidatos poseen, sin quizá saberlo, habilidades que pueden seducir a su futuro jefe/empleador.

En efecto, no debería ser al finalizar los estudios cuando el joven se planteara la improvisación de la búsqueda de empleo. La entrada en la vida activa se prepara en los primeros años de estudios. Construir este camino permite tener la capacidad de aparentar una posición de mayor valor ante un posible "empleador". Muchas empresas reprochan a sus candidatos una actitud pasiva, más de demandantes que de oferentes de servicios. Debemos ser capaces de transmitir el hecho de que la búsqueda del primer empleo se puede parecer al lanzamiento de una oferta de servicios sobre un mercado específico: el del empleo.

Y desde la Fundación pretendemos establecer este puente que permita franquear a los recién licenciados de nuestras universidades esta frontera que separa al sistema educativo de la realidad empresarial.

Porque todos sabemos que la cooperación estrecha entre los responsables del sector empresarial y del mundo productivo por una parte y, por otra, aquellos que tienen la misión de formar al futuro personal cualificado, resulta absolutamente imprescindible. El Libro Blanco para el Empleo ya destacaba este hecho cuando apuntaba que *"en la preparación para la sociedad de mañana no basta poseer un saber y un saber adquirido de una vez para siempre. Es imperativa la actitud para aprender"*.

Por esta razón, cada vez más, las empresas y la universidad se dan cuenta de la necesidad de acercar posturas para conseguir que la formación que recibe el estudiante se adapte

a la que demanda el mercado, y desde nuestra Fundación pretendemos ayudar a establecer ese necesario puente de coordinación y colaboración que ayude a ambas instituciones.

El hecho de que la Guía alcance su novena edición, confirma, una vez más, su utilidad y la aceptación, tanto por parte de los universitarios como de las empresas que año tras año, apuestan por esta publicación.

Desde la Fundación queremos seguir colaborando en la difícil tarea de la salida profesional para el recién titulado. Una salida que no sólo pasa por la contratación por parte de una empresa, sino que a través de la Guía, los lectores podrán comprobar como existen otras vías que pueden resultar tan interesantes como la anterior. Y me estoy refiriendo a las prácticas, al voluntariado, o a la creación de la propia empresa. En definitiva, la Guía 2000 pretende ser un manual de consulta que ayude a nuestros jóvenes estudiantes.

Pero al mismo tiempo es un poderoso medio para las empresas para elegir a sus futuros trabajadores, acercando una oferta y una demanda que va variando a toda velocidad.

Porque debemos tomar buena nota de que desde que hace unos diez años se dieron los primeros pasos hacia la liberalización de las telecomunicaciones en Europa, se ha ido configurando en ella la denominada "Sociedad de la Información", cuyo desarrollo actual la convierte en un elemento llave para la creación de empleo en el siglo XXI.

Estas Industrias se han convertido en uno de los sectores más importantes y de más rápido crecimiento en la economía mundial. Están creando nuevos empleos, nuevas oportunidades, nuevos productos y servicios, impulsando el crecimiento económico y mejorando la competitividad. Es por ello que a medio plazo conviene tener en cuenta factores que tienen gran relevancia para la construcción de un marco favorable al crecimiento económico y al empleo. Es preciso, pues, el establecimiento de un clima que favorezca la innovación, el avance tecnológico y un amplio desarrollo de las actividades de servicios, entre las que tiene una importancia creciente la sociedad de la información.

El sector de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) está estallando. No sólo está creciendo, sino que además se reinventa cada día. Su mercado cambia mucho. Este hecho, unido al proceso de desregulación que está viviendo en muchos países de Europa, lo convierte en un sector imparable.

Si tomamos como referencia los cinco sectores que ofrecen empleo con más frecuencia en cada edición de la Guía que hoy presentamos, vemos que a lo largo de los últimos 10 años los de Informática y Telecomunicaciones son los que se han afianzado en las primeras posiciones.

Las nuevas tecnologías son como una varita mágica que enriquecen a los que las desarrollan, las aplican, o las utilizan. Pero paradójicamente uno de los sectores con más futuro en la economía, no encuentra personas capacitadas para cubrir los puestos vacantes.

La falta de personal que afecta al sector de la tecnología informática se ha convertido en uno de los mayores retos de la Europa del futuro. Según las informaciones aparecidas en los últimos tiempos en los medios de comunicación se calcula que hay actualmente cerca de 1.200.000 puestos vacantes en el campo de las nuevas tecnologías.

Un panorama nada halagador para el continente. Así tenemos que Telecomunicaciones, construcción, turismo y ocio, comercio electrónico e Internet serán las principales actividades generadoras de empleo.

En la Guía 2000 podemos comprobar como los puestos más demandados son los informáticos, ingenieros de telecomunicaciones, economistas y profesionales de marketing. Sin embargo, los procedentes de Humanidades también tendrán su oportunidad, siempre y cuando se hayan reciclado a través de formación relacionada con informática, procesos de calidad, etc.

Como pueden observar la paradoja de que en España exista todavía, a pesar del progresivo descenso del paro, un alto porcentaje de la población que no tiene empleo, se da cuando aparecen sectores como los anteriormente mencionados con dificultades para encontrar mano de obra.

Para llamar la atención sobre este déficit la recién celebrada **cumbre Extraordinaria sobre Empleo**, en Lisboa, se planteó impulsar acciones a corto plazo que solucionen la falta de estos perfiles. Siempre de la mano de las empresas europeas puesto que como indican los expertos una vez más "la cooperación entre instituciones educativas y empresas ha probado ser muy útil"

Es necesario un esfuerzo compartido del sistema educativo y de la comunidad en toda su extensión, dirigido a contribuir a la reforma educativa, porque no basta con desarrollar un sistema educativo de alta calidad, y formar grandes profesionales.

Debemos ser capaces de crear un entorno de libertad económica en el que nazcan suficientes empresas para que las vocaciones empresariales pongan en práctica sus ideas. Y debemos ayudar a que las personas puedan relacionar la educación y el trabajo para que adquieran las habilidades generales para el empleo.

Debemos ser conscientes de que el capital humano, a medio plazo, debe considerarse como la única garantía de aumentar la competitividad empresarial en un mundo abierto dominado, cada vez más, por los avances tecnológicos.

En ese ámbito se debe mejorar sustancialmente el nivel educativo y la formación profesional de los trabajadores.

Debemos lograr que el sistema educativo atienda las necesidades reales que hoy tiene el sistema productivo para evitar el despilfarro y la frustración que en estos momentos se da en España, según se desprende de la elevada tasa de paro universitario. Pero también debemos ser capaces de impulsar la formación en el puesto de trabajo y la formación permanente, que incremente y mejore el capital humano y la empleabilidad de los individuos.

En definitiva, preparar a las personas para trabajar debería ser una meta básica del sistema educativo total. En este sentido, la institución universitaria ha de procurar la preparación, con la debida calidad, de los profesionales que puedan insertarse en el mundo laboral. Y desde la Empresa debemos facilitar la interconexión entre la Universidad y el sistema productiva, a través del cual se contribuya a desarrollar en los futuros profesionales conocimientos, habilidades y actitudes propias de un desempeño profesional, por medio de su implicación en actividades profesionales en condiciones reales.

Y debemos ayudar a que las personas puedan relacionar la educación y el trabajo para que adquieran las habilidades generales para el empleo.

Porque aunque las estadísticas indiquen que casi el 60 por ciento de las empresas españolas desaparecen durante los dos primeros años, no hay que desanimarse. En la Guía 2000 se aborda, por primera vez, la cuestión de la creación de la propia empresa como una interesante solución en la búsqueda del primer empleo.

Según datos de las Cámaras de Comercio, sólo el 30 por ciento de los jóvenes universitarios españoles considera la posibilidad de abrir su propio negocio, mientras que el 70 por ciento restante aspira a encontrar trabajo en una multinacional o a convertirse en funcionario. Una proporción inversa a la de otros países desarrollados.

Con la idea de favorecer el autoempleo, la Cámara de Comercio e Industria de Madrid, en colaboración con la Fundación, acaba de poner en marcha un proyecto ilusionante, y de futuro, la apertura de puntos de información en las Universidades Madrileñas para incentivar a los universitarios con vocación emprendedora y con una idea de negocio. El punto de

Información de la Universidad Rey Juan Carlos I acaba de abrir sus puertas y en próximas fechas ocurrirá lo mismo en dos Universidades más madrileñas. Con esta iniciativa pretendemos hacer posible el mejor conocimiento de las empresas en el mundo universitario, conocimiento que, con toda seguridad fructificará en el futuro en nuevas inquietudes empresariales.

Y en este punto me gustaría reflexionar sobre el papel que los emprendedores van a tener en el próximo siglo y las oportunidades que se les van a presentar en una economía cada vez más integrada, en la que la dimensión parece que va a ser una variable fundamental.

Tanto la Cámara como la Fundación pretenden desarrollar una labor para favorecer la puesta en marcha de nuevas empresas jóvenes, fomentando las vocaciones empresariales desde la universidad, entendiendo que con ello estamos contribuyendo a la creación de empleo y al fortalecimiento de nuestra economía.

Todos sabemos que en España no existe una clara inclinación hacia el mundo de la empresa y que su creación, como he comentado anteriormente, no figura entre los objetivos inmediatos de los jóvenes que finalizan sus estudios, que bien al contrario, prefieren en la gran mayoría de los casos preparar unas oposiciones o colocarse por cuenta ajena antes que asumir el riesgo que todo proyecto empresarial lleva consigo. A modo de ejemplo, puedo citar los resultados del estudio sobre la evolución laboral de los licenciados que participaron en el período 1987-1997 en el Programa de Cooperación Educativa, puesto en marcha por la Universidad Autónoma de Madrid y la Fundación, según los cuales sólo el 8% había participado en un proyecto de creación de empresas y sólo un 11% tenía expectativas de hacerlo en el futuro.

Creo que son datos poco alentadores que vienen a poner de manifiesto la poca atención que hemos prestado a la empresa como salida profesional, lo que hace que el joven universitario español todavía no esté concienciado y no tenga la cultura empresarial necesaria para afrontar el reto que supone la entrada en el mundo de los negocios.

En este contexto, iniciativas que tiendan a promover el espíritu empresarial, formando a personas capaces de poner en marcha sus propios proyectos y estimulando la creatividad y la búsqueda de nuevas oportunidades de negocio, me parecen realmente interesantes y especialmente en unos momentos en que desde las diferentes instancias, políticas y económicas, se está reconociendo que el crecimiento dinámico de España y Europa, y su papel como potencia económica, va a depender, en gran medida, de sus futuros empresarios y de la competitividad de sus empresas, que serán los auténticos motores de su desarrollo y la principal fuente de creación de empleo.

