

Algunas reflexiones sobre la formación como política activa de empleo

JOSEP BANYULS I LLOPIS*

Resumen

En el artículo se analiza la vinculación entre sistema educativo y sistema productivo, a partir de la cualificación laboral, cuestionando enfoques convencionales respecto a la incidencia de la formación en el mercado de trabajo y proponiendo el análisis de las características del sistema productivo, la regulación laboral y las estrategias de los actores en la valoración de la incidencia de la formación en el ámbito laboral. Se expone un caso concreto, el de la industria valenciana de Artes Gráficas, para extraer algunas conclusiones de carácter más general.

Introducción

Es innegable que el sistema educativo tiene una gran influencia sobre el mundo laboral. Si bien históricamente ha predominado un modelo de inserción laboral que suponía el paso directo de la persona desde el ámbito familiar al ámbito productivo, sin intervención de ningún tipo de la institución escolar (Sanchís, 1991), con el aumento de la edad mínima para trabajar y la generalización de la escolarización, el sistema educativo es una institución clave entre el mundo familiar y el productivo. Su importancia no deriva sólo de su papel en la transmisión de conocimientos para desempeñar una activi-

* Departament d'Economia Aplicada. Universitat de València.

dad productiva (Gómez, 1982; Kanawaty *et al.*, 1991; Moura *et al.*, 1990), sino también en su función socializadora y de transmisión de valores relevantes para la producción (Fernández, 1985; Fernández, 1990; Bowles *et al.*, 1983) como son la aceptación de la jerarquía, la disciplina y la obediencia, además de actuar como mecanismo de filtro y selección en la contratación (Arrow, 1973; Gintis, 1971; Spence, 1973; Thurow, 1983) y como instrumento de protección contra el desempleo (Bourdon, 1995).

Aunque esta relación entre formación y mundo laboral es muy estrecha y evidente, en los últimos años se ha producido un salto cualitativo en las funciones que se le atribuyen al sistema educativo. En muchos países las actuaciones en materia formativa se han convertido en una de las políticas laborales más importantes. El gran volumen financiero destinado en la Unión Europea a la Formación Ocupacional, los Acuerdos sobre Formación Continua, o la misma reforma de la formación reglada que se ha llevado a cabo con la implantación de la LOGSE, son medidas que tienen como telón de fondo la situación del mercado de trabajo. Tal como se ha puesto de manifiesto reiteradamente desde algunos planteamientos, «el sistema de formación desempeña un papel fundamental en la lucha contra el paro, facilitando la integración de el mercado de trabajo y la reinserción de los parados de larga duración. Las inversiones en capital humano son necesarias para aumentar la competitividad sobre todo para facilitar la asimilación y la difusión de las nuevas tecnologías» (Comisión de las comunidades Europeas, 1993). Esta nueva «responsabilidad» del sistema educativo, como instrumento de política económica para hacer frente a los problemas y desequilibrios que se producen en el mundo laboral, supone atribuirle un papel que merece algunas reflexiones.

Los argumentos que defienden la virtualidad de las acciones formativas como medidas para hacer frente a los problemas que aquejan al mercado de trabajo son variados. Por una parte, una idea que sustenta estas intervenciones, que aparece reflejada en los documentos de la reciente Cumbre Europea de Empleo celebrada en Luxemburgo, es la necesidad de «hacer frente a la inadecuación de las cualificaciones mediante la modernización de los sistemas de enseñanza y formación, así como el refuerzo de su vinculación con el lugar de trabajo, a fin de que los trabajadores, especialmente los que buscan empleo sean capaces de aprovechar las nuevas oportunidades de empleo».

Implícitamente se supone que existen desajustes importantes entre los requerimientos de cualificación de los puestos de trabajo y los conocimientos poseídos por la fuerza de trabajo. Se supone que la demanda de trabajo ha cambiado radicalmente, que las empresas tienen necesidades de una mano de obra altamente cualificada y por lo tanto con un nivel formativo elevado.

Este cambio se explica considerando que el fordismo ha entrado en crisis y que se han generalizado sistemas de producción post-fordistas, en los cuales los recursos humanos son un elemento fundamental para la competitividad de la empresa. Por tanto, cuanto más formada, cualificada e implicada esté la mano de obra en el proceso productivo mejor será el funcionamiento de la empresa, mejor posición en los mercados y mayores sus niveles de competitividad. Junto a estos cambios en la industria, otro de los elementos que se utilizan para explicar las modificaciones en la demanda de trabajo es el aumento del sector terciario, ya que se supone que este requiere, en general, una mano de obra más formada.

La competitividad es el otro argumento que se suele utilizar. La formación se plantea como una política para incrementar la competitividad al posibilitar de una forma más eficiente la introducción de las nuevas tecnologías (se supone que éstas recualifican el trabajo) y nuevas formas de organización del trabajo (se supone que van a ser flexibles, polivalentes, y que por tanto comportan mayores requerimientos de cualificación). «Las acciones concebidas correctamente en materia de educación y de formación deberían, no obstante, traducirse en una serie de efectos positivos en tres planos diferentes: la lucha contra el paro mediante la formación de los jóvenes y la reconversión del personal liberado por los aumentos de productividad relacionados con el progreso tecnológico, el relanzamiento del crecimiento mediante el refuerzo de la competitividad de las empresas y el desarrollo de un crecimiento más rico en puestos de trabajo mediante una mejor adaptación de las competencias, generales y específicas, a la evolución de los mercados y de las necesidades sociales». (Comisión de las Comunidades Europeas, 1993).

Estas visiones de las características del sistema productivo y de sus necesidades de mano de obra que posea unas elevadas cualificaciones y formación justifican que las actuaciones en materia formativa producen por sí mismas un efecto positivo sobre el mercado de trabajo. El planteamiento es que es suficiente destinar recursos a la formación, sin necesidad de analizar otros aspectos como son las características del sistema productivo, la regulación laboral o las estrategias de los agentes sociales, para obtener una oferta de personal cualificado, que las empresas inmediatamente absorberán porque es ese tipo de mano de obra la que están demandando.

Las líneas que siguen a continuación son una reflexión en la que planteamos la estrechez de miras de los enfoques convencionales respecto a la incidencia de la formación en el mercado de trabajo. Por una parte, consideramos que las hipótesis sobre las cuales se basan estas propuestas son bastante cuestionables. Difícilmente se puede generalizar la afirmación de que la

mayoría de sectores productivos están inmersos en una dinámica de recualificación de los puestos de trabajo como consecuencia de los cambios técnicos y organizativos. Por otra parte, si bien es cierto que la formación tiene influencia sobre el mundo laboral, predomina una visión plenamente funcionalista de ésta, sin analizar las características del sistema productivo, la regulación laboral y las estrategias de los actores para valorar la incidencia de las actuaciones formativas en el ámbito laboral. A continuación analizaremos la vinculación entre sistema educativo y sistema productivo, a partir de la cualificación laboral, y posteriormente expondremos un caso concreto como es la industria valenciana de Artes Gráficas, para intentar extraer algunas conclusiones de carácter más general.

1. Sistema educativo y sistema productivo: la cualificación laboral como elemento articulador

El problema que estamos planteando nos remite a la relación entre el sistema educativo y el sistema productivo. Si bien con dos ámbitos que responden a lógicas diferentes, entre ellos existe una interacción, aunque en ocasiones sea contradictoria (Carabaña, 1988). El elemento clave de esta relación es precisamente la cualificación laboral, que constituye la bisagra entre un mundo y otro.

No obstante, abordar el análisis de la cualificación laboral es una tarea compleja y que no está exenta de debate. Además de la multiplicidad de planteamientos y enfoques que se han realizado sobre el tema en los últimos años, no es una categoría que se pueda definir fácilmente y, «al igual que muchas categorías de la práctica, en términos estrictos es impensable» (Tripier, 1995:168). Así, posiblemente, más que establecer una definición de la «categoría» cualificación, es más relevante para llevar a cabo su análisis plantear las diferentes formas de aproximación¹. En este sentido, son dos las vías básicas². Una forma de abordar el problema es tomar como referente analítico

¹ Las formas de aproximación son en definitiva la mejor vía para definir la cualificación. Tal como indica Tripier (1995): «¿Cómo se define la cualificación? El modo más sencillo de proceder consiste en constatar que se denomina así el encuentro de dos maneras de crear categorías cuyos principios (de construcción y de jerarquización) son diferentes al tiempo que se expresan en un único término» (Tripier, 1995:151).

² La otra forma de aproximación a las cualificaciones es a partir de lo que podemos denominar la cualificación social o cualificación reconocida. Desde esta perspectiva de análisis, adquieren especial relevancia los mecanismos de validación y reconocimiento social de las cualificaciones, en la medida que permiten establecer combinaciones estandarizadas de capacidades productivas utilizadas como referentes en el intercambio (Alex, 1991) y en la configuración de los mercados

a la persona —los ocupados o los candidatos al reclutamiento— centrándose el análisis en los conocimientos poseídos por la fuerza de trabajo. Los planteamientos a partir de los cuales se ha abordado el estudio de la cualificación adquirida son variados. Desde los que asimilan el problema a la inversión de capital (Becker, 1983) a otros que consideran el problema en un contexto de socialización (Butler *et al.*, 1974; Dubar, 1993; Dubar, 1995; Maurice *et al.*, 1987).

Otra forma de abordar el problema, de aproximarse, es tomar como referente analítico el puesto de trabajo, con el estudio de las características que le son propias. En este caso, la cualificación requerida se explicará por las funciones a desempeñar (Dadoy, 1973; Tortajada, 1986) que vendrá determinada por la tecnología, la organización del trabajo así como las políticas empresariales de gestión de la mano de obra. Desde estos planteamientos el estudio de lo que ocurre en el interior de la empresa es el método utilizado para explicar no sólo la configuración de las cualificaciones, sino también los aspectos que se relacionan directamente con éstas, como por ejemplo los niveles salariales o las jerarquías existentes entre trabajadores en el seno de la empresa (Doeringer *et al.*, 1971).

De estos dos ámbitos de aproximación a la cualificación laboral, a partir de la persona y del lugar de trabajo, consideramos que el segundo es determinante sobre el primero. Tal como indica Andreu Lope, «las exigencias que el proceso de trabajo impone a aquellos que llevan a cabo las funciones laborales son las que dotan de uno u otro contenido, de uno u otro nivel a la cualificación que las personas deben poner en juego para desarrollar las tareas. La cualificación se concreta, entonces, desde el proceso de trabajo y en el trabajo mismo» (Lope, 1996: 23). A continuación abordaremos el análisis de cada uno de estos dos ámbitos de la cualificación, considerando que las características presentes en el puesto de trabajo son las que van a determinar los requerimientos de cualificación que ha de poseer una persona para ocuparlo.

2. El puesto de trabajo: tecnología y organización

En el análisis del puesto de trabajo se debe considerar lo que Alain D'Iribarne (1989) denomina situación de trabajo: «una situación de trabajo viene

profesionales (Kerr, 1985; Marsden, 1992; Marsden, 1994). Otro aspecto que hay que considerar en esta forma de aproximación son las prácticas de encuadramiento profesional. Las clasificaciones profesionales que aparecen en la normativa legal cabe considerarlas como una validación social de éstas, recogida a nivel jurídico (Aleman, 1995).

determinada por la configuración y la naturaleza de las relaciones que se establecen en el trabajo entre el titular de un puesto y el entorno en el cual actúa. Las situaciones de trabajo están vinculadas a la forma en que una organización productiva —guiada por un proyecto económico de producción— divide y agrupa, en un momento determinado, dentro de una organización colectiva, las operaciones correspondientes a su actividad, en relación con los medios técnicos y las formas de regulación de las relaciones humanas» (D'Iribarne, 1989:75).

Desde esta perspectiva, los dos elementos clave que van a determinar la cualificación requerida, en la medida que configuran el contenido de los conocimientos, habilidades y actitudes relevantes para ocupar el puesto de trabajo son la tecnología y la organización del trabajo. Afectan las operaciones concretas a realizar, incidiendo sobre las necesidades de implicación física y mental, al grado de implicación en el proceso productivo (atención, control de la situación concreta del producto, hacer frente a imprevistos) y a las formas de relación con el resto de la plantilla, autonomía, responsabilidad y capacidad de decisión que tiene el titular del puesto de trabajo.

Tradicionalmente la tecnología ha sido considerada como el único determinante de la cualificación laboral. No obstante, si bien es posible que ésta tenga cierto grado de influencia sobre las opciones de organización del trabajo, ya que un cierto tipo de diