

## EMPLEO Y EDUCACION DE LOS JOVENES

*Angela del Valle\**

### 1. EL MERCADO DE TRABAJO EN LA COYUNTURA ACTUAL

#### 1.1. NUEVOS DESAFIOS Y VIEJOS PROBLEMAS

El empleo en nuestra sociedad no experimenta hoy cambios notables. En los países industrializados tales como USA, la tasa media de desempleo es del 5'4% de la población activa, en otros es mucho mayor y sigue creciendo, España el 22%, 14'5% en Bélgica, 12% en Francia e Italia, Japón el 3'4%, Australia el 8'5%, Canadá el 9'8%. En los países del centro y oriente europeo, el desempleo se acerca al 11'6%. Con relación a los países en desarrollo, se observa que está creciendo por encima del 10% de la población activa, con las matizaciones que más adelante se harán.

Una corriente de opinión afirma que la causa del desempleo está en *la mundialización de la economía*, culpable de la pérdida de puestos de trabajo al reducir las compañías la plantilla de trabajadores, por la competencia internacional, las importaciones de países con salarios bajos y el traslado de la producción a lugares de costos reducidos.

---

\* Universidad Complutense. Madrid.

Algunos afirman que los progresos técnicos en rápido desarrollo no crean empleo y suponen una amenaza para distintos tipos de trabajadores en la actualidad.

Está claro que el comercio mundial ha crecido con gran rapidez, han aumentado las inversiones extranjeras directas en especial las destinadas a países en desarrollo; pero con desigual reparto, concentrándose en unos pocos países. Consecuentemente la población dedicada a actividades relacionadas con el comercio internacional y los flujos de capital ha crecido, puesto que las relaciones económicas internacionales afectan y vinculan a un mayor número de población activa a nivel mundial. Está surgiendo un mercado de trabajo planetario, en el que a juicio de Thomas R. Donahue, "El mundo pasa a ser un gigantesco bazar formado por naciones que ofrecen su mano de obra en competencia unas con otras, proponiendo los precios más bajos para conseguir el trato" (R. Donahue, 1994 p. 47).

Existe el riesgo de que la competitividad influya negativamente en los salarios y en las normas del trabajo a nivel mundial con reducción de empleo. La amenaza de sacar al extranjero las propias empresas, frena a los gobiernos a la hora de gravarlas fiscalmente. Igualmente corre el mismo riesgo la demanda de mano de obra, expuesta a que el empleador contrate trabajadores extranjeros (por el traslado de la producción a otro país).

Los países en transición entienden que el paso a una economía de mercado, el comercio internacional y el movimiento de capital ha llevado al desempleo, a la desigualdad y a la pobreza. Para los países en vías de desarrollo el endeudamiento y los programas de ajuste estructural desembocaron en un nivel de vida cada vez más bajo estando expuestos a quedarse fuera de la economía mundial.

Aunque ciertamente ha aumentado el número de trabajadores dedicados a actividades relacionadas con el comercio mundial, no se puede afirmar, en líneas generales, que sea la causa del bajo nivel de empleo. Si se acusa una incidencia con repercusiones directas.

Un comercio con economías de salarios bajos solo explica en parte el crecimiento del desempleo de los trabajadores poco calificados y el aumento de la desigualdad salarial en los países industrializados. Si se trata de algunos países asiáticos (Hong-Kong, Taiwan...)

se comprende que una buena política interna, facilite el comercio y el crecimiento económico. En tanto que en los países sudafricanos, se constata que se están quedando fuera de la economía mundial y solo con una ayuda internacional pueden superar los obstáculos actuales que entorpecen su propio desarrollo.

La cooperación internacional interesa a todos los países a nivel económico y de empleo; así mismo las inversiones extranjeras directas cada vez más libres, favorecen el crecimiento, elemento **clave para aliviar los problemas de empleo** en todos los países.

El proceso de transición a una economía que se mundializa, supone unos costos, como es la inversión en medidas de formación y readaptación profesional de los trabajadores desplazados. A la competitividad internacional no solo se sale al paso reduciendo los salarios, sino elevando la productividad, invirtiendo en formación profesional con miras a esta finalidad.

Un aspecto que ha preocupado a especialistas de diversas disciplinas es el relativo al desempleo tecnológico, que afecta directamente al concepto del pleno empleo. Para éstos, significa que hemos entrado en una era de crecimiento sin nuevos empleos, en donde las actividades no remuneradas y de ocio entran en juego. Anuncian una pérdida de puestos de trabajo y de reducción de la plantilla por la implantación del proceso técnico. Sin embargo tal afirmación reclama algunas puntualizaciones que desactivan la tesis.

La OIT (1996) ha hecho el estudio del número de horas trabajadas en una semana y se ha constatado que, entre 1960 y 1992, en USA, Japón y Canadá se ha tendido a un aumento del tiempo dedicado al trabajo, en Alemania, Francia, Italia, Reino Unido y Suecia, la tendencia es estable o ligeramente más baja. Hecho que se confirma con el ritmo de creación de empleo desde 1973 en adelante, que se ha mantenido invariable. La estructura e índole del empleo en los países en desarrollo es diferente, ya que solo una minoría ínfima de la población activa trabaja en actividades que requieren la utilización de las tecnologías más modernas.

Por todo ello, siendo la situación diferente para cada país, no se puede achacar a los efectos de la tecnología el aumento del desempleo.

## 1.2. EL PLENO EMPLEO COMO META

El objetivo político del pleno empleo es posible, por encima de la tesis de los que opinan lo contrario. La justificación nace de la profundidad de valores tales como la solidaridad y la comprensión para con los desempleados.

Las circunstancias actuales de las tasas de desempleo coyuntural cuestionan el **pleno empleo**. Pero se constata que es inferior al desempleo efectivo en los últimos años en buena parte de los países. Por lo tanto, mediando una larga distancia con respecto al pleno empleo, no parece necesario cambiar el concepto y si mantener esa meta de pleno empleo deseable.

Pero no basta con satisfacer el criterio cuantitativo de la creación de un número suficiente de puestos de trabajo para todos si alguno viola los derechos básicos, sino que debe ser "pleno empleo, productivo y libremente elegido" (Convenio, 122).

No se puede olvidar que la entrada en masa de mujeres en el mercado de trabajo ha provocado el crecimiento de éste en régimen de tiempo parcial. Paralelamente ha tenido lugar el avance de la informática y de la telemática, así como los cambios en la organización del trabajo han suscitado formas de actividad flexibles, distintas a las clásicas. La variedad de opciones personales y de contratos, la libertad de muchos trabajadores por cuenta propia de decidir el modo de organizar el trabajo, constituyen un apartado más de nuestra sociedad.

Se constata en la actualidad una amplia gama de modalidades de trabajo entre lo que es la forma tradicional de ejercer la actividad y, las posibilidades de un trabajo temporal flexible: a tiempo parcial, sin especificar el horario, contratos de corta duración e incluso periodos de desempleo cortos. Todo ello no significa perder de vista el pleno empleo.

Un requisito indispensable que garantice la seguridad en el empleo es el fomento de un mejor acceso a la formación profesional, instrumento decisivo para tener una mayor seguridad de encontrar trabajo. Las exigencias de cualificación permanente no se centran

solamente en los directivos y los especialistas, sino que incluyen también los niveles inferiores de la empresa cuya calidad y receptividad a la innovación son determinantes del éxito de las medidas de adaptación estructurales.

Por todo lo expresado más arriba, el pleno empleo en los países industrializados resulta un objetivo difícil de alcanzar. Los estudios del tema no se ponen de acuerdo a la hora de presentar sus causas, ni tampoco coinciden en las medidas políticas que deberían aplicarse para lograrlo. Es decir, los dos graves problemas constatados a nivel de trabajo que se oponen son: el desempleo y la desigualdad en los salarios.

Si desde 1973 el desempleo ha crecido en todos los países, dicen algunos autores, se debe a la rigidez del mercado de trabajo, que coarta la creación de empleos y afecta desproporcionadamente a los trabajadores menos preparados, y aunque es cierto que también alcanza a las personas cualificadas, la explicación de esto último está en que desean trabajos para los que están habilitados.

Los planes de formación suelen estar destinados a la población joven, siendo necesarios para subsanar fallos de mercado. Un fallo común es la concurrencia de bajas calificaciones y puestos de trabajo malos, a causa de lo cual las empresas no se sienten movidas a crear puestos de trabajo buenos porque les resulta difícil cubrirlos dentro del círculo de su propio personal. Paralelamente existe también la tendencia a no estimular a los trabajadores a recibir formación profesional, por no contar con suficientes puestos de trabajo disponibles.

Cuando los gobiernos ofrecen incentivos con miras a la adquisición de calificaciones, aumenta la oferta de mano de obra calificada, respalda la creación de empleo y decrece el desempleo.

El hecho del desempleo entre los trabajadores poco calificados reclama programas estatales de formación para desempleados que reduzcan la injusticia en el mercado de trabajo. En este caso sucede a menudo que muchos de estos programas no se ajustan a las necesidades de las empresas. La solución viene por la subvención a la empresa, dándoles a éstas la facultad de preparar a los traba-

jadores en aquellas capacitaciones que mejor se ciñen al puesto de trabajo disponible.

Los países de economía centralizada tuvieron hasta 1990 una visión de pleno empleo en hombres y mujeres, pero con dos fallos encubiertos: la no elección libre del empleo y un empleo no productivo en buena medida, al ser muchas personas sobrantes, con mano de obra ociosa, de baja productividad y salarios bajos.

En estos países, al finalizar el comunismo, se desencadena el desempleo enviando fuera de las empresas al personal superfluo. Se impone una reestructuración de la empresa en la competitividad. Son estos países de economías en transición los que tienen el mayor problema de desempleo entre los trabajadores no calificados y los jóvenes.

En cuanto a los países en vías de desarrollo el subempleo constituye un grave desafío. La población crece y los que comienzan la vida laboral buscan un puesto de trabajo. La salida es el pluriempleo y la proliferación de un contingente de población ociosa abrumadora. Al no existir subsidio de desempleo, buscan algún tipo de trabajo, quedando encubierto el desempleo. Empeora el nivel de vida, pero no constan como desempleados. Hay bolsas de trabajo rechazable donde figuran los niños, la servidumbre.

En estos países se debe comenzar por el crecimiento de PIB a base de industrializarlos, lo que requiere tiempo y un creciente desarrollo económico persistente.

La Conferencia Internacional del Trabajo en su 83 reunión de junio de 1996, presentó unas conclusiones sobre las políticas de empleo en un contexto mundial. En ella se apela a la responsabilidad de los gobiernos, de los empleadores y de los sindicatos para que acometan el nuevo reto del trabajo en el mundo.

La segunda cuestión del mercado de trabajo es la fuerte tendencia en la desigualdad y dispersión salarial en los países desarrollados. Este fenómeno puede no ser negativo si con ello se tiende a dar oportunidades de trabajo a aquellas personas de calificaciones bajas y ampliando el número de los que acceden a la vida activa, lo cual en si es una ventaja. Pero cuando la desigualdad en los

salarios lleva a la población a la pobreza incitándola al abandono de la actividad, se intensifica la miseria y la exclusión social.

En síntesis se ha visto que en varios países desarrollados la dispersión de los salarios y la tasa de desempleo ha aumentado en los trabajadores no calificados; en otros, la reducción de los salarios no coincidió con cambios sensibles en el desempleo entre la población menos instruida.

Numerosos estudios ponen de manifiesto la importancia de la relación entre el entorno macro-económico y la desigualdad del mercado de trabajo. Un crecimiento lento suele engendrar competencia enconada entre los trabajadores, aquellos de mayor capacidad de negociación obtendrán una mayor parte desproporcionada de los ingresos, en detrimento de los trabajadores de menor poder de negociación es decir, menos instruidos, con la consiguiente dispersión de los salarios.

La solución a este problema de la desigualdad de ingresos y salarios parte de la creación de un entorno macro-económico que facilite la subida de los salarios. El crecimiento de la productividad y el aumento de la demanda de mano de obra crea nuevos puestos de trabajo y salarios más altos.

### *1.3. NIVELES DE EMPLEO EN LOS JOVENES*

La situación de los jóvenes en el mercado de trabajo se expresa teniendo en cuenta tres variables: tasas de actividad, de ocupación y de paro. En este estudio solo se analiza el paro juvenil.