Ante esta situación, el futuro de nuestros jóvenes universitarios, como futuros empresarios, me resulta realmente apasionante. Los próximos años van a presentar niveles de cambio con los que casi ni nos atrevemos a soñar y las personas con iniciativa y visión de futuro van a tener un horizonte lleno de expectativas.

Es cierto, como antes mencionaba, que las actividades más dinámicas serán las relacionadas con las nuevas tecnologías y la producción, gestión y uso de la información, pero también es cierto que surgirán nuevas oportunidades en el campo del ocio y la cultura, el medio ambiente, la atención a los mayores, la artesanía, los servicios de proximidad y otras muchas actividades a las que sólo las pequeñas empresas podrán respuesta de una forma ágil y profesional.

Estas nuevas oportunidades deberán ser aprovechadas por empresarios con iniciativa y creatividad. Esta es la palabra clave del futuro: creatividad, capacidad para descubrir y dar respuesta de una forma eficiente, a las necesidades que los nuevos tiempos van a plantear-

nos; capacidad para aprovechar esos nichos de mercado que las grandes empresas no pueden cubrir y en los que las pequeñas pueden ser sumamente eficaces.

Y tengo que reconocer mi confianza en el futuro de los nuevos empresarios, de los jóvenes universitarios que se decidan por esta opción, en su aportación a la economía del próximo siglo y en su capacidad para convivir con las grandes empresas. Creo que lo fundamental va a ser su capacidad para descubrir y aprovechar estas nuevas oportunidades de negocio que van a presentarse y su formación, que va a tener una importancia mucho mayor que hasta ahora.

Y porque creemos que es necesario realizar una apuesta más decidida por los emprendedores y por las nuevas empresas nos hemos embarcado junto a la Cámara de Comercio de Madrid, en esta interesante iniciativa. Estos puntos de información nacen con el ambicioso reto de estimular el talante empresarial y el espíritu de asunción de riesgos en el entorno universitarios.

Pues a pesar de los datos anteriormente citados, también es cierto que en 1999 el número de empresarios aumentó en un 11% -aproximadamente 90.000 personas más- mientras que el incremento medio entre 1994 y 1998 se situaba alrededor del 5%.

Es por todo esto que he intentado trasladarles que el apartado de motivación empresarial es uno de nuestros grandes objetivos. Intentar conseguir que la empresa se convierta en uno de los principales objetivos de nuestros jóvenes; que los recién titulados y, a la vez desempleados, se planteen las posibilidades de crear su propio puesto de trabajo a través del autoempleo; que la empresa sea un fin y no un medio, y que esa creatividad que nos caracteriza se refleje en la aparición y puesta en marcha de buenos proyectos empresariales.

Y es aquí, ante esta nueva situación ante estas nuevas salidas profesionales dónde se hace necesario revisar la idea de que la formación universitaria debe preparar al estudiante para un trabajo concreto, para un determinado puesto de trabajo.

La Universidad del futuro habrá de formar personas capaces de inventar nuevas empresas, nuevos trabajos y nuevos empleos.

Porque la Universidad no puede limitarse a adaptar su oferta educativa a la demanda de empleo existente. Su gran reto es participar con su formación en la creación de las condiciones que hagan posible las iniciativas, las aptitudes y, en definitiva, los comportamientos que lleven a la creación de empleo, de nuevas empresas, de jóvenes emprendedores. Es la idea de "la Universidad como fábrica de emprendedores" Porque ¿Quién mejor que los universitarios, capital humano cualificado" para identificar las oportunidades de negocio del futuro"

No pretendo abusar de su paciencia enumerando todos y cada uno de los apartados de la Guía de Empresas que Ofrecen Empleo, pero me parecía necesario recordar estos contenidos para que puedan valorar el interés de esta publicación y algunas de las razones por las que continúa teniendo tan buena acogida. Es una de múltiples iniciativas de la Fundación de las que nos sentimos más satisfechos y que nos obliga a seguir trabajando y superándonos.

Quiero terminar recordando a todos Vds. la absoluta disponibilidad de la Fundación para todas aquellas iniciativas que redunden en favor de la mejor colaboración entre la Universidad y la Empresa, con un espíritu innovador y emprendedor. Por que no se entendería la misión de esta Fundación sin concebirla como una Institución abierta e integradora, en un entorno social, cultural y económico, con el que, necesariamente, está en constante proceso de interacción.

**EL PAPEL DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS
Y DE LA PRENSA ESPECIALIZADA EN MATERIA
DE EMPLEO UNIVERSITARIO**



Una visión panorámica sobre las estrategias y nuevos servicios de orientación laboral y las pasarelas universidad-primer empleo

Prof. Dr. Javier García Delgado

Cátedra UNESCO de Gestión y Política Universitaria
Universidad Politécnica de Madrid

La directora del Círculo de Progreso y yo hemos elaborado esta ponencia en dos partes, como corresponde a dos puntos de vista diferentes, aunque conciliados en nuestro caso: María Benjumea aborda la cuestión desde la óptica de responsable de una empresa especializada en la prestación de lo que en el título denominamos como "nuevos servicios de orientación laboral y profesional" y yo lo haré desde la óptica universitaria, aunque tratando de ofrecer también una panorámica general sobre el tema.

1. DESCRIPCIÓN DEL PANORAMA GENERAL EN MATERIA DE ORIENTACIÓN LABORAL Y DE LOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA

El propósito de esta ponencia es doble:

- analizar la situación de la orientación laboral en el nivel universitario;
- hacer algunas propuestas en la línea de estimular su mejora.

Quisiera tratar de responder a las siguientes preguntas: ¿qué modalidades de orientación laboral existen en la actualidad en nuestro país en el nivel universitario? ¿Cómo funcionan? ¿Qué otras podría ser conveniente implementar?

Antes de entrar en estas cuestiones, debo hacer dos aclaraciones previas:

- 1) Al hablar de orientación laboral y profesional no voy a referirme tanto a las técnicas tradicionalmente englobadas en dicha disciplina científica y su correspondiente especialidad profesional, mayoritariamente ejercida por pedagogos y psicólogos, sino que me referiré más bien a toda la variedad de recursos, dispositivos y mecanismos que se utilizan con la finalidad de facilitar la inserción laboral de los estudiantes y recién titulados.
- 2) También debo advertir que me centraré en el momento de finalización de los estudios universitarios, aunque es sabido que la orientación profesional es un continuo que comienza en el nivel de la enseñanza secundaria y que está jalonado de momentos tan cruciales como el de la elección de carrera.

Vayamos, pues, con el primero de los objetivos: ¿cuáles son los principales servicios y estrategias que se están utilizando en la actualidad en nuestro país con propósitos de orientación laboral y de facilitación del tránsito al mundo del trabajo?

Debemos contemplar aquí la diversidad de instancias que, desde diversos planteamientos y motivaciones –educativo, comercial o mercantil, político-institucional, corporativo

o incluso altruista— salen al paso del estudiante universitario en trance de incorporación al mercado laboral, haciéndole uno o varios de los siguientes ofrecimientos: “nosotros te informamos”, “nosotros te gestionamos” o “nosotros te formamos”. Propuestas que con un propósito didáctico podemos agrupar en seis categorías, aunque se presenten de forma entrelazada en la realidad:

1.1. COIES, agencias y servicios de empleo y orientación

Las agencias y servicios de empleo y orientación pueden clasificarse, grosso modo, en universitarios, es decir, dependientes o radicados en universidades, y extrauniversitarios.

Históricamente, la orientación profesional cristaliza en la universidad con la creación de los COIE o Centros de Orientación e Información sobre el Empleo. El primero de ellos ve la luz en la Universidad Politécnica de Madrid, en 1976. Es una iniciativa que se impulsa desde la Fundación Universidad-Empresa, como una primera reacción a la preocupación social por el fenómeno del desempleo universitario, en sus albores en aquel momento. En la actualidad casi todas las universidades españolas cuentan con su COIE o con servicios equivalentes de mayor o menor entidad. Están concebidos como servicios centrales de las universidades y suelen ubicarse en los rectorados. Se ocupan —permítaseme la simplificación— de gestionar puestos de trabajo y prácticas para recién titulados y estudiantes de los últimos cursos. También suelen ofrecer formación sobre técnicas de búsqueda de empleo y autoempleo y, en algunos casos, hacen labores de observatorio del mercado laboral, recogiendo datos y analizando tendencias. Es posible encontrar casos aislados en los que este tipo de servicios han sido replicados a nivel de facultades o escuelas.

En el plano extrauniversitario es cada vez más frecuente encontrar agencias o bolsas de empleo promovidas por diferentes entidades: consejerías de CC.AA., ayuntamientos, cámaras de comercio, sindicatos, fundaciones universidad-empresa o colegios profesionales, por ejemplo. Podemos decir que realizan funciones similares a los COIE y sus homólogos universitarios.

1.2. Los servicios basados en Internet

La facilidad y economía para el tratamiento de la información que ofrecen las nuevas tecnologías ha propiciado la reciente aparición de decenas de entidades virtuales que, a través de la red, ofrecen básicamente un servicio de mediación entre empleadores y demandantes de empleo. Es destacable la irrupción de entidades extranjeras por esta vía, dando por supuesta la disponibilidad para la movilidad geográfica de los universitarios españoles. Es igualmente destacable la posibilidad, nueva, de acceder directamente a los servicios de reclutamiento y selección de las grandes empresas a través de Internet. Aunque todavía es bajo el porcentaje de colocaciones que se gestiona de esta manera, su crecimiento es exponencial y sin duda alcanzará una incidencia significativa en el corto plazo.

1.3. La prensa especializada y el mundo editorial

En la actualidad se dispone de guías e informes especializados en los que cualquier

candidato puede encontrar recopilada toda la información de interés para posicionarse adecuadamente en la búsqueda del primer empleo. El despegue de este tipo de publicaciones con clara finalidad orientadora comienza en los ochenta. Cabe citar aquí, como publicaciones más conocidas y reputadas, la "Guía de las Empresas que Ofrecen Empleo", editada desde 1990 por la Fundación Universidad-Empresa o el informe "Infoempleo", que elabora anualmente Círculo de Progreso.

También hay que citar los libros de autoorientación, cada vez más numerosos en el panorama editorial, aunque todavía a mucha distancia de países como Francia. Estas obras proporcionan consejos, elementos de reflexión y pautas operativas útiles para los sujetos en trance de incorporación al mundo del trabajo.

