

[Menú principal](#)[Índice de Scripta Nova](#)

EL TRABAJO

Número extraordinario dedicado al IV Coloquio Internacional de Geocrítica (Actas del Coloquio)

LA CONCEPCIÓN DE LA PROFESIÓN EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

Alicia Ros Garrido
Ruth Arroyo Montesinos
Dpto. Didáctica y Organización Escolar
Universidad de Valencia

La concepción de la profesión en la Comunidad Valenciana (Resumen)

La Comunidad Valenciana es un lugar estratégico en el sector de Turismo y Hostelería. La formación tiene que responder a la realidad laboral a la que los futuros trabajadores deben dar respuesta. Los Ciclos Formativos, de grado medio y de grado superior, que actualmente están implantados en la Comunidad Valenciana son la herramienta que proporciona el sistema educativo formal para responder a las necesidades y nuevas demandas que genera el factor empleo en los mercados de trabajo locales en la Comunidad Valenciana. Los profesores que imparten estos Ciclos Formativos poseen una propia concepción de la profesión de este sector y es la que transmiten a los alumnos que acuden a estos ciclos. A su vez, estos alumnos poseen una concepción de la profesión, que puede o no coincidir con la realidad. ¿Qué características tiene hoy en día el trabajo? ¿qué relaciones podemos establecer entre la formación y el empleo? Analizar estas cuestiones supone un reto para la concepción del trabajo y de las nuevas demandas del mundo laboral.

Palabras clave: profesión, trabajo, formación, empleo

The profession conceptualization in the Valencian Community (Abstract)

The Valencian region (Comunidad Valenciana) is an strategic place for the Tourism sector. Training has to respond to the labour reality, and future workers have to respond to it. The Vocational Education Training (VET), medium and high degree (in Spain, Ciclos Formativos de Grado Medio y/o Superior), implanted in the Valencian region, are the tool that the educational system provide to respond to the needs and to the new demands. They are generated by employment in local work VET, have their own conceptualization about the profession in this sector. They transmit this conceptualization to theirs pupils. At the same time, pupils have a conceptualization of the profession, which may fit or not to reality. What are the difference between conceptualization of teachers and the one of pupils? Analyse this connection suppose a challenge for the work conceptualization and the new demands.

Key words: profession, labor, training, employment

Cada día más se da una mayor importancia al trabajo, a la posesión de un empleo, pero esta actitud va acompañada de una existencia y exigencia de cualificaciones. El nivel de cualificación es uno de los factores que más influyen en el ingreso al mercado laboral y en la no-pertenencia al colectivo de parados de la población activa. Tener una profesión y consideración como profesional se podría decir que es algo inherente a la persona. Pero dado los actuales niveles de parados en España, también se podría llegar a decir que tener un trabajo es más que tener una profesión, ya que puede darse el caso de que una persona sea un profesional en alguna rama productiva, pero al estar en el paro, llegará a dar más valor a tener un trabajo, que a ejercer de profesional de su profesión. O también, puede ponerse otro ejemplo, los profesores de las enseñanzas de formación profesional, son profesionales de la enseñanza, pero no todos ejercen como profesionales del sector en el que son docentes.

En primer lugar, se detallan unos datos que nos ayudan a entender la realidad laboral en nuestro país y en la Comunidad Valenciana. En segundo lugar, el trabajo y sus concepciones nos permitirán un mejor acercamiento a la relación entre la formación y el empleo. A modo de conclusión se introducen una serie de interrogantes que nos permitirán seguir profundizando en el tema de la profesión en España y en la Comunidad Valenciana.

Algunos datos

Dos datos imprescindibles para entender el mundo laboral actual: la tasa de actividad en España es del 51,80 por ciento, y la tasa de paro es del 12,96 por ciento. En la Comunidad Valenciana, la tasa de actividad es del 50,9 por ciento y la tasa de paro es del 13,9 por ciento.

Un estudio del Instituto Nacional de Estadística, a través de un cuestionario a personas de 16 a 35 años que en los últimos 10 habían finalizado, interrumpido o abandonado los estudios, muestra que la tardanza media en encontrar el primer empleo de las personas que han finalizado sus estudios en los últimos 10 años, según el nivel de formación que alcanzaron es: enseñanza superior, 23 meses; enseñanza secundaria 34 meses; enseñanza primaria, 41 meses (datos aproximados). En este estudio sólo se consideraron los empleos significativos para el entrevistado, con una duración mínima de seis meses y una jornada mínima de 20 horas semanales. A pesar de esta concreción en el estudio, se puede afirmar que, la tardanza media en encontrar un empleo, esta muy relacionada con el nivel de formación alcanzado. Las personas con estudios universitarios, consiguen un empleo significativo casi la mitad de tiempo antes que los que finalizan la enseñanza primaria.

Además en la Comunidad Valenciana, en los últimos 10 años la distribución por niveles de formación alcanzada de las personas de 16 a 35 años que han salido del sistema educativo es: enseñanza superior, 38,9 por ciento; enseñanza secundaria, 28 por ciento; enseñanza primaria, 3,1 por ciento (datos aproximados). Así, se puede decir que, cada vez más, las personas salen del sistema educativo con un nivel superior de formación, ya que el porcentaje de personas que salen del sistema con un nivel universitario es muy elevado con respecto a los otros niveles educativos.

Esta tendencia del aumento del porcentaje de personas con estudios universitarios o titulados superiores, es igual a otras comunidades autónomas, pero sin embargo, en la Comunidad Valenciana, el porcentaje de titulados superiores (alrededor de un 40 por ciento) dista mucho del de otras comunidades autónomas como por ejemplo, País Vasco (65 por ciento), Navarra (61 por ciento), Madrid (57 por ciento) y otras comunidades.

En la actualidad en la Comunidad Valenciana, la tasa bruta de escolarización por plan y grado son los siguientes: 15 por ciento en FP-I; el 15,9 por ciento en FP-II; el 7,8 por ciento en Ciclos Formativos de Grado Medio; y 8,5 por ciento en Ciclos Formativos de Grado Superior. Si comparamos estos datos con el resto de comunidades autónomas de España, se observa lo siguiente: en el primer caso, el porcentaje es uno de los más elevados; en el segundo caso, el valor pertenece aproximadamente a la media; en el tercer caso, la Comunidad Valenciana tiene unos de los valores más bajos; y en último lugar, su valor pertenece a la media, aproximadamente. La explicación a estos valores la encontramos en el bajo nivel de implantación de los ciclos formativos en la Comunidad Valenciana, es decir, aun perdura la antigua FP-I y FP-II (valores que en las demás comunidades son inferiores).

Como también muestra el anterior estudio del INE, el hecho de que con mayores niveles educativos alcanzados el tiempo de búsqueda de empleo sea menor, no significa que no exista un importante número de personas con niveles educativos medio y superiores que aun no han encontrado empleo. Recordemos el estudio realizado por García Espejo, M.I. entre 2000 jóvenes de 20 a 29 años en Asturias, en el cual los titulados de FP-II son los que menos tardan en encontrar el primer empleo (7,7 meses) y los licenciados universitarios invierten 8,07 meses.

Otro dato importante a destacar es que en la Comunidad Valenciana, el tiempo medio hasta encontrar empleo, comparándolo con el resto de comunidades autónomas, es tan sólo de 25 meses. Sólo en Navarra y Aragón, este periodo es inferior, con 20 y 22 meses, respectivamente. En el resto de comunidades autónomas el tiempo en encontrar empleo es superior.

Y según nos sigue mostrando el estudio del Instituto Nacional de Estadística, del total de personas que en los últimos 10 años encontraron empleo en el mencionado tramo de edad, el 52,4 por ciento lo encontró en el sector servicios. Y aproximadamente unos 400.000 eran hombres y casi 600.000 mujeres. Podría comentarse el mayor grado de inserción en el mundo laboral de la mujer, pero no es éste el debate que nos ocupa.

Otro dato importante a destacar dentro del sector de Hostelería y Turismo, es el mayor número de alumnos matriculados en la Diplomatura de Turismo. En el curso 1998-1999 el número de personas matriculadas en la Diplomatura de Turismo asciende a 11.492; en el curso 1999-2000, ascendió hasta 15.263; y en el curso 2000-2001 el número de matriculados ha llegado a ser de 19.886 (INE). Por lo que se puede deducir de esta creciente tendencia es que seguirá en aumento. ¿Será debido a que cada vez más se pide un mayor nivel de cualificación a los futuros trabajadores?

Conceptos y relaciones

La condición de tener trabajo/empleo en la actualidad es una de las mayores preocupaciones de los responsables de los sistemas educativos, la necesidad de responder a las demandas y necesidades del mercado laboral. Según García, J. L. (1986) en los años 60 y principio de los 70, preocupaba el binomio educación-ocio y desde 1975 hasta 1986 se tiende hacia el binomio educación-empleo. Hoy se sigue dentro de este último binomio uniendo el término competencia profesional, entendido como "un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes adquiridos a través de procesos formativos o de la experiencia laboral que permite desempeñar y realizar roles y situaciones de trabajo requeridos en el empleo"⁽¹⁾.

Es pertinente hacer la siguiente diferenciación en torno al concepto de trabajo, apoyándonos en las definiciones dadas por Kerhuel, A. (1999): " al ser una noción plurisémica cuando se hable de éste habrá de precisarse (...) la distinción entre trabajo, empleo y actividad, designando con la primera palabra a las actividades humanas que aseguran la producción de bienes y servicios útiles a la vida

de los miembros de una sociedad, la segunda al estatuto ocupado por un individuo en el proceso de producción, y la tercera a actividades socialmente útiles pero que pueden no estar inscritas en el circuito de cambios económicos"⁽²⁾. Por otro lado, según el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, trabajo se entiende como "Ocupación retribuida". Posteriormente profundizaremos sobre este término.

La definición del término de profesión del mismo diccionario es "el empleo, facultad u oficio que una persona tiene y ejerce con derecho a retribución". Pero también puede entenderse como "una ocupación que monopoliza una serie de actividades privadas sobre la base de un gran acervo de conocimiento abstracto, que permite a quien lo desempeña una considerable libertad de acción y que tiene importantes consecuencias sociales"⁽³⁾. Éste mismo autor, además de realizar un recorrido histórico sobre la evolución del concepto de profesión, recurriendo a diferentes autores y perspectivas, identifica algunos elementos que permiten la determinación de una actividad determinada como una profesión: formación educativa de alto nivel, estructura organizativa, vinculación con las estructuras de poder, estatus, actualización continua y la búsqueda de autonomía.

El trabajo

Recurriré a Sennett, R. (2000) para tener una visión histórica del concepto de trabajo. Hasta mediados del siglo XVIII el lugar de trabajo era la vivienda familiar, en la que el patrón o amo, no sólo daba un salario, sino que también ofrecía protección a sus trabajadores. Diderot fue el primero en mostrar una realidad diferente, el trabajo separado de la casa.

Otra consideración importante y curiosa, es que el trabajo repetitivo podía conducir a dos direcciones diferentes. La primera era defendida por Diderot, que creía que la rutina en el trabajo podía ser como cualquier otra forma de memorización; la segunda la defendía Smith, que creía que la rutina embotaba la mente⁽⁴⁾. Se puede decir que actividad repetitiva y monótona repercute en la motivación e interés del trabajador, lo que merma sus capacidades de auto-organización, creatividad y relación con sus compañeros. Pero hay gustos para todo, hoy en día habrá personas que prefieran esa tarea rutinaria por que evita tener problemas de relación con sus compañeros, cuando llega a casa no sigue pensando en cómo hacer tal cosa o proponer nuevas ideas... La empresa por su parte, cada vez más, demanda a sus trabajadores la capacidad de adaptación continua, estar abiertos al cambio, ser adaptables,... Estas ideas de ser flexibles o preferir la rutina, tienen un criba biológica, es decir, la flexibilidad es generalmente preferida por los más jóvenes, aquellos que acaban de entrar a formar parte del ámbito laboral, mientras que aquellos trabajadores que ya llevan dentro del ámbito productivo una década o más, prefieren el trabajo rutinario.