En todos los países, excepto en Alemania, las tasas de paro de los jóvenes son mayores que las de los adultos a partir de 1989. Por lo general es superior a dos dígitos. Así mismo existen grandes diferencias entre los países: en 1994, Dinamarca, Alemania y Japón eran los únicos países en los que las tasas de paro de adolescentes eran inferiores al 10%, en tanto que en Bélgica, Finlandia, Irlanda, Italia y España eran superiores al 30%. La tasa tendió al crecimiento en todos los países, salvo en Dinamarca y en los Países Bajos entre las mujeres solo. Esta persistencia ha sido causa de graves problemas en muchas familias.

## TASAS DE PARO POR EDAD, SEXO, DE ALGUNOS PAISES

País	Varones		Mujeres		Varones		Mujeres	
	15-19	20-24	15-19	20-24	15-19	20-24	15-19	20-24
	Australia	12'9	8'0	14'6	7'9	19'2	15'4	21'5
Bélgica	16'3	10'7	29'5	19'0	32'5	18'9	37'5	22'0
Canadá	14'4	10'9	11'5	9'0	20'9	17'1	16'8	12'8
Dinamarca	7'9	12'7	9'5	14'4	8'5	11'5	5'1	13'8
Finlandia	7'7	5'3	7'4	5'7	29'8	32'1	35'1	27'9
Francia	13'9	14'9	25'2	24	21'9	24'5	34'4	32'4
Alemania	4'7	6'5	6'2	7'1	5'8	9'0	6'8	8'7
Grecia	14'0	18'1	39'3	32'1	20'6	19'5	47'6	33'6
Irlanda	29'1	19'3	27'2	16'4	32'8	24'7	34'0	19'6
Italia	34'0	25'1	48'9	36'9	33'0	27'8	42'4	34'6
Japón	8'0	3'8	6'0	3'8	8'3	5'0	6'8	5'0
Luxemb.	3'0	1'9	11'1	2'0	11'4	7'9	17'9	4'6
México	—	—	—	—	4'3	3'7	5'7	5'4
P. Bajos	15'0	11'2	20'6	10'7	16'0	12'4	12'0	7'8
N. Zelanda	15'9	13'1	15'8	9'5	19'4	13'2	18'9	11'2
Noruega	14'5	8'6	8'6	8'6	27'7	10'7	11'0	9'7
Portugal	8'3	8'5	15'9	14'3	11'3	12'4	19'9	15'1
España	24'8	24'3	45'6	41'2	39'8	36'4	58'1	47'1
Suecia	3'4	3'1	3'5	3'0	17'5	19'3	15'4	13'9
R. Unido	11'7	10'4	9,2	8'9	20'8	18'3	16'1	10'7
E.E.U.U.	15'9	8'8	14'0	8'3	19'0	10'2	16'2	9'2
Media	13'8	11'3	19'5	14'1	19'3	16'7	22'8	16'9
Ponderada								
OCDE (Chacón, 1966)								

Elaboración propia.

## 2. TRANSICION DE LA ESCUELA AL TRABAJO

### 2.1. EL ADOLESCENTE ENTRE LA ESCUELA Y LA VIDA ACTIVA

El paso de la adolescencia a la edad adulta en lo que afecta al mundo laboral, supone un proceso de varias etapas a veces distintas, otras simultáneas y su duración varía de un país otro. Influyen en el proceso las tendencias sociales y económicas de los países (Gendrán, B., 1966).



No se puede aislar el paso de la enseñanza inicial al empleo de otras decisiones de la vida. Hoy se considera necesario tener en cuenta tres áreas que aseguren una mejor relación entre la enseñanza, la formación y el mundo del trabajo: la calidad de la enseñanza inicial, la forma de acometer la transición de la escuela a la vida activa y la formación continua a lo largo de la vida.

Esta transición se ha convertido en un periodo cada vez más largo y más complejo que permite asociar el estudio y el trabajo, con lo que se aumenta a su vez el riesgo del desempleo y la exclusión.

Desde 1980 los países de la OCDE han reformado la enseñanza y elevado la escolarización, paralelamente se han desarrollado programas para introducir a los jóvenes en el mundo laboral. Este paso de los jóvenes desde la enseñanza al mundo del trabajo, se produce de formas distintas. Algunos comienzan a trabajar mientras estudian, es el caso de EE.UU. y Canadá, en otros la transición está más estructurada como son los sistemas duales de aprendizaje que sigue Alemania, Austria y Suiza, los cuales conducen a los jóvenes a trabajos más estables. En Japón son las mismas empresas las que reclutan a los jóvenes en la situación de enseñanza secundaria o superior con la idea de permanencia del personal contratado. Hay países donde los jóvenes simultáneas ambas cosas, trabajan mientras estudian, España y Francia.

Pero existen otras situaciones de los jóvenes que son más negativas, no llegando a estas opciones ni escolares ni laborales, bien por escolarización incompleta, bien por fracaso escolar, desescolarización... Los efectos perjudiciales se agravan en el mercado de trabajo para estos adolescentes que poseen el nivel más bajo de estudios.

El paso de la escuela al trabajo para los jóvenes que terminan pronto el ciclo escolar, y para los que no han adquirido las cualificaciones necesarias, en un momento de desempleo elevado, presenta graves riesgos. El cambio para éstos es particularmente vulnerable por doble partida.

El periodo de transición del sistema de enseñanza al trabajo es un tiempo en que el colectivo de jóvenes pasa de dedicarse solamente

a estudiar a tener tasas de trabajo. La duración de este periodo depende del sistema de enseñanza del país, de la remuneración y de la existencia de trabajo. En la mayoría de los países este periodo va de los 15 o 16 años a los 19 y de los 20 a los 24.

A los 16 años, la mayoría de los adolescentes están estudiando, por lo que las tasas de actividad son por regular bajas. En algunos países los jóvenes que estudian formación profesional, como es el caso de Alemania, las tasas de actividad son altas. A medida que aumenta la edad los jóvenes dejan de asistir a la escuela y se acercan más al mundo laboral, por ello los que están entre los 20 y 24 años presentan una mayor tasa de empleo.

Las ocupaciones a las que se dedican mayoritariamente en los inicios de su vida laboral son: comercio, hostelería, restaurantes, electricidad, gas, enseñanza, algunos en la construcción. En cuanto a la mujer, suelen ser servicios personales.

Si se trata del paso de los jóvenes de la vida escolar al trabajo, la secuencia formativa que se sigue no ofrece límites definidos entre lo que es la formación inicial y la continua, es decir, constituye un continuum. Unas veces coexisten estas enseñanzas de fuera del sistema escolar con la formación inicial. Al aumentar la edad de los jóvenes, tiende a aumentar también la vida laboral y los "cursos" de formación. La alternancia, inserción laboral y formación, es seguida por una buena parte de los jóvenes, cuya combinación es estudiar y trabajar o trabajar y estudiar, dependiendo de la prioridad de los espacios de tiempo que se les dedique.

Hoy ha crecido el porcentaje de jóvenes que siguen en la enseñanza a tiempo completo, disminuyendo a su vez el número de los que trabajan sin estudiar. Realidad propia de los jóvenes entre 16 y 19 años de quince países. Para éstos el estudio es la actividad principal y se hace cada vez más extraño el joven que sólo trabaja. Otra tendencia es la de aquellos que unen ambas cosas, trabajo y estudio, por el hecho mismo de haberse ampliado la edad de la escolarización. Los porcentajes, como media, han pasado del 14% al 16% de jóvenes que unen trabajo y estudio. Si a esta cifra se añade la de los que solo estudian, da una media del 73% de los jóvenes comprendidos entre los 16 y 19 años.

Existe un colectivo numeroso de jóvenes, aunque ha descendido, que no está ni en el estudio ni en el trabajo. Estos están fuertemente amenazados de verse excluidos económica y socialmente. Pero no sucede igual en todos los países.

El paso del joven a la vida laboral, como media en los países de la OCDE, dura seis años, a partir del momento en que la mayoría de los jóvenes estudian sin trabajar hasta aquel otro en que se invierte el orden, han dejado de estudiar para aceptar un trabajo. Y por lo regular comienza antes de finalizar los estudios secundarios, si bien sabemos que muchos jóvenes acceden al segundo ciclo. En los países de la OCDE la media de los que cursan segundo ciclo de secundaria es del 69% de los jóvenes.

#### UNION ESTUDIO-TRABAJO EN LOS JOVENES DE 16-19 AÑOS EN ALGUNOS PAISES

<i>País</i>	<i>% de jóvenes</i>
Australia	26
Bélgica	2
Canadá	30
Dinamarca	51
Francia	6
Grecia	1
Irlanda	4
Italia	1
Luxemburgo	5
Holanda	33
Portugal	4
España	2
R. Unido	27
E.E.U.U.	19

Sorprende la diferencia notable entre los países en cuanto a la proporción de jóvenes unen trabajo y estudio con cifras que van desde el 1% en Grecia al 51% de los daneses.

Otra realidad es la de las tasas de desempleo de los jóvenes que han abandonado la escuela en diferentes niveles del sistema de enseñanza:

<i>País</i>	<i>% de jóvenes</i>
Francia	62
España	55
Finlandia	48
Irlanda	35
EE.UU.	29
Australia	25
Dinamarca	—

El problema es más grave para aquellos jóvenes que ni trabajan ni estudian, con referencias porcentuales variadas, desde 2% al 15% de los jóvenes en algunos países, en especial en aquellos donde el certificado del final de los estudios secundarios es considerado como el mínimo nivel para acceder a un empleo. Por lo general este colectivo que abandona prematuramente la escuela carece de competencias básicas, pues a base de no ejercitarlas se va borrando al cabo de los años aquello que aprendieron. Las actividades postescolares que ofrecen posibilidades de aprendizaje pueden contribuir a superar los inconvenientes de un nivel de instrucción limitado.

Igualmente algunas medidas tienden a favorecer la acogida de estos jóvenes en programas de formación profesional. A partir de 1995 se aplica en Londres un programa dirigido a personas entre 16 y 18 años que han abandonado la escuela. Se trata de un contrato hecho a tres bandas: del joven, la empresa y la autoridad local que supervisa la acción formativa. No se predetermina su duración y se orienta hacia la consecución del NVQ nivel III (National Council for Vocational Qualifications) en el sector, y a la adquisición de competencias básicas para una gama de profesiones, además de las propias de la ocupación específica.

En Francia se aplica un sistema de alternancia en el que el aprendiz asiste al centro dependiente del sistema educativo –independiente de la formación profesional– son los Centros de formación de aprendices, dedican un cuarto de su tiempo a la formación general y el resto a la específica de la profesión u oficio, donde aprenden desde el desempeño del puesto de trabajo. El aprendiz cobra un sueldo y la familia recibe una ayuda.

El sistema dual alemán se ha consolidado. Además de formación en la empresa, el joven asiste a la escuela. La escolarización a tiempo parcial y el contenido del aprendizaje centrado en la ocupación y la gestión de esta formación quedan en manos de los agentes sociales. Todo ello regulado por ley. El currículum escolar y la formación en el puesto de trabajo se complementan.

Los trabajadores que siguen una formación desde la empresa alcanzan un mayor nivel de preparación elemental, lo que influye en el acceso a las oportunidades de formación y esto motiva a la persona a proseguir en el desarrollo de las competencias. El desempleo del joven es más bajo donde la enseñanza y la formación están ligadas al lugar de trabajo.

## *2.2. RESULTADOS ESCOLARES Y COMPETENCIAS DE LOS JOVENES*

El Informe Delors (J. Delors, 1966) afirma que la educación formal es la base para la educación por vida. Nada puede reemplazar la educación formal básica que en teoría es ofrecida a todos los jóvenes. Pero sabemos que existe una división fuerte en el acceso a la educación formal entre países desarrollados y los que están en vías de desarrollo. Entre estos últimos, muchos millones de personas –en nuestro caso de jóvenes– no tienen oportunidad de acceder a una educación regular.

En los últimos años se ha acusado la tendencia entre el mundo joven a realizar estudios de distintos niveles más allá de la escolaridad obligatoria; pero paralelamente existe una persistencia a abandonar los estudios antes de terminar el segundo ciclo de enseñanza secundaria, lo que suele ocurrir en torno a los trece años. Para éstos, aunque la mayor parte de los países autorizan a los jóvenes a abandonar los estudios a los 15 o 16 años, la salida de la escuela se adelanta acumulándose los riesgos de fracaso en general.

Pero no es suficiente con asistir regularmente a la escuela, un segundo punto de gran influjo sobre la formación de los jóvenes es la calidad de la educación formal disponible. Para muchos existe una carencia acusada de recursos, tales como aulas, profesores con experiencia, ayudas... lo cual afecta a la tasa de los que dejan la escuela, siendo muy alta en los países en vías de desarrollo.

El papel que juega la **calidad de la educación básica** en los demás niveles educativos y en las posibilidades de una educación permanente, así como en el éxito de cada individuo y de la sociedad, es esencial, siempre que atienda a las necesidades educativas fundamentales, como afirma Jomtien: “Concierne tanto a los instrumentos esenciales para el aprendizaje (lectura, escritura, expresión oral, cálculo, resolución de problemas) como a los contenidos educativos fundamentales (conocimientos, aptitudes, valores, actitudes) que el ser humano necesita para vivir, para desarrollar sus facultades, para vivir y trabajar en dignidad, para participar dignamente en el desarrollo, para mejorar la calidad de su existencia, para tomar decisiones acertadas y para continuar aprendiendo” (Jomtien, 1990).

La calidad de la enseñanza en los países en desarrollo con la mitad de la población menor de 15 años, donde escasean los recursos materiales, está muy por debajo de la del resto de los países.

La calidad también reclama una revisión del sistema educativo existente. De un estudio último realizado por la OCDE sobre los niveles de los resultados de la enseñanza, se concluye en dos afirmaciones: “En primer lugar, las prioridades escolares locales, regionales y nacionales a todos los niveles tienen hoy por prioridad elevar el nivel de todas las disciplinas esenciales. En segundo lugar, la opinión pública, los padres y los alumnos quieren que los sistemas educativos proporcionen informaciones pertinentes sobre los resultados de los centros escolares y de los alumnos y estudiantes” (OCDE, 1990).

Las matemáticas, las ciencias, la lectura y los dominios trasdisciplinarios constituyen uno de los principales criterios de apreciación del éxito de los sistemas de enseñanza, y el bloque de competencias básicas indispensables, de las que dependen la adquisición –por el adulto– de otras competencias.

De los resultados escolares en matemáticas y ciencias obtenidos del anterior estudio sobre los niveles de enseñanza en varios países, se concluye que, las diferencias en los resultados en relación con la media internacional son considerables. Se detectan unos malos resultados escolares en un porcentaje muy alto de alumnos, los cuales corren el riesgo de verse desprovistos de las competencias básicas indispensables en el ejercicio de una profesión.

Existe una clara relación entre los factores socio-económicos, tales como la educación de los padres o los recursos educativos de la familia y, los resultados insuficientes en matemáticas y ciencias de los escolares. La falta de escolarización y el analfabetismo de la familia ejercen un efecto empobrecedor sobre el escolar.

Esto ocurre en un momento en que los países tienden a ver en el nivel de instrucción de la población activa, un factor determinante de su éxito económico. Por ello, los padres, los estudiantes, el público en general y los que tienen responsabilidad de la buena marcha de los sistemas escolares quieren saber si la enseñanza dispensada a los escolares da buenos resultados. En este caso, el medio de evaluar los resultados de la enseñanza consiste en medir el rendimiento de los alumnos, jóvenes y adultos.

El hecho de que un país tenga una población activa instruida, confiere una ventaja sobre los demás y moviliza a las fuerzas que se oponen a la polarización y a la exclusión social. Cuanto más cualificados sean los empleos en un país, mayor nivel de exigencia se reclama de sus ciudadanos. Los jóvenes que carecen de competencias básicas se encuentran a menudo en desempleo.

Por todo ello se deduce que existe hoy una demanda de competencias de orden general de alto nivel, pero también existe una necesidad de conocimientos directamente acoplados al trabajo.

El paso de la escuela a la vida activa se favorece facilitando la conexión desde la escuela a programas que incluyan conocimientos generales así como aquellos que miran al dominio de un oficio. Se trata de un sistema flexible que permita a los jóvenes que dejaron el estudio, el poder reengancharse en él.

Las empresas ofrecen programas profesionales que por lo general son menos aceptados por los jóvenes que estudian. Los desfavorecidos, expuestos a abandonar la escuela y sin un horizonte de trabajo se acogen a estos programas adaptados, lo cual transfiere a los mismos programas connotaciones negativas.