Han surgido, por último, múltiples semanarios y revistas especializados en el mercado de trabajo, junto con suplementos y secciones que, dentro de la prensa generalista, se ocupan de este tema. No me extenderé sobre ellos, pues son el objeto de una mesa redonda específica que tiene lugar en este mismo encuentro.

1.4. Las ferias y foros de empleo

Han proliferado en la segunda mitad de los ochenta. Su principal valor añadido es que representan la ocasión privilegiada para un contacto directo entre demandantes y oferentes de empleo o prácticas. Suelen estar aderezados con presentaciones de empresas y charlas divulgativas sobre técnicas de búsqueda de empleo o sobre la situación del mercado laboral. Es destacable que en muchos casos sean los propios estudiantes, a través de asociaciones, quienes se ocupen de organizar estos eventos.

1.5. La relación tutorial

Evidentemente me refiero a la acción tutorial profesor-alumno como una estrategia con posible finalidad orientadora y no como una entidad o servicio, aunque, bien mirado, esta prestación del profesor universitario, que le sitúa en la órbita educativa, puede considerarse como una faceta más del propio servicio que es en sí mismo la universidad. En cualquier caso, una de las tareas del profesor universitario es la "tutoría y asistencia al alumnado"¹ Esta tutoría se refiere fundamentalmente a cuestiones de naturaleza académica (de hecho, la ley se refiere a la tutoría como englobada dentro de las "obligaciones docentes"), pero sobre todo en los cursos superiores, afecta también al plano profesional y de los intereses vocacionales. Pensemos en el profesor que ayuda a un estudiante a encontrar una estancia de prácticas, que le incorpora a sus trabajos de I + D o que le aconseja ante una oferta de trabajo. Debemos, pues, considerar que se trata de una actividad orientadora de incidencia significativa, aunque muy difícil de estimar o evaluar.

En el ámbito de la tutoría también hay que reseñar las experiencias de tutela de estudiantes terminales por profesionales. Experiencias aisladas en nuestro país, pero que han sido juzgadas muy positivamente por sus protagonistas. Algunas universidades privadas

¹ Artículo noveno del R.D. 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario (BOE n.º 146, de 19 de junio).

están ensayando esta modalidad de tutoría individualizada, recalcando la dificultad de implantarla por parte de sus competidoras públicas.

1.6. Estrategias formativas

Se trataría, propiamente, de las pasarelas universidad-primer empleo mencionadas en el título de la ponencia.

En esta categoría se englobarían los programas de iniciación al medio profesional, que en un esquema de alternancia universidad-mundo productivo, combinan la formación académica complementaria con las estancias de prácticas. Una mezcla cuyo fin sería incrementar el nivel de empleabilidad atacando carencias en la formación (habilidades sociales aplicadas al ámbito laboral o contenidos de especialización, en la mayoría de los casos) y provocando inmersiones controladas de constatados beneficios para la búsqueda del primer empleo. Este tipo de programas están utilizándose en España desde hace al menos una década, tanto para estudiantes terminales como para recién titulados y en el segundo caso se están consolidando como una vía intermedia, aunque alegal, entre el contrato en prácticas y las prácticas de los estudiantes al amparo del decreto sobre cooperación educativa universidad-empresa.

Por supuesto, también las prácticas en centros de trabajo que realizan los estudiantes de los últimos cursos se englobarían dentro de esta categoría de estrategias formativas. Se denominan *practicum* en algunas carreras y programas de cooperación educativa en otros casos. En cualquier caso, las prácticas que realiza un estudiante de último o penúltimo curso han de tener como objetivos principales el descubrimiento del medio profesional y la aplicación de los conocimientos adquiridos en la universidad,² por lo que es innegable su carácter orientador.

2. VALORACIÓN Y PROPUESTAS

Hasta aquí lo que pretendía ser una descripción esquemática de la realidad. ¿Qué valoración podemos hacer de ella? Es preciso empezar por reconocer que el panorama ha cambiado sustancialmente en España en los seis u ocho últimos años y que lo ha hecho claramente hacia mejor: nuevos servicios, nuevos cauces, nuevas oportunidades y nuevos recursos que vienen a facilitar un salto, el de los estudios universitarios al primer trabajo, cuyo automatismo se quebró ostensiblemente en la década de los setenta.

Pero reconociendo estos significativos avances, sería ingenuo pensar que las necesidades de orientación laboral y profesional de los universitarios pueden darse ya por satisfechas. Las conclusiones del Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades, en el informe final relativo a los resultados de la primera convocatoria, lo señalan claramente: *"Los servicios de orientación y asistencia al alumno han mejorado considerablemente, aunque todavía se observan deficiencias en las siguientes áreas: 1) Orienta-*

² GARCÍA DELGADO, Javier: "Las prácticas de los estudiantes universitarios en empresas: Estado de la cuestión" (primera parte), en *AEDIPE - Revista de la Asociación Española de Dirección de Personal*, nº 5 (junio 1998), págs. 3 - 12.

ción e información académica y profesional tanto en el momento de matricularse por primera vez en la Universidad como en la fase final para su incorporación al mundo laboral [...]”³

Si aceptamos que la principal misión de los dispositivos de orientación se concreta en dirigir a los estudiantes hacia los sectores y actividades con mayor demanda (de acuerdo con sus intereses y aptitudes, naturalmente) habrá que convenir que falta mucho trecho por recorrer, a la luz de los notables desajustes todavía existentes:

- Desajustes cuantitativos, pues todavía demasiados estudiantes transitan por caminos sin apenas salidas (o con salida sólo dando marcha atrás). Por contra, sigue habiendo pocos estudiantes en especialidades con mucha demanda laboral, como está quedando claramente de manifiesto en este momento de coyuntura económica favorable.
- Desajustes cualitativos, pues como por ejemplo señala el Club de Gestión de la Calidad,⁴ la formación de los estudiantes sigue estando excesivamente alejada, por contenidos y métodos, de las necesidades de los empleadores (y no queremos con eso decir que haya de plegarse a las necesidades de éstos, sino que ha de tender hacia un punto de equilibrio entre el corto y el largo plazo, del que está todavía muy alejada). Excesivo énfasis, por resumirlo en dos ideas, en la acumulación de conocimientos y escaso en la capacitación para afrontar y resolver problemas tal como éstos se dan en la realidad. La brecha sigue siendo demasiado grande.
- El tránsito hacia el primer empleo sigue siendo excesivamente dificultoso y lento. Seis meses u ocho meses, en el mejor de los casos, y hasta dos años, según distintas referencias aparecidas en la prensa en los últimos meses.

En paralelo:

- Aumenta el nivel de incertidumbre sobre la vida laboral, pues nadie sabe en qué y cómo trabajaremos a la vuelta de unos años. El mundo laboral es cada vez más flexible y cambiante. Como señalan Michavila y Calvo, la mitad de las profesiones que estarán vigentes dentro de veinticinco años son hoy todavía desconocidas.⁵
- La oferta formativa se diversifica, los planes de estudios se multiplican y complican y el estudiante ha de tomar cada vez más temprano decisiones que resultarán trascendentes para el devenir de su carrera profesional. Aumentan, en definitiva, las necesidades de orientación: ¿qué carrera cursar? ¿Dónde hacerlo? ¿Qué asignaturas optativas y asignaturas de libre elección escoger? ¿Hacer unas buenas prácticas aunque se retrase la finalización de la carrera? ¿Hacer estudios de postgrado o empezar a trabajar lo antes posible?, etc.

Pese a la escasa atención del sistema universitario y de las universidades hacia las actividades de orientación profesional, o debido precisamente a ella, los universitarios

³ Informe: *evaluación de la calidad de las universidades*. Consejo de Universidades. Madrid, 1997, pág. 30.

⁴ CLUB DE GESTIÓN DE LA CALIDAD: *Mejora en la formación universitaria: sugerencias desde la empresa*. Madrid, 1998.

⁵ MICHAVILA, F. y CALVO, B.: *La universidad española hoy. Propuestas para una política universitaria*. Síntesis, Madrid, 1998, pág. 81.

manifiestan hoy una fuerte necesidad de orientación. Quizás podríamos resumir lo dicho hasta el momento sobre la situación de la orientación laboral y profesional universitaria en España hablando de insuficiencia. No es extraño, por tanto, que surjan múltiples iniciativas en este campo. Surgen y tienen éxito porque son necesarias. Es el caso de los nuevos servicios y estrategias que enumerábamos anteriormente: las empresas que operan a través de Internet, los periódicos especializados, las ferias y bolsas de trabajo, etc. Ahora bien, no perdamos de vista que lo característico, lo genuino de estos nuevos servicios es poner en contacto a demandantes y oferentes de empleo, conseguir, manejar y suministrar información, mientras que su lado débil, por contra, es el formativo, que es el que precisamente correspondería a la universidad y el que sigue estando peor atendido. Dejo el resto del análisis sobre estos nuevos servicios y estrategias a mi compañera María Benjumea, una persona hartamente conocida en este ámbito y con prestigio sobradamente merecido; no me adentraré yo más en este terreno y volveré al ámbito de las instituciones universitarias, donde decíamos que es percibido como insuficiente lo que se hace para orientar laboralmente a los estudiantes y recién titulados.

La orientación laboral es uno de los puntos débiles del sistema universitario español y sus consecuencias son evidentes en el trato con los estudiantes: alumnos que desconocen las salidas de la carrera que estudian, que ignoran los criterios imperantes en los procesos de selección, que no saben por dónde empezar a buscar un empleo o que no diferencian un contrato de un convenio de prácticas, por ejemplo. Llama la atención el vacío en torno a la orientación que existe en España en el nivel universitario. Mientras que en los escalones preuniversitarios la orientación se incorpora formalmente al sistema a partir de la Ley General de Educación de 1970, cristalizando posteriormente en la creación de diversas estructuras profesionalizadas de apoyo a la docencia, en la universidad la orientación está prácticamente ausente hasta que en 1976 se crean los COIE (eso sí, por iniciativa de una entidad externa, la Fundación Universidad-Empresa, como nos cuenta Antonio Sáenz de Miera en "La fábrica del saber"⁶). Este vacío normativo y real no es corregido por la Ley de Reforma Universitaria de 1983, que sigue ignorando por completo la orientación, contrastando fuertemente con la Logse, de 1970, que en su introducción la declara como uno de los "principios de la actividad educativa".

Dejando al margen esas necesarias reformas legales ¿cómo podría potenciarse ahora la orientación en las universidades? Hay margen y existen algunas posibilidades a las que, sin ánimo de exhaustividad, voy a referirme brevemente.

La primera posibilidad y más obvia consistiría en potenciar los COIE.

Una pedagoga acaba de publicar un interesante estudio sobre los COIE y equivalentes de las universidades madrileñas.⁷ Cabe preguntarse, naturalmente, sobre la capacidad de generalizar sus conclusiones a otros ámbitos, pero advertimos que el trabajo se basa en el análisis de diez universidades y que, como corresponde a la comunidad autónoma con mayor concentración universitaria de España, el elenco es bastante variado: públicas y privadas, antiguas y recientes, grandes y pequeñas, generalistas y especializadas. A grandes rasgos, concluye esta especialista que los COIE estudiados :

⁶ SÁENZ DE MIERA, Antonio: *La fábrica del saber*. Fundación Universidad-Empresa. Madrid, 1998, págs. 111 y 112.

⁷ SÁNCHEZ GARCÍA, M.^a Fe (1999).

- tienen una dimensión y unos recursos insuficientes;
- que predominan en su actividad las tareas de gestión administrativa;
- que la actividad formativa es bastante reducida;
- que la mitad de su personal está contratado en condiciones de precariedad y que padecen una cierta indefinición de rol (falta de profesionalización);
- que no están suficientemente integrados en la vida de las universidades.

A la vista de este panorama, cabe reflexionar sobre la necesidad de potenciar los COIE o, pensando en alternativas, sobre la posibilidad de contratar determinados servicios a entidades extrauniversitarias especializadas en orientación, es decir, externalizar algunos servicios ahora prestados por los COIE (teniendo en cuenta la proliferación de empresas capaces de manejar, quizás con mayor eficacia y eficiencia que la propia universidad, la información de finalidad orientadora). Otra posibilidad sería descentralizar los COIE hacia los centros, aumentando al tiempo su dotación de personal.

Una línea diferente de acción dentro de la universidad sería lo que podríamos llamar la implantación de la *educación orientadora*, que, en esencia, consistiría en incorporar el propósito orientador a la actividad educativa. Integrar la orientación en la formación de forma transversal pero también específica y puntual. Este planteamiento se fundamentaría en la adopción de una pedagogía del acompañamiento, lo que implicaría un cambio en el rol del profesor y el desplazamiento del centro de gravedad de las universidades a los centros universitarios, es decir, a las facultades y escuelas. Se trataría, en definitiva, de superar la orientación "de ventanilla", pasando del paradigma informativo y de gestión al paradigma educativo. Supondría terminar de incorporar la orientación al sistema educativo, integrando la orientación en los planes de estudio teniendo en cuenta que la orientación es, en suma, una actividad educativa.

Este planteamiento podría concretarse a través de varias líneas:

- Potenciación de la acción tutorial. Es sabido que uno de los puntos débiles de la práctica pedagógica universitaria española es la función tutorial, como pone de manifiesto el Plan Nacional de Evaluación.⁸ Funciona peor que bien en las cuestiones académicas, con lo que me parece de todo punto utópico pensar que la orientación profesional universitaria, que se considera como algo secundario y prescindible, se pueda sustentar a corto plazo en este pilar. ¿Las razones? Falta de tradición, falta de preparación específica de los profesores para este rol, falta de incentivos para desarrollarlo correctamente y cierto rechazo hacia una faceta de su trabajo que perciben como algo más propio de la lógica escolar que de la universitaria. Los profesores deberían recibir una formación específica e incentivos para ejercer este rol; ninguna de esas dos condiciones se están dando ahora, apenas, respecto de la función docente -sobre el papel, mucho más importante- por lo que no cabe ser optimistas respecto de un próximo incremento en la calidad de la actividad tutorial.
- La potenciación de las prácticas en empresas. Si hay un mecanismo que ha probado su eficacia como herramienta de inserción (el objetivo último de la orientación) son las prácticas en empresas o, por extensión, en el medio profesional. Las evaluaciones que se han hecho así lo han demostrado. Desde la Universidad Politécnica de Madrid en

⁸ "Se constata el bajo nivel de funcionamiento de las tutorías, cuya actividad se limita exclusivamente a la revisión de exámenes." Informe: Evaluación de la Calidad de las Universidades. Consejo de Universidades, Madrid, 1997, p. 27.

1995⁹ y desde la Fundación Universidad-Empresa en 1997,¹⁰ comprobamos que para tres de cada cuatro estudiantes las prácticas realizadas habían resultado decisivas para encontrar su primer empleo. Se trata del efecto "pasarela" que ha sido corroborado por muchas otras experiencias. Las prácticas son un excelente mecanismo de orientación por varios motivos: permiten al estudiante obtener una visión de primera mano sobre la situación del mercado de trabajo; le permiten articular una red de contactos personales; le permiten contrastar su formación con las demandas del mercado; le proporcionan la mínima experiencia que se requiere para transitar por los procesos de selección; le permiten contrastar la realidad de la profesión para la que se prepara con sus expectativas previas, más o menos idealizadas; etc.

Potenciar las prácticas significaría integrarlas de forma comprometida en los planes de estudios; liberar tiempo académico para la realización de periodos con una duración significativa: 4 ó 6 meses. Este tiempo es necesario si queremos que las prácticas cumplan su principal objetivo: la integración en el mundo laboral. Y para que se produzcan los efectos orientadores beneficiosos a que me acabó de referir. Hay sitio para las prácticas. Quienes han "cocinado" planes de estudios suelen coincidir en que muchos ingredientes están incluidos para complacer a comensales en particular y no para mayor gloria del plato precisamente. Por otro lado, la educación universitaria ya puede considerarse liberada de la penosa responsabilidad de transmitir todos los conocimientos que el titulado necesitará a lo largo de su vida. Nadie sabe qué conocimientos necesitará dentro de diez años. El énfasis ha de pasar, pues, de los contenidos a los métodos; ya se sabe, el conocido axioma de "aprender a aprender". Desde ese punto de vista, liberemos tiempo para actividades como las prácticas, que producen aprendizajes difícilmente prescindibles en la inserción laboral y que, sobre todo, no pueden hacerse sin salir de las aulas.

Potenciar las prácticas implica también dedicarles recursos humanos. El control de las prácticas ha de pertenecer a quien tiene el control operativo de los planes de estudios, es decir, la facultad o escuela. Hay unos objetivos genéricos para cualquier situación de prácticas, pero también debe haber otros objetivos específicos relacionados con el plan de estudios. Y quien conoce el plan de estudios es el centro, que lo diseña y lo imparte. En cada centro debe crearse un servicio de prácticas, desde donde se concierten y diseñen las prácticas, desde donde se programen sus objetivos, se haga su seguimiento y evaluación. Y lo ideal sería que estos servicios estuvieran profesionalizados, al igual que ocurre en el nivel preuniversitario. También podrían estar a cargo de profesores reconvertidos a esta función (en algunas universidades van a sobrar profesores en los próximos años y quienes nos dedicamos a la formación no deberíamos tener especiales dificultades para reformarnos). Estos servicios deberían colaborar también en temas de empleo, incluyendo la función de observatorio del mercado, con el feedback provechoso que ello significaría para los planes de estudios. Mercado de prácti-

⁹ GARCÍA DELGADO, Javier: "Las estancias de prácticas en empresas en la formación inicial de los ingenieros de minas", en *X Congreso Internacional de Minería y Metalurgia*, Ed. Asociación Nacional de Ingenieros de Minas de España. Madrid, 1998, págs. 655-680.

¹⁰ GARCÍA DELGADO, Javier: "Las prácticas de los estudiantes universitarios en empresas: Conclusiones a partir de los resultados de un estudio evaluativo" (segunda parte), en *AEDIPE - Revista de la Asociación Española de Dirección de Personal*, n° 6 (septiembre 1998), págs. 39 - 52.

cas y mercado de empleo van de la mano: los mismos profesionales, los mismos procesos y los mismos criterios.

Debería hacerse, por último, un esfuerzo de internacionalización de las prácticas, pues no en vano la movilidad geográfica y el conocimiento de idiomas son aspectos primordiales en el perfil de empleabilidad de un universitario. La mayoría de las Grandes Écoles francesas de ingeniería y comercio están ya imponiendo a sus estudiantes la obligatoriedad de realizar sus prácticas, ya obligatorias de por sí, en el extranjero. Y sin salir al extranjero, también deberían tomarse medidas para estimular la movilidad geográfica de los estudiantes en prácticas en nuestro país. ¿Una réplica del programa Leonardo a escala española?

Propondría muchas más medidas para mejorar las prácticas, pero no quiero aburrirles. Pasaré, pues, a la última sugerencia, que, enunciada brevemente, consistiría en impartir contenidos sobre orientación laboral, en forma de asignatura, haciendo uso para ello de los créditos optativos o de libre elección. Una asignatura de este tipo podría ubicarse en el tramo final de la carrera, con contenidos como técnicas de búsqueda de empleo, psicología laboral, fundamentos de gestión de humanos, análisis del mercado de trabajo y prospectiva, habilidades sociolaborales, etc. Los profesores que tuvieran a su cargo el servicio de prácticas-empleo, serían sin duda, las personas más adecuadas para hacerse cargo de una asignatura de estas características.

Podrían, naturalmente, hacerse otras propuestas y seguramente mejores con el objeto de potenciar la orientación laboral en el nivel universitario. Valgan las precedentes como ejemplo de que hay soluciones al alcance de la mano, aunque para implementar algunas de ellas sea necesario aceptar que ciertos objetivos no se pueden alcanzar a coste cero.

La universidad es una institución plurifinalista, pero los clientes del servicio universitario, los estudiantes y los empleadores, valoran hoy prioritaria y respectivamente su capacidad para llevarles a un empleo de calidad y para proporcionarles los recursos humanos que necesitan para su supervivencia y competitividad. Estas son las varas que la sociedad aplicará para medir el rendimiento de la universidad. No debemos perder de vista que, como dice Antonio Sáenz de Miera, la enseñanza universitaria no es generalmente un fin en sí misma.

Nuevos orientadores profesionales para tiempos de revolución

María Benjumea

Directora Círculo de Progreso. Directora General de Infoempleo.com

Cuando hoy se habla de los nuevos sistemas de orientación profesional debemos tener muy presente la revolución, de dimensiones tan grandes o mayores que la industrial, que agita el actual mercado de trabajo. Una revolución que no sólo está afectando a los agentes económicos implicados en la misma, sino que alcanza igualmente a todos los profesionales que desarrollan su actividad en este mercado. Y es que la velocidad a la que se producen los cambios es hoy tan elevada que requiere una respuesta igual de rápida en cuanto a la formación y adaptación de estos profesionales al nuevo escenario.

Es aquí donde nos topamos con el término "empleabilidad", un concepto que podría definirse como la capacidad para que alguien conserve su puesto de trabajo y, al mismo tiempo, mantenga el atractivo de su perfil profesional ante el mercado laboral. Por lo tanto, y ante estas exigencias derivadas de la eclosión de la nueva economía digital, ¿es viable seguir manteniendo los viejos servicios de orientación profesional, o deberíamos más bien aprovecharnos de los medios que esta nueva economía trae consigo? Me refiero, concretamente, a Internet, un vehículo del que debemos sacar partido como canalizador de los nuevos sistemas de orientación profesional. No olvidemos, además, que la revolución digital no ha hecho más que empezar.

Es precisamente en el ámbito de la información y la orientación profesional donde Círculo de Progreso ha desarrollado a lo largo de los últimos veinte años un trabajo altamente especializado, cubriendo un arco que abarca desde la etapa escolar, la formación profesional o los estudios universitarios hasta el mismo momento en que un profesional afronta su jubilación.

Asimismo, Círculo de Progreso viene publicando desde hace años diferentes guías y ediciones especializadas. Entre ellas cabe destacar la colección *DICES*, la *Guía de las salidas universitarias*, la colección *Elige tu futuro*, así como el informe *Infoempleo*, en el que se recoge toda la oferta y demanda de empleo cualificado en nuestro país. Del mismo modo, imparte programas de orientación enfocados al ámbito de la selección de personal, llevamos a cabo los procesos de entrevistas, etcétera.

Y es que, como puede verse, nuestro objetivo no es otro que plasmar la realidad del mercado, su oferta y su demanda real, para que los diferentes agentes implicados en el mundo de la orientación profesional —entre ellos los candidatos, pero también los centros de formación y las empresas— sepan moverse en todo momento en la dirección adecuada.

En este sentido, nuestra última gran herramienta es Infoempleo.com, el portal de trabajo y salidas profesionales en Internet donde hemos volcado toda la experiencia y conocimientos acumulados a lo largo de dos décadas de actividad.

Internet permite la apertura de un frente absolutamente novedoso en cuanto a los sistemas de que disponemos para llevar a cabo nuestro trabajo de orientación laboral. Por ello creemos que Infoempleo.com funciona como puente integrador entre el mundo de la universidad y la empresa. En este sentido, nuestro portal busca garantizar el cruce entre candidatos y empresas del modo más idóneo posible.

Contando con esta nueva y revolucionaria herramienta resulta, por otra parte, fundamental que las empresas tomen parte en este proceso de orientación profesional. Para ello deben involucrarse en este desarrollo de un modo mucho más comprometido, que trascienda de la mera oferta tradicional de prácticas.

Hablo de iniciativas en las que sean las propias empresas las que contribuyan al desarrollo del talento y el potencial profesional de los estudiantes ya desde el propio COU y su posterior carrera universitaria. Conseguir, en otras palabras, que los alumnos entren en contacto con el entorno laboral y comiencen a aprender a ser profesionales cuando aún ocupan un pupitre en su centro de estudios. En esta línea se enmarca nuestro Proyecto Atenea, una iniciativa a la que me referiré más adelante.

Pero, volviendo al concepto de revolución al que nos referíamos al comienzo de este artículo, es necesario explicar el modo en que dicha convulsión está repercutiendo en las propias organizaciones empresariales, así como en los perfiles profesionales demandados por aquéllas. Ciertamente, hoy todo el mundo habla de la nueva economía y sus consecuencias, pero a mí se me plantea la duda de si realmente suele saberse de lo que se habla. Me recuerda, en este sentido, a aquella anécdota del sexo y la adolescencia: algo de lo que todos hablan, pocos practican y los que lo practican lo hacen mal. Yo creo que algo parecido nos está ocurriendo en la actualidad con la nueva economía. Por ello resulta determinante la existencia de una orientación profesional correcta.

Para hacernos una idea real de la importancia de esta nueva economía baste indicar que, para el año 2003, el Producto Interior Bruto estadounidense reflejará ya un equilibrio entre la economía tradicional y la nueva economía. Europa, y con ella España, tardará todavía unos años más en alcanzar esta proporción, pero aun así la tendencia es imparable.

En este sentido, el crecimiento en el sector de las infocomunicaciones es enorme, y repercute directamente en la estructura de las propias organizaciones, que tienden cada vez más a mostrar una creciente inclinación hacia el servicio al cliente. Y es que hoy, en las organizaciones modernas todos somos vendedores, tanto en la vida profesional como en la personal. Esto es algo que resulta esencial dentro de la nueva organización de las compañías.

Otro aspecto de gran importancia lo constituye el hecho de que actualmente se están configurando estructuras cada vez más sencillas para acometer procesos más complejos. Ahora bien, para poder alcanzar esto se necesita un mayor capital de conocimiento, algo que enlaza directamente con el asunto de la empleabilidad, con la interacción permanente entre los ámbitos de la empresa y la formación, la universidad y las instituciones de formación profesional. En otras palabras, esta nueva configuración de las firmas requiere la renovación y actualización constante del conocimiento que atesoran los profesionales que desarrollan su trabajo para ellas.

Por otra parte, nos encontramos con que estamos pasando de una economía industrial a otra totalmente informatizada, lo cual conlleva un cambio en los perfiles. Así, se aprecia un rejuvenecimiento de los profesionales, al igual que una reducción en la importancia que los empleadores conceden a la experiencia previa del aspirante. Esto significa que hoy los profesionales están empezando a asumir desde edades cada vez más tempranas muchas

más responsabilidades. Con ello las organizaciones, por su parte, pasan de contar con una estructura vertical a asumir otra de carácter horizontal, en la que el empleado cuenta con más responsabilidad.

El último punto que encuentro enormemente interesante en esta nueva economía radica en la creciente capacidad o importancia de operar en un mercado global y, al mismo tiempo, competir en nichos locales. Esto quiere decir que, mientras que las empresas pueden aprovecharse de todo lo que la globalización trae consigo, con sus nuevos sistemas de comunicación e información, estos medios pueden y deben ser aplicados de modo enormemente ventajoso al propio mercado local.

En lo que se refiere a la demanda laboral, no debe olvidarse el hecho de que esta revolución tecnológica requiere asimismo un gran número de profesionales especializados en el manejo de estas nuevas tecnologías. Ahora bien, en el momento en que esa capa de infraestructura se encuentre consolidada, la demanda apuntará entonces hacia los nuevos gestores que sean capaces de llevar adelante los nuevos negocios. Profesionales procedentes en muchos casos de carreras que hasta hace muy poco sufrían una gran escasez de salidas laborales. Entre ellas podríamos citar los estudios incluidos en el área de las Humanidades. Hablo de periodistas, filólogos o documentalistas, por citar tres ejemplos de profesionales que han visto cómo la irrupción de las nuevas tecnologías les abría un nuevo horizonte laboral.

Otra característica del desembarco de la nueva economía es la necesidad de que los profesionales mantengan una formación continua y de posgrado, algo que va a garantizar el mantenimiento de su empleabilidad. Esta circunstancia nos lleva a analizar lo que supone un nuevo sistema en la orientación profesional y, sobre todo, la integración de los diferentes agentes implicados dentro de esta nueva economía. En este sentido, el índice de penetración de Internet es absolutamente abrumador, con un crecimiento que nosotros contemplamos casi diariamente desde Infoempleo.com, tanto en lo que se refiere a su uso por parte de particulares como por parte de las empresas y de los centros de formación.

Hasta hace muy poco, cuando una persona se acercaba al mercado laboral lo hacía, fundamentalmente, por dos razones: porque no tenía trabajo o bien porque no se encontraba satisfecho con su empleo. En la actualidad las cosas han cambiado. En Infoempleo.com contamos con un 60% de candidatos que se encuentran en activo y que acuden a nosotros en busca de un nuevo planteamiento, de una plataforma que les permita evaluarse de forma permanente, conocer su atractivo para el mercado laboral.

Un portal como el nuestro permite, asimismo, que el profesional sepa en todo momento qué tipo de conocimientos demanda el mercado, a la vez que pone a su alcance todas las herramientas necesarias para acceder a estos conocimientos. Es decir, un profesional puede encontrarse muy satisfecho de su actual puesto de trabajo, pero no por ello ha de tener los ojos cerrados a nuevas alternativas. Si a la vez mantiene su perfil permanentemente actualizado y perfeccionado en función de la demanda de cada momento, podremos afirmar que habrá encontrado la herramienta ideal para garantizar su empleabilidad.

Si descendemos a casos de búsqueda concretos es cuando comprobamos la utilidad de Infoempleo. Por citar un ejemplo, cabe destacar el trabajo que realizamos con distintas universidades a la que elaboramos unas herramientas de gestión absolutamente individualizadas y propias, hechas a su medida desde el punto de vista de la gestión de sus COIES, tanto en lo que se refiere a la información y comunicación que desean mantener con el colectivo de su propia universidad como de una información específica que se reserva absolutamente a ellos.

Pero si las herramientas de gestión se encuentran integradas, el colectivo de esta universidad no sólo va a recibir las ofertas dirigidas a ese centro en particular, sino que se va a poder aprovechar de todas las ofertas que puedan ir dirigidas en general. Es decir, facilitará la búsqueda independientemente de cuál sea la universidad de origen de los mejores perfiles que se están buscando para la empresa.

Pero para esto necesitamos contar con las opiniones y la visión de los responsables de recursos humanos de las propias compañías, gente que nos pueda transmitir lo que realmente necesitan las empresas a través de informes y estudios en los que se refleje no sólo los perfiles demandados desde la perspectiva académica, sino todas las herramientas y conocimientos concretos que puedan ser de utilidad para el candidato, entrevistas con expertos, etcétera. Es decir, si queremos contar con sistemas de gestión integrados debemos procurar crear sistemas realmente muy efectivos que orienten al candidato para que pueda sacar lo mejor de sí mismo, que le encaucen a través de una serie de consejos procurados por expertos.

Si, además, ofrecemos al candidato la posibilidad de introducir su curriculum por bloques, de manera que todo pueda estar absolutamente codificado, no cabe duda de que la empresa, posteriormente, podrá localizar de forma muy efectiva a los aspirantes más adecuados a sus intereses.

Así, la compañía podrá individualizar por separado búsquedas referidas a la formación universitaria del aspirante, sus cursos de posgrado, su conocimiento de idiomas, su experiencia, etcétera. La empresa puede, asimismo, acceder directamente a una universidad en concreto, porque sólo le interesen los licenciados de un centro en particular. Los candidatos, por su parte, tienen la posibilidad de acceder al COIE de su universidad desde cualquier lugar donde dispongan de Internet, desde donde pueden establecer una consulta permanente al experto para aclarar cualquier duda o necesidad en cuanto a su desarrollo académico y profesional.

En un portal como Infoempleo los candidatos pueden encontrar toda la información, todas las ofertas, todas las herramientas para entrar y actualizar su curriculum vitae, recibir ofertas en su correo electrónico, contar con una agenda personalizada a través de la cual puedan realmente seguir no sólo lo que es su búsqueda de trabajo, sino también la continuidad en su formación.

Por otra parte, la gestión del COIE debe basarse en una perfecta información respecto a todo lo que suceda en torno a su ámbito de interés, tanto desde el punto de vista de los candidatos como desde la perspectiva de las propias empresas que se acercan hasta la universidad con el interés de reclutar nuevos talentos. Y aquí incluyo todo el abanico de convenios, publicación de las ofertas y localización de candidatos. Es en este último punto donde debe entrar en juego la automatización absoluta, siempre con un control total por parte del organismo o servicio que lo esté organizando.

Volviendo al asunto de la empleabilidad, conviene recordar que ésta requiere que, una vez que el candidato ha asumido la necesidad de llevar a cabo una autoevaluación permanente, el siguiente paso no debe ser otro que tratar de cubrir aquellas carencias que afecten a nuestra empleabilidad. En otras palabras, hacer que nuestro perfil sea realmente atractivo para las empresas. Una de las maneras fundamentales por las que podemos actualizar e idoneizar el propio perfil es completando nuestra formación. En este sentido, desde Infoempleo, así como de todos los servicios integrados en él, se encuentra toda la oferta de formación existente en España, así como una gran parte de la oferta internacional.

No puedo finalizar sin referirme a la experiencia del Proyecto Atenea, al que ya aludí

anteriormente. Se trata de una iniciativa nacida fundamentalmente de Carlos López Combarros cuyo objetivo es formar una cantera de auténticos profesionales en España, un ambicioso programa de orientación profesional y de formación, dirigido a alumnos de COU y 2º de Bachillerato, en el ecuador de la carrera y de último curso universitario, que incluye estancias formativas en más de cuarenta empresas líderes en sus respectivos sectores.

Este programa surge de la trayectoria acumulada en los ámbitos laboral y formativo de Watson Wyatt, IESE, Expansión e Infoempleo.com, el portal de trabajo y salidas profesionales donde Círculo de Progreso ha volcado toda la experiencia obtenida en sus veinte años de actividad.

Dicho programa va a contribuir a enriquecer el desarrollo de habilidades, competencias y potencial de crecimiento de muchos estudiantes, desde COU hasta el último año de carrera en la universidad. Para ello se ha diseñado un ambicioso programa de orientación profesional y formación que combina tanto la preparación encaminada a desarrollar conocimientos y habilidades, como la experiencia que se deriva de la actividad laboral diaria. Así, los alumnos participarán en seminarios teórico-prácticos y disfrutarán de prácticas en la empresa que les seleccione.

El Proyecto Atenea también imparte formación virtual a través de www.proyectoatenea.com. Este espacio en la Red contiene toda la información relativa al proyecto, cuya plataforma en Internet es Infoempleo.com, y en él todos los estudiantes interesados pueden introducir su currículum.

He querido citar al Proyecto Atenea como un ejemplo más de esa orientación práctica que pretendemos poner al alcance de todos aquellos candidatos a encontrar o mejorar de puesto de trabajo. Una orientación que hoy, en un entorno que ha sido sacudido por esa auténtica revolución digital a la que nos referíamos al comienzo de este artículo, no puede por fuerza continuar siendo la misma que se venía utilizando hasta hace apenas unos años. Sin duda, frente a una nueva situación se imponen nuevas soluciones. Y éstas, además, hay que buscarlas en el mismo epicentro de esta revolución, que no es otro que Internet.

Internet y empleo

Carlos Maier

Presidente de Comerzia

Como se ha dicho en la presentación, llevo ya un tiempo apartado del mundo de la comunicación y, específicamente, de los medios de prensa especializados en publicación de ofertas de empleo. Sin embargo, he tenido una fuerte implicación en varias de las publicaciones que hoy en día son tradicionales entre las especializadas en el mercado laboral.

En cualquier caso, conviene aclarar que yo no soy periodista y que mi relación con el mundo de la comunicación ha estado basada en la gestión empresarial de periódicos.

Comencé a trabajar en la publicación de ofertas y demandas de empleo siendo Consejero Delegado del periódico de anuncios clasificados líder en España, con sede en Madrid (*Segundamano*). En un momento determinado nos dimos cuenta que publicábamos 3.000 ofertas de empleo en cada una de nuestras tres ediciones semanales y ello nos empujó a crear un suplemento especializado que tuvo una gran aceptación y éxito. Es importante entender lo que este tipo de suplementos significan para la difusión de la prensa escrita: en nuestro caso nos hizo duplicar las ventas, aparte de incrementar significativamente la facturación publicitaria por este concepto.

Posteriormente participé en el diseño de lo que hoy en día es el suplemento de empleo del diario ABC de Madrid y Sevilla (*ABC Nuevo Trabajo*, en el que participó también muy activamente María Benjumea, Directora de Circulo de Progreso y ponente en este seminario). Llevamos a cabo este proyecto con la idea de lanzar una publicación independiente, pero por una serie de circunstancias que concurrían en el mercado en aquel momento, decidimos vendérselo a Prensa Española. A todos nos consta que, desde el momento en que apareció "*Nuevo Trabajo*", ABC ocupa un lugar de liderazgo en la comunicación de ofertas de empleo, y que este suplemento se ha convertido en uno de los más importantes soportes de información laboral del país.

Un poco más adelante me tocó rediseñar y, prácticamente, relanzar el que hoy en día es el más importante periódico independiente especializado en ofertas de empleo en nuestro país: *MERCADO DE TRABAJO*. Nos propusimos crear una publicación interesante para quienes se encuentran buscando trabajo, bien sea en el caso de búsqueda del primer empleo, bien en el de mejora de un puesto laboral, de manera que no solo nos centramos en la mera publicación de las ofertas de empleo convencionales, sino que añadimos una importante sección editorial, llena de ideas referidas a las carreras profesionales y a la creación de empresas, autoempleo, oposiciones, etc. La verdad es que el resultado debió ser positivo, ya que el periódico, de aparición semanal, alcanzó pronto un importante volumen de ventas y de facturación publicitaria.

Como ya he dicho, hoy en día ya no desarrollo mi actividad profesional en el sector de la prensa escrita; hoy en día trabajo en la puesta en marcha de varios proyectos de Internet

y, concretamente, he colaborado de manera muy activa en el diseño de una de las páginas web más populares en la búsqueda de empleo: www.infoempleo.com

¿Una revolución en la comunicación de ofertas de empleo?

Estoy firmemente convencido de que la información sobre empleo, la búsqueda de trabajo (por parte de los particulares) y la selección de personal (por parte de las empresas) van a encontrar en INTERNET una herramienta y un soporte mucho más poderoso, versátil, eficaz, y personalizado de lo que hoy en día son las publicaciones tradicionales especializadas en el mercado laboral. Conviene, sin embargo, hacer una serie de matizaciones.

La primera se refiere a la manera en que debemos percibir el fenómeno de Internet.

Hoy en día hemos escuchado y leído acerca de Internet cosas que, sinceramente, merecen muy poca credibilidad. Nos ha sido presentado (especialmente en la primera mitad del año 2000 y durante todo el año 1999), como el paradigma del nuevo milenio: la Nueva Economía supuestamente iba a sustituir y dejar en evidencia a la antigua; las empresas, organizaciones y entidades que no tuvieran su sitio en Internet, realmente es como si no existieran; el mundo virtual iba a sustituir al mundo real...

La segunda mitad del año 2000 (y especialmente los últimos meses —escribo esto en enero de 2001—) se ha preocupado de poner las cosas en su sitio, aunque quizá pecando, por exceso, de caer en la posición contraria: Internet es humo y aire, la nueva economía es un fiasco, era de todo punto de vista absurdo pensar que lo virtual iba a sustituir a lo real, etc.

Ni una cosa, ni la otra. En este movimiento pendular mucho han tenido que ver las modas del milenarismo (y, básicamente un análisis banal de las cosas) y poco el sentarse y pensar con calma: ¿para qué va a servir este nuevo medio de comunicación? ¿Qué procesos facilita y cuales son aquellos que se van a beneficiar de sus indudables ventajas?

La segunda matización hace referencia a la sustitución tecnológica que puede provocar Internet.

Centrándonos de nuevo en el mundo de la prensa y, más generalmente, en el de la comunicación, yo creo que Internet es un excelente complemento de otros soportes en donde en este momento ya está fluyendo regularmente la información, y solo en algunos casos muy contados (en aquellos en que se muestre como más eficaz y práctico a la hora de transmitir información y dar servicio al usuario) provocará una sustitución tecnológica.

Hagamos un pequeño recorrido histórico: la aparición de la radio auguró el declive de la prensa escrita. ¿Cómo iban a seguir vendiéndose periódicos si las emisoras de radio podían informar con la inmediatez de los hechos y además de forma gratuita? Y más adelante, la aparición de la televisión auguró de nuevo la irreversible decadencia tanto de la prensa escrita como de la radio misma: ¿quién atendería a los noticiarios hablados de una radio, pudiendo ver imágenes de los hechos relatados, mucho más eficaces desde el punto de vista de la información?

¿Y qué es lo que realmente ocurrió? Que ni la prensa escrita ni la radio desaparecieron, sino que, en contra de lo previsible, se reforzaron y consolidaron, y que hoy por hoy, los grandes grupos mediáticos que canalizan la información y controlan económicamente el universo de la comunicación están compuestos de un conglomerado de periódicos, emiso-

ras de radio y cadenas de televisión (convencional, por cable, digital, etc.) todos ellos muy rentables por separado, y cumpliendo cada uno su misión correctamente.

Parece que las grandes empresas de comunicación están comenzando a entender que Internet es un nuevo soporte que deben incorporar a la lista de los que ya emplean (hay un caso excepcional, único en su género y probablemente irrepetible: AOL, empresa de la Nueva Economía, "puro Internet", que absorbe al gigante mediático *TIME-WARNER*), y que deben emplearlo para comunicar eficazmente, dentro de su estrategia de utilizar un *mix* de soportes.

La tercera matización consiste en responder a la pregunta: ¿qué es lo que va a poder ser comunicado eficazmente a través de Internet?