La opción por la flexibilidad laboral viene condicionada también por la realidad del mercado laboral, ya que cada vez más el aumento de contratos temporales hace que el activo tome esa realidad como forma de vida. Ya en 1986, Wolfgang Lecher preveía que la proporción de empleos estables y de tiempo completo caería un 50 por ciento en diez años⁽⁵⁾. Podemos decir que sí, que está desapareciendo el "trabajo para toda la vida". Nos encontramos con una mano de obra que a lo largo de su vida productiva puede pasar por diversos trabajos, por diferentes empresas, como por diferentes perfiles profesionales.

Antes decíamos que el trabajo es una ocupación retribuida, pero no es solo eso. El trabajo se considera una acción o actividad social, "el trabajo llena una función socialmente identificada y normalizada en la producción y la reproducción del todo social (...) la puesta en obra de competencias institucionalmente certificadas según procedimientos homologados"⁽⁶⁾. O definido en otros términos, "el trabajo es, potencialmente y debe llegar a ser, efectivamente, un lugar del

vínculo social y del desarrollo personal"⁽⁷⁾. El trabajo es un ente de relaciones sociales, que no sólo potencia la puesta en práctica de las competencias asumidas a partir de la formación y experiencia acumulada, sino también constituye un ámbito de integración en la sociedad, de socialización. Y como todo ámbito social, posee una cultura. La cultura del trabajo son las características generales actuales (contemporáneas) que definen el mundo laboral y que se derivan de la globalización económica, las innovaciones tecnológicas-técnicas y la inevitable división del trabajo. Pero por otro lado, contextualizando la cultura del trabajo al ámbito de la empresa, puede definirse la cultura de la empresa como las creencias, valores y comportamientos que comparten los miembros de una empresa y que definen la visión que ésta tiene sobre sí misma y su entorno. Hay que tener en cuenta que existen diferentes culturas del trabajo dependiendo del sector de actividad, del área de trabajo, de la categoría profesional, de la situación laboral, etc. Y por otro lado, cada empresa tiene su propia cultura, pero dentro de una empresa también pueden convivir diferentes culturas, sobre todo en las grandes empresas en las que, aunque todos los departamentos tengan rasgos comunes, cada uno tiene su propia cultura. Por ejemplo, los hoteles que pertenecen a grandes cadenas de hoteles poseen una cultura diferente de aquéllos pequeños hoteles familiares y en sus diferentes departamentos habrá rasgos comunes y rasgos diferentes.

Entendiéndolas así, las características de las culturas del trabajo son más explícitas que las de las culturas de las empresas, es decir, son de un carácter más general o común por que están más socializadas y los jóvenes estudiantes tienen más acceso a estas informaciones. Pero las culturas de las empresas son conocidas por los miembros que las integran, y a lo largo del período de prácticas los estudiantes de ciclos formativos no siempre pueden llegar a conocerlas. Es decir, son más implícitas al contexto y con un carácter más particular.

Por ejemplo, si pensamos en las ofertas de trabajo que aparecen en los periódicos vemos que la definición de los puestos de trabajo sólo hacen referencia a las características generales del puesto dentro de la empresa y a los requisitos mínimos que debe tener el aspirante para poder desarrollar su trabajo, pero no se detallan las tareas concretas ni aquellos valores o creencias que prevalecen en las empresas y que, si entran a formar parte de ella, deben asumir y adoptar. Es decir, ante una oferta laboral sólo se dan a conocer datos propios de las culturas del trabajo sin nombrar las características de la propia empresa.

¿Nuevos empleos?

Varios autores coinciden en la polarización del empleo. Bastida, B. y Virgili, M. T. (1999) y Sennett (2000) atribuyen como características de los nuevos empleos su polaridad, es decir, hay más empleo que requieren alta cualificación y por otro lado también hay un aumento de empleo que no requiere casi cualificación. En esta polaridad y relacionándola con el desempleo actual, puede que haya influido la introducción de las nuevas tecnologías (por ejemplo, el uso del ordenador en la recepción de un hotel), pero no se puede afirmar que la causa del desempleo son las innovaciones tecnológicas, ya que la tecnología crea empleo, pero menos del que destruye. Es decir, la inversión en tecnología suprime puestos de trabajo humanos y los sustituye por procesos automáticos y mecánicos.

Relación formación-empleo

Beck (1997) afirma que "lo que antes se consideraba el paraíso de la ocupación, el trabajo especializado, se ha visto también afectado por el fantasma del paro". Es un dilema, formación general vs formación especializada, pero las tendencias y realidades conocidas me hacen afirmar que cada vez más es necesario una formación especializada basada en una formación general, que permite al trabajador adaptarse a las situaciones cambiantes, "a la deriva", como define Sennett

(2000), debido a la demanda de la flexibilidad tanto de los trabajadores como del mercado laboral en general.

Existen diferentes estudios sobre el nivel de especialización del actual Sistema de Formación Profesional. Cada vez más se está tendiendo a una mayor especialización por el incremento constante de títulos, pero con tanta especialización de la formación se corre el riesgo de que la división y subdivisiones de los perfiles profesionales queden separados de otras capacidades y conocimientos propios e imprescindibles del perfil general, lo que puede provocar una desconexión de éste perfil.

Como comentaba García, J. L. (1986) "una buena formación profesional para mañana no habrá de ser, con seguridad, una formación especializada en exceso". Es fundamental que el sistema de formación permita el acceso al empleo, respondiendo a las demandas de las empresas y a las expectativas de los trabajadores, actuales y futuros.

Recio, A. (1997) afirma que "la escuela nunca podrá sustituir completamente la formación en el puesto de trabajo". Más tarde realiza una propuesta para aquel sector de la población orientado a un trabajo manual, pero que, personalmente, es una propuesta que podría trasladarse a cualquier sector o ámbito de productividad: "podría resultar bastante más estimulante un sistema educativo que desde edad relativamente temprana combinara formación escolar y formación en el centro de trabajo, y que al mismo tiempo fuera suficientemente abierto a su diseño para propiciar no sólo la formación continua sino también el paso al circuito más centrado en la educación formal".

El ejemplo más claro de la propuesta anterior de Recio, A. (1997) lo encontramos en el actual módulo de Formación en Centros de Trabajo, que establece la conexión entre el contexto productivo y el escolar, ya que incorpora la experiencia laboral al mismo proceso de formación.

Un elemento de importancia en el actual sistema social dentro de la planificación educativa es la flexibilidad ya que es necesario adaptar su oferta a las necesidades del mercado laboral para facilitar el tránsito de la escuela al trabajo y responder a las demandas del sistema productivo. La relación ámbito productivo y ámbito educativo es que "el primero necesita mano de obra formada que sea el motor del cambio continuo al que se ve abocado a causa de la creciente competitividad, y el segundo necesita ofrecer a los estudiantes, especialmente a los jóvenes, posibilidades de futuro que se adapten a sus expectativas laborales. Ambos mundos dependen entre sí para su desarrollo y continuidad"⁽⁸⁾.

Respecto a la relación entre la formación escolar y la formación en el centro de trabajo, se puede decir que "mientras el empleo exige de la formación una actitud dinámica, de cambio, la formación exige habitualmente del empleo una actitud estática, de permanencia", pero es inevitable que exista cierto desajuste entre estos dos mundos por lo que "ningún modelo, presente o futuro, podrá depararnos un perfecto ajuste entre educación y empleo"⁽⁹⁾.

Antes comentábamos que el incremento del número de universitarios en los últimos años, lo que tiene la consecuencia de que cada vez más se retrasa la entrada al mundo laboral, el periodo de vida productiva va disminuyendo a la vez que aumenta el tiempo de vida educativa. Pero se podría decir que una causa de llegar a este nivel educativo es que la mayoría de jóvenes continúan estudiando ante la imposibilidad de encontrar un "buen trabajo". Es decir "los jóvenes permanecen más tiempo en la escuela y a menudo eligen una formación complementaria a fin de evitar el paro. Sin embargo cuanto más tiempo permanecen en la escuela tanto más les parece la formación una pérdida de tiempo en relación a su implícita aspiración de un futuro profesional (...) las escuelas se convierten en instalaciones para la espera, en salas de espera, que dejan de cumplir la función que se les atribuye de una cualificación profesional. (...) sala de espera en la cual se distribuyen las llaves para las puertas de entrada al sistema laboral. (...) En su calidad de albergue juvenil, la

escuela ha quedado desplazada a un lugar intermedio entre la calle y la cárcel" (Beck 1997). También se dice que "el sistema educativo sirve de colchón social en épocas de escaso crecimiento del empleo"⁽¹⁰⁾. Es decir, se permanece más tiempo en el sistema educativo y también se vuelve al mismo ante las escasas posibilidades laborales.

Sennett (2000) después de varios datos estadísticos afirma que: "sólo una quinta parte de los puestos de trabajo en el mercado norteamericano requiere un título universitario, y el porcentaje de éstos puestos de trabajo altamente cualificados sólo ascienden muy lentamente". Es decir existe un exceso de cualificaciones, generalmente denominado sobrecualificación. O como afirma Beck (1997), se produce una "grave hipoteca de una enorme cualificación ineficaz".

La existencia de un periodo de transición de la escuela al trabajo, y la característica general de éste periodo es la subocupación, condiciones precarias de trabajo y por debajo del nivel de cualificación adquirido. Respecto a la relación entre educación y requisitos del puesto de trabajo en el primer empleo, el estudio de García Montalvo y Peiró (2001) proporciona los siguientes datos de 1999: un 1,9 por ciento de los encuestados en el estudio dicen que su primer empleo está por encima de su cualificación; un 64,0 por ciento considera que está adecuado; y un 34,1 por ciento por debajo de su cualificación.

Está claro que aunque exista un mayor número de personas con una mejor formación, (sin tener en cuenta la experiencia laboral previa, es decir limitándonos al acceso al primer empleo), no se garantiza que obtengan buenos empleos, ya que la economía actual tiende, como ya comentamos anteriormente, a una polarización de los puestos de trabajo. Por otro lado, sin ningún nivel de cualificación es muy difícil encontrar un buen empleo, pero si recordamos la anterior polarización, los primeros, con mayor nivel de cualificación entrarán a formar parte de los puestos de trabajo que piden altos niveles de cualificación mientras que los puestos de trabajo que no requieran casi cualificación serán ocupados tanto por los anteriores como por los que no poseen cualificación. Estos últimos ven mermadas sus posibilidades de acceso al mundo laboral por los primeros. Por ejemplo en muchas ofertas de trabajo cada vez más se piden mayores niveles de cualificación, los cuales sirven a los empresarios para realizar la selección de "los mejores", con lo cual puede que se contrate antes a aquel que posee mayor nivel de cualificación aunque el trabajo a ejercer en sí no la requiera. Esta situación provoca la subocupación. Pero también la personalidad del candidato, su actitud hacia el trabajo determina su contratación. Pero como se expone en el Informe España 1998, no hay que caer en la falacia de que "más formación es igual a mejor formación".

Y en el caso de que no fuera el primer empleo, la experiencia profesional en el sector o rama de actividad, se puede decir que será uno de los factores más importantes que el empresario más valorará a la hora de contratar a futuros trabajadores de su empresa.

En el mercado laboral se produce otro fenómeno. Mientras que las juventudes que aspiran a su primer empleo van adquiriendo mayores niveles de cualificación, los trabajadores en activo se ven sometidos a procesos de descualificación. A la "erosión de sus capacidades técnicas"⁽¹¹⁾. El saber adquirido durante la formación tiene un nivel de vida cada vez más corto. El ejemplo más claro hoy en día serían los procesos informáticos, por ejemplo lo que mencionábamos sobre la introducción de la informática en la recepción de los hoteles. Estas tecnologías, pueden conocerlas mejor los trabajadores recién salidos de la carrera universitaria y/o formación profesional, que los trabajadores que ya llevan tiempo en la empresa.

¿Qué deben saber los alumnos, futuros trabajadores?

Las competencias o habilidades de deberían conseguir los alumnos en la educación obligatoria indispensables para el trabajo son: capacidades generales de carácter operativo; capacidades de adaptación al cambio en el mundo del empleo; capacidades y aptitudes personales y afectivas; conocimiento básico del mundo del empleo; capacidades de carácter general; destrezas manuales; capacidades necesarias para encontrar un empleo⁽¹²⁾.

Otra referencia sobre las capacidades que a adquirir por el alumno son las señaladas por el informe presentado en 1991 por la SCANS (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills), en relación a las capacidades que la gente necesita en una economía flexible. A las capacidades básicas (verbales y matemáticas) y a la capacidad de manejar tecnología se les daba mucha importancia pero se hacía mucho más énfasis en escuchar bien, en enseñar a los demás y en el arte de la facilitación dentro de un equipo⁽¹³⁾.

Ambas referencias anteriores pertenecen a la década de los 80 y principios de los 90, respectivamente. Pero se puede decir que su vigencia es actual, dadas las características actuales del mercado laboral y las exigencias de flexibilidad y movilidad demandadas a los futuros trabajadores.

A modo de conclusión y algunos interrogantes para el debate

No hace falta insistir en la realidad de lo escolar y educativo como sujeto y objeto de lo social y laboral. Las capacidades, competencias y cualificaciones demandadas, exigidas o simplemente necesarias para formar parte del mundo del trabajo las proporciona la formación, sea reglada o no. Pero el mundo laboral debe ser considerado como una fuente de una formación integral valiosa, tanto desde el punto de vista académico, de aprendizaje profesional como de aprendizaje personal. Se puede afirmar que el trabajo ofrece múltiples posibilidades educativas, tanto para los que forman parte directamente del mismo, los trabajadores en activo, como para los futuros trabajadores, los alumnos.

Las personas son lo que han leído, la formación recibida, los ámbitos en los que han vivido,... en la sociedad de hoy, y hay que ser conscientes de la casi imposibilidad de que el sistema educativo evolucione al mismo ritmo que el mundo laboral.

A continuación se exponen una serie de interrogantes que son, algunos de ellos, utopías a conseguir y un debate a empezar:

- ¿qué debe ofertar la escuela?
- ¿es posible ponerse al día?, es decir, ¿existe alguna posibilidad de que la escuela responda a las necesidades y demandas contemporáneas y futuras del sistema productivo?
- ¿qué tipo de educación se necesita para el mañana y para qué tipo de sociedad?
- ¿qué funciones debe cumplir el sistema educativo como formador de futuros trabajadores?
- ¿qué capacidades deben asumir los futuros trabajadores?
- ¿qué interesa más, capacidades específicas o capacidades moldeables?
- ¿cómo fomentar el desarrollo de capacidades sociales "portátiles" (Sennett 2000)?
- ¿quién debe realizar la planificación de ésta oferta formativa?
- ¿qué capacidades y competencias son necesarias en el mercado laboral?
- ¿qué garantías ofrece la posesión de formación en la obtención de un empleo?
- ¿qué importancia tiene la formación permanente para los actuales trabajadores?
- ¿puede sustituir la formación en el puesto de trabajo al sistema de formación reglada?
- ¿el futuro de la educación y la formación esa en el mismo lugar de trabajo?
- ¿se debería reducir el periodo-estancia escolar y aumentar las experiencias en puestos de trabajo concreto de las empresas?