Las nuevas exigencias de la producción requieren nuevas adaptaciones y conocimientos de los trabajadores; y cada día son más necesarias las competencias de carácter social y prácticas. Los jó-

venes, y todas las personas en general, solo serán competentes cuando puedan aplicar lo que conocen y han aprendido.

La competencia profesional de la persona (CEDEFOP, 1996) o capacidad real para resolver problemas, ha desplazado, a nivel de debate actual, a la cualificación: "Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas, aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo" (Bunk, G. B., 1994).

Al mundo de la empresa le es necesario conocer la potencialidad del individuo y sus competencias como fuerza de trabajo, con el fin de elaborar estrategias organizativas realistas. Los contenidos de las competencias profesionales han evolucionado, en concreto a partir de la política de empleo que exige cualificaciones que no **pasan**, que trascienden los límites de una profesión, como pueden ser el dominio de las lenguas extranjeras y las aptitudes formales tales como la autonomía de pensamiento y de acción, flexibilidad metodológica, capacidad de reacción, comunicación.

La formación en la empresa se ha convertido en una formación cualificante. A su vez, la evolución del empleo se debe, tal como se ha indicado más arriba, a las transformaciones del mercado, a las nuevas tecnologías, a la competitividad provocada por la oferta y la demanda de calidad por parte de los consumidores. Pero este mercado exige la especialización, que cada trabajador adquiera nuevas competencias. Y esto precisamente en unas circunstancias en que la escolarización de los jóvenes permite a los empleadores encontrar recursos humanos más instruidos, seleccionar las competencias. Si las empresas centran las estrategias en la competencia de los trabajadores —que en el momento actual son muchas las disponibles—, el riesgo de que muchos jóvenes adolescentes queden excluidos del sistema es inminente. Pero puede la empresa centrarse en la gestión interna y desarrollar actuaciones prospectivas para adaptar y anticipar las competencias, en cuyo caso se trata de una formación práctica que complementa o sustituye la acción escolar. En ambos casos la presión ejercida sobre el joven trabajador es fuerte, debido sobre todo a la crisis de empleo que vive la sociedad.



La formación profesional adquirida en la empresa o bien en centros de formación, es un buen marco que facilita al joven la configuración de competencias, las requeridas en el puesto de trabajo.

En la situación mundial actual, el mundo económico reclama nuevas competencias. Se pide la formación de aptitudes fundamentales independientes del contenido de la formación que deben partir de la capacidad de comunicación del sentido crítico.

## REFERENCIAS

R. DONAUE, T.

1994 "International labour standars: The perspective of labour"  
en *International labour standars and global economic  
integration: Proceedings of a symposium* (Washington, D.C.  
US. Department of Labour).

BELLOC, B. Y LAGARENSE, C.

1996 *Emplois temporaires et emplois aidés*. Données Sociales.  
Insee.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT):

1996 *El empleo en el mundo 1996-1997. Las políticas naciona-  
les en la era de la mundialización*. Ginebra. Convenio  
Nº 122.

COMISIÓN EUROPEA

1995 *Employment in Europe*.

ABOWD, J., M. KRAMARZ, F., LEMIEUX, T. Y MARGOLIS, D.N.:

1996 *Minimun Wages and Youth employment in France and the  
United States* (multicopiado) Crest. Paris.

CACHON, L. TRAD. ESTHER, R.

1996 *Perspectivas del Empleo*. Informe de la OCDE. Instituto  
de Trabajo y Asuntos Sociales.

GENDRON, B.

1996 *L'évolution de la transition de l'école vers la vie active en  
Francia*. Informe elaborado para la OCDE; Regards sur  
l'éducaion (1996) Les educateurs de L'OCEDÉ.

DELORS J.

1996 *L'Education. Un Tresor est Caché Dedans*. Editions Odile  
Jacob, Paris.

JOMTIEN, J.

1990 *Conferencia en la UNESCO*

ORGANIZAION PARA LA OOPERAION Y EL DESARROLLO ECONOMICO (OCDE)

1995 *Performance Standars in Education. In Search of Quality.*  
Paris

CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACION PROFESIONAL (CEDEFOP)

1996 N° 8. Entiende por competencia, el conjunto de saberes activados por sucesivas experiencias de trabajo y formación continua que se confiere en la vida activa.

BUNK, G. P.

1994 *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA.* En "Formación Profesional", 1 (1994), 8-14