Existen muchas respuestas, pero al efecto que a nosotros nos interesa, señalaremos solo una, evidente: todo aquello que sea susceptible de ser integrado en una base de datos podrá ser comunicado de manera mucho más eficaz, práctica y "amable" para con el usuario (lo que los anglosajones llaman *user's freindly*) a través de medios electrónicos que a través de métodos convencionales.

El ejemplo más claro son los anuncios clasificados que aparecen tradicionalmente en todos los periódicos. Desde un punto de vista técnico, los anuncios clasificados son "reclamos" (nombre, hoy en día en desuso, que se les dio en los albores de la prensa escrita). Es decir: quien contrata uno de estos anuncios lo que reclama al final es una llamada telefónica (o cualquier otro tipo de contacto) por parte de quien lo lee y se siente interesado en su contenido.

Actualmente los reclamos clasificados son tratados por todos los medios escritos con sistemas informáticos más o menos complejos, integrados en bases de datos. Y, no nos quepa la menor duda, los anuncios de ofertas de empleo son técnicamente reclamos.

La última matización se centra en otra pregunta: ¿cuándo podrá ocurrir todo esto?

Evidentemente, dependerá de la masa de usuarios de Internet en nuestro país, de la penetración del nuevo medio en la sociedad. Por el momento, aunque las cifras oficiales nos hablan de millones de internautas en nuestro país, de una penetración del 12,5% de la población, la realidad es más cruda: no debemos confundir la población con acceso teórico o esporádico a Internet con la cifra de internautas habituales, que son los que realmente importan para que este soporte tenga audiencia.

Llegados a este punto, creo que resultará interesante hacer una somera descripción de cómo funciona actualmente el servicio de información de ofertas laborales en la prensa escrita (especializada o no) de cara a poder sacar conclusiones acerca de cómo se prestará en el futuro más inmediato.

Como se presta el servicio de información de ofertas de empleo actualmente

Dos observaciones antes de continuar: La primera, que se trata de un servicio, y esto es determinante para todo lo que sigue. La segunda, que este servicio se ha prestado hasta el presente de manera exclusiva a través del soporte papel: ninguna de las experiencias de información de empleo a través de la radio o la televisión han tenido éxito (de la misma manera que ninguna experiencia de anuncios clasificados en televisión o radio ha tenido éxito: no son los soportes más eficaces para los reclamos).

Las ofertas de empleo se publican hoy en día, de manera casi exclusiva, en los suplementos especializados de la prensa diaria. EL PAIS editó el primero de estos suplementos, en separata entregada los domingos e impresa en papel salmón (tradicionalmente vinculado con la prensa económica).

Actualmente, no hay periódico diario que se precie que no tenga su propio suplemento de empleo. Solo unos pocos son realmente líderes en este campo, pero todos lo persiguen, ya que, como apuntaba al principio, los suplementos de empleo incrementan notablemente las ventas del periódico que los edita y son una fuente de ingresos publicitarios de primer orden.

El proceso es, en síntesis, el siguiente:

1. Contratación, bien por la empresa o por un intermediario (empresas de selección de personal, ETT's, cazatalentos, etc.), de un espacio publicitario en el suplemento especializado.
2. Pago de una tarifa generalmente muy alta por el espacio contratado.
3. Lectura del anuncio por una importante cantidad de lectores
4. Respuesta al reclamo: envío del CV por parte de los candidatos.
5. Proceso de la respuesta: quien puso el anuncio debe discriminar primero los CV's que se ajustan a la oferta de los que no se ajustan en absoluto (muchas gente envía su CV indiscriminadamente a todas las empresas que ofrecen trabajo; existen hoy en día servicios más o menos automatizados de envío por cuenta ajena de CV's a todas las ofertas de empleo que aparecen publicadas en prensa especializada cada semana).
6. Preselección de los CV's más atractivos entre los que se adecuan a la oferta publicada
7. Cita y entrevista con los candidatos
8. Pruebas adicionales y selección definitiva.

Como se puede apreciar, se trata de un proceso:

- a) largo (cada una de las etapas señaladas lleva por sí sola unos cuantos días; la respuesta al reclamo publicado en un medio de importante difusión suele ser abrumadora);
- b) caro (las tarifas publicitarias para este tipo de inserciones son muy elevadas: no todas las empresas pueden permitírselas)
- c) trabajoso (separar el grano de paja conlleva un importante esfuerzo: los CV's no están formalizados, no pueden procesarse sistemáticamente, deben leerse casi íntegros, etc.) y lo que es peor
- d) solo puede desarrollarse manualmente (la falta de formalización en los CV's impide su tratamiento automático, los criterios de elaboración de un CV son muy personales y no responden a normas homogéneas, etc.)

No deja de complicar el asunto la búsqueda activa de trabajo por parte de los candidatos, muchas veces aleccionados por los cursillos que se imparten acerca de cómo encontrar trabajo y que consisten, las más de las veces, en enviar indiscriminadamente el CV a cuantas direcciones de empresas, ofertas de trabajo publicadas o intermediarios del mercado laboral se encuentran a mano.

La prestación de este servicio a través de Internet puede mejorar, simplificar y abaratar mucho el proceso, añadiendo de paso ciertas funcionalidades muy prácticas para oferentes y demandantes de empleo, que los medios tradicionales son incapaces de llevar a cabo.

Hacia una nueva manera de prestar el servicio de información de ofertas de empleo

Una primer dato a tener en cuenta es el de la coincidencia entre la masa de población que busca su primer empleo (la mayoría de los demandantes de empleo) y los usuarios de Internet. Si bien apuntaba antes que la masa crítica de usuarios de Internet es aún muy baja en España, es especialmente alta entre los jóvenes, que son, por definición, el grueso de los demandantes de primer empleo.

Pero ocurre algo similar con quienes desean mejorar y/o cambiar de empleo, gente con experiencia laboral que puede responder a las ofertas de mayor nivel. Precisamente el uso de Internet está más difundido en las empresas, y mucho menos en los hogares, de forma que muchos profesionales ya están empleando Internet como herramienta de trabajo y se encuentran habituados a su utilización práctica.

De hecho, las *web's* especializadas en oferta de trabajo se encuentran entre los sitios más visitados de la red. Es decir, existe audiencia suficiente.

En segundo lugar, hay que tener en cuenta que introducir un CV (para un particular) o una oferta de empleo (para una empresa) en Internet es gratis. La barrera económica para la utilización masiva de medios de información de consulta también masiva desaparece radicalmente: cualquiera puede poner un anuncio de empleo en el medio más consultado de la red. Y no solo eso: en Internet el espacio no "cuesta"; no existen límites marcados por la cotización del precio del papel, como en el caso de la prensa escrita. Una empresa que introduce una oferta de empleo puede no solo describir el puesto de trabajo que desea cubrir, sino que también puede introducir información adicional que le sirva para "venderse" y resultar más atractiva a los mejores candidatos. El efecto de ahorro en costes de selección es espectacular, y ello atraerá sin duda a las empresas a utilizar este servicio.

En tercer lugar, los procesos tanto de introducción de un CV como de una oferta de trabajo se realizan en base a plantillas previamente formateadas, con campos previamente definidos que van a servir para cruzar oferta (puesto de trabajo) y demanda (CV), de forma que el propio sistema, automáticamente, y en cuestión de segundos va a preseleccionar los candidatos más adecuados a los requerimientos de una oferta de empleo.

El proceso, pues, se simplifica al extremo de que se realiza de forma automática, en una mínima fracción de tiempo y de forma gratuita.

En caso de que en el momento en que se haga la consulta no exista ninguna oferta disponible para un CV (o viceversa), siempre habrá notificaciones que "recuerdan" la búsqueda, y notifican automáticamente al oferente o demandante de la disponibilidad de lo buscado (puesto de trabajo o candidato) en cuanto aparece introducido en la base de datos.

Y, además, hay que contar con las infinitas posibilidades de la interactividad. Si quien introdujo un CV observa que no tiene respuesta en un tiempo prudencial, siempre puede entrar de nuevo en la *web* y modificar su CV, proporcionándole un tinte más "vendedor"; o bien, quien está seleccionando un candidato puede solicitar *on line* más datos dirigiéndose directamente al mismo. No digamos (si lo que quiere es comprobar que el candidato es, en efecto, bilingüe, como requiere en su oferta) las posibilidades que tiene de iniciar una correspondencia en el idioma deseado, etc.

Con estos elementos a su favor, cualquier *web* especializada en información sobre ofertas de empleo solo requiere estar bien construida y resultar de fácil manejo para el usuario para tener el éxito asegurado. Evidentemente, el servicio prestado es de mucho más valor añadido y por ello es lógico pensar que, a medida que crezca la masa de usua-

rios de Internet en nuestro país, el servicio, así prestado, irá sustituyendo paulatinamente a las tradicionales publicaciones especializadas en empleo.

Puede, por último, objetarse que las publicaciones especializadas en información laboral tienen una audiencia determinada precisamente por su contenido editorial. No estoy muy seguro de que esto sea cierto. Los suplementos de empleo son consultados por quienes buscan un trabajo o por quienes desean cambiar el que actualmente les ocupa. Las ofertas son lo más importante, lo demás tiene un interés muy minoritario. Pero, en cualquier caso, aquí tienen las *webs* una ventaja adicional: en tiempo real son capaces de elaborar, de forma automática, informaciones basadas en el procesamiento de ciertos campos de su base de datos o en los resultados de su propia actividad: cuales son los sectores con mayor oferta; cuales los trabajos o puestos mejor retribuidos; cuales los niveles salariales para las diferentes ocupaciones; qué zonas del país son más activas en la generación de empleo; cuanta gente opta a los diversos puestos, etc. etc. Éstas sí que son informaciones prácticas, de las que interesan a quien se encuentra en el proceso de búsqueda de empleo... y solo las *webs* pueden, hoy por hoy, elaborarlas en tiempo real y mantenerlas permanentemente actualizadas.

En el tránsito del año 1998 al 1999 el anuncio más caro de la televisión americana fue contratado por una *web* de empleo: www.monster.com. En aquel momento, aparte de ser una muestra del poderío económico realmente notable obtenido por este nuevo sector económico, emergente en los EE.UU., no existía ninguna *web* especializada en oferta e información de empleo en nuestro país. Hoy en día, ningún otro medio canaliza más ofertas de trabajo y presta un servicio tan completo en la preselección de personal, que las diferentes *webs* que compiten por hacerse con el liderazgo en el mercado español.

La perspectiva de El País

Belén Cebrián

Páginas de empleo de El País

Pese a que el título de las jornadas es La Nueva Prensa Especializada en Empleo, es obvio que mi intervención hace referencia, más que a la prensa especializada, al tratamiento que la prensa denominada "de información general" da al tema del empleo, y desde dos diferentes puntos de vista: como información pura y dura, y como soporte de un servicio, en principio, ajeno a los fines que conforman el periodismo (informar, formar y entretener). Efectivamente, durante los últimos años la prensa se ha convertido en un nuevo intermediario en el mercado de trabajo que pone en evidencia, entre otras cosas, el deficiente servicio que prestan en esta labor organismos públicos como el INEM. Prueba de ello son las 130 páginas de publicidad de ofertas de empleo y formación que se han llegado a publicar un domingo. Una estupenda plataforma para quienes tienen que seleccionar profesionales, quienes demandan empleo y, obviamente, para el propio periódico. De las 16 páginas de ofertas de empleo que EL PAÍS publicaba en 1987 —cuando decidió pasar el suplemento de economía Negocios del sábado al domingo y darle el color salmón propio de la prensa económica— se han llegado a rozar casi las 200, formando un escaparate que los expertos han tenido muy en cuenta a la hora de analizar las características del mercado de trabajo cualificado: cuál es la oferta, cuál la demanda y, en consecuencia, que disfunciones se dan.

Hay quien aventura que en todo este panorama el cambio está próximo, que se ha cumplido un ciclo al que Internet pondrá fin. Y parece lo más lógico. La Red, presente en tanto ámbitos de la actividad económica y social, lo está también en el mercado de trabajo. Según Círculo de Progreso, el 5% de las empresas ya utilizan Internet en la búsqueda de profesionales, pero este porcentaje llega hasta el 25% en las grandes compañías. El mercado no tardará en comprender las ventajas de una nueva forma de comunicación, una nueva herramienta de trabajo que permite más rapidez y un considerable abaratamiento de costes y la prensa, cómo no, tendrá que hacer frente a la nueva realidad.

Sea como sea el papel que termine cumpliendo en ese papel, en principio ajeno a su esencia como el de intermediador de empleo, la prensa, especialmente la prensa escrita, no podrá dejar de lado la información y el análisis sobre el empleo, tanto más apasionante ahora cuanto que está en pleno periodo de transformación. España ha pasado de sufrir los rigores de una altísima tasa de desempleo, la más alta de Europa, a llegar al pleno empleo en algunas zonas como Baleares y a padecer en muchos sectores la escasez de profesionales cualificados, precisamente en aquellos sectores punta, como el de la informática y las telecomunicaciones, claves para acercar nuestro desarrollo a los países más avanzados de Europa. Y al tiempo, y pese a la mejora que ha experimentado el mercado de trabajo, mantiene los mismos defectos estructurales de hace años como la falta de movilidad geo-

gráfica, de adecuación entre lo que sale de la Universidad y lo que la empresa pide, la escasa implantación de la contratación a tiempo parcial, o el exceso de contratación temporal. Y eso, por no hablar de las deficiencias de un sistema de formación profesional incapaz de satisfacer las demandas de una sociedad ávida de técnicos.

Atender los cambios en el mercado de trabajo —quién ofrece empleo, en qué condiciones y a quien o cómo se gestionan los recursos humanos— es una labor ineludible de la prensa. Y no sólo en el ámbito informativo —es obvio que tiene que contar qué está pasando— sino también en el del debate. Los periódicos deberían ofrecer su espacio a la discusión y el análisis de los expertos, y conseguir que nuevos conceptos como el de la empleabilidad no sean ajenos a sus lectores. Al fin y al cabo, muchos de ellos protagonistas anónimos de la nueva situación.

Los periodistas no tenemos otros interés que el de informar, contar qué es lo que está pasando, lo bueno y lo malo y debatir que debería pasar. En ese sentido, tenemos las puertas abiertas a todo tipo de información, así que creo que lo mejor es dar ya paso al coloquio. Muchas gracias.

La perspectiva de Expansión y Empleo

Asunción Velasco

Jefa de Redacción Expansión y Empleo

Estoy en representación de Expansión y Empleo que, dentro de los suplementos de empleo, es el gran desconocido. A finales de 1999 nació REUNITEL, una empresa conjunta creada por Recoletos, editora del diario Expansión y Unedisa, de El Mundo, para lanzar un nuevo suplemento. Existían ya productos bien consolidados, como Negocios, de El País y Nuevo Trabajo, de ABC, pero pensamos que la unión de esas dos cabeceras podía ofrecer un valor añadido. Así nació Expansión y Empleo, que se publica los sábados en Expansión y los domingos en El Mundo. A parte de las ofertas de empleo, tratamos de aportar un valor añadido acompañando al profesional durante toda su trayectoria, desde que es universitario y tiene que elegir carrera –decisión trascendental que condicionará toda su vida–, cuando entra en la empresa o en el momento decisivo de pedir su primer aumento de sueldo.

Desde que nació Expansión y Empleo en enero, el tema de la profesión ha evolucionado de forma considerable. Inicialmente, pensamos incluir algún reportaje sobre Internet en cada número y, en dos o tres meses, nos dimos cuenta de que en todas las secciones se abordaba el mundo de la Red desde diferentes puntos de vista. Otro de los grandes cambios que hemos percibido es que si hasta hace poco nos obsesionaba el paro y a los directores de Recursos Humanos les preocupaba cómo deshacerse de gente, ahora cada vez están más interesados en atraer y retener talento. Empieza una nueva etapa de Internet en la que, además de gente que sepa lenguaje HTML o programar, hay que reciclar a los profesionales de la vieja economía para alimentar el contenido de los webs. Se abre un nuevo horizonte para todos los profesionales y éstas son las líneas maestras que nos llevan a lanzar el próximo día 18 de septiembre www.expansionyempleo.com. No descuidaremos el suplemento lanzado en enero, pero desde esta dirección ofreceremos algo diferente.

En primer lugar, tenemos un buscador de empleo, puesto en marcha por María Benjumea, INFOEMPLEO.com. Después de su intervención, me parece que no hay que justificar por qué hemos elegido INFOEMPLEO.com, uno de los líderes del mercado. Pero no nos conformaremos con lanzar una herramienta de ofertas de empleo porque, como decía, más que la búsqueda de trabajo, el gran reto es hacer una carrera más rápida y, sobre todo, retener a la gente.

Queremos aportar una información de actualidad para el profesional, con reportajes sobre el arte de hacer carrera e iremos ofreciendo flashes informativos de los temas que genere la información laboral.

Por supuesto, no faltará una información práctica sobre cursos, becas, legislación y búsqueda activa de empleo. En éste último campo, no nos limitaremos a dar unos consejos magistrales hasta que se fosilicen, sino que, partiendo de las reglas generales, abordaremos la entrevista virtual, las tendencias de cada momento en selección de personal...

Describiremos distintos sistemas de acceso al mercado, a parte de lo que son los propios buscadores, con reportajes y direcciones de empresas de selección, de cazatalentos y empresas de recolocación. Vamos a explicar algo tan antiguo y tan nuevo —el enchufismo, ahora networking— como es aprovechar las redes de contactos para entrar en la empresa... Ofreceremos, además, servicios interactivos, tests, encuestas, foros, chats...

En vísperas de los Juegos Olímpicos de Sidney, termino con una consideración deportiva. En este curso, Javier García Delgado ha animado a la universidad a pasar del paradigma de la información al paradigma de la formación y la orientación profesional, para suplir la carencia de cualidades soft en el perfil de los recién graduados. Como he tenido la oportunidad de escribir un libro con el exbaloncestista Juan Antonio San Epifanio, medallista de plata en Los Ángeles 84, cito algunas de esas cualidades que le convirtieron en Superepi: la motivación, el afán de superación, el espíritu de lucha, la capacidad de cooperar y trabajar en equipo y, algo muy importante, la humildad para aprender de las derrotas y seguir adelante. En este terreno de la formación personal, la universidad está llamada a jugar un papel decisivo.

TAL COMO SUGIERE SU TÍTULO, SE RECOGEN EN ESTE LIBRO REFLEXIONES Y DATOS EN TORNO AL EMPLEO DE LOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA Y EN EUROPA.

LAS REFLEXIONES SON FRUTO DEL ANÁLISIS Y LA VALORACIÓN DE LOS PROFESORES, EXPERTOS, EMPRESARIOS Y PERIODISTAS, QUE PARTICIPARON EN EL CURSO ORGANIZADO EN SEPTIEMBRE DE 2000 EN LA UNIVERSIDAD MENÉNDEZ PELAYO POR EL CONSEJO DE UNIVERSIDADES. GIRAN, FUNDAMENTALMENTE, ALREDEDOR DE TRES GRANDES ÁREAS TEMÁTICAS: EL FUTURO DEL TRABAJO Y EL EMPLEO EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN; LAS RESPUESTAS QUE HA DADO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS EL SISTEMA UNIVERSITARIO ESPAÑOL A LAS DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL; Y FIALMENTE, EL PAPEL DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y DE LA PRENSA ESPECIALIZADA EN RELACIÓN CON EL EMPLEO UNIVERSITARIO.

LA INFORMACIÓN QUE PROPORCIONAN LOS DATOS QUE SE COMENTAN EN ESTE LIBRO PROVIENE DE UN ESTUDIO SOBRE "EDUCACIÓN SUPERIOR Y EMPLEO DE LOS UNIVERSITARIOS EN EUROPA", REALIZADO EN 1999 EN ONCE PAÍSES EUROPEOS Y EN JAPÓN, CON EL PATROCINIO DE LA COMISIÓN EUROPEA, Y QUE FUE POR PRIMERA VEZ EN NUESTRO PAÍS EN EL MENCIONADO SEMINARIO.

TANTO LAS REFLEXIONES COMO LOS DATOS DE LA ENCUESTA OFRECEN EN SU CONJUNTO UN COMPLETO PANORAMA SOBRE LA SITUACIÓN DEL EMPLEO UNIVERSITARIO EN ESPAÑA, QUE ES DEL MAYOR INTERÉS, ESPECIALMENTE AHORA, CUANDO SE COMIENZA A DEBATIR EN NUESTRO PAÍS UNA POSIBLE REFORMA DE LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA VIGENTE. LA CONTRIBUCIÓN QUE ESTA OBRA COLECTIVA PUEDE REALIZAR A ESTE DEBATE, AL LLAMAR LA ATENCIÓN SOBRE UNO DE LOS PROBLEMAS MÁS INQUIETANTES DE NUESTRO TIEMPO COMO ES EL DE EMPLEO, LE DA UN VALOR SINGULAR.



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN,
CULTURA Y DEPORTE



9 788436 934441