- ¿podemos crear y mantener la esperanza de encontrar un empleo que responda a los estudios realizados y al nivel de calificación obtenido?
- ¿cómo favorecer la formación del profesorado para que alcance el grado de desarrollo y profesionalidad que requiere la formación profesional específica de los ciclos formativos?
- ¿cómo fomentar la colaboración de las empresas en la formación de los futuros profesionales?

Notas

¹ Real Decreto 676/1993 de 7 de mayo

² Citado en Rojo, E., 2000.

³ Fernández, J., 2001.

⁴ Gorz, 1998

⁵ citado en Gorz, 1998

⁶ Gorz, 1998

⁷ Méda, 1998

⁸ Pitarch, M. D., 1998

⁹ García, J. L., 1986

¹⁰ García-Montalvo, J. y Peiró, J. M., 2001

¹¹ Sennett 2000

¹² García 1986

¹³ Citado en Sennett, 2000

Bibliografía

BASTIDA, B. y VIRGILI, M. T. *El reto del trabajo*. Barcelona: Cristianisme i Justícia, 1999.

BECK, U. (): "Estación fantasma: formación sin ocupación", en *Mientras Tanto*, 1997. nº 68/69, primavera-verano.

FERNÁNDEZ, J. "Elementos que consolidan el concepto de profesión. Notas para su reflexión", en *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. 2001, Vol.·3, nº 2.

CECS, *Informe España 1998*, Madrid: Fundación Encuentro, 1999.

GARCÍA, J. L. *Problemas mundiales de la educación*. 2ª Ed. Madrid: Dykinson, 1986, Cap. V.

GARCÍA-MONTALVO, J. y PEIRÓ, J. M. *El Capital humano. El mercado laboral de los jóvenes: Formación, transición y empleo*, Valencia: Comunicación Gráfica, S. L. Bancaja. 2001.

GORZ, A. *Misérias del presente, riqueza de lo posible*. Barcelona: Paidós. 1998.

INE, *Encuesta de Población Activa*, cuarto trimestre, 2001.

INE, *Dejar los estudios y empezar a trabajar*, 2001.

INE, *El empuje del sector servicios*, 1999.

MARHUENDA, F. y CROS, M. J. (Coords) *Prácticas en empresa y Formación Profesional*. Valencia: Universidad de Valencia. 2002.

MÉDA, D. *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa, 1998, Cap. I y X.

PITARCH, M. D. *Espacio y formación. La planificación de la oferta de Educación Secundaria postobligatoria y su adaptación al mercado de trabajo. Dos ejemplos en la Comunidad Valenciana*. Valencia: Colección interciencias. 1998.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Diccionario de la Lengua Española*., 21 Ed. 1992.

Real Decreto 676/993 de 7 de mayo (BOE 22 de mayo), por el que se establece las directrices generales sobre los títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas.

RECIO, A. "Escuela, economía y trabajo", en *Mientras Tanto*. 1997. nº 68/69, primavera-verano.

ROJO, E. "El futuro del trabajo y la política social europea", en *I Jornades d'Ocupació. El futur del treball al context europeu*, Valencia 16-17-18. 2000

SENNETT, R. *La corrosión del carácter*. Madrid: Anagrama. 2000.

© Copyright Alicia Ros Garrido y Ruht Arroyo Montesinos, 2002

© Copyright *Scripta Nova*, 2002

Ficha bibliográfica

ROS GARRIDO, A.; ARROYO MONTESINOS, R. La concepción de la profesión en la Comunidad Valenciana. *Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Universidad de Barcelona, vol. VI, nº 119 (133), 2002. [ISSN: 1138-9788]
<http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119133.htm>



[Menú principal](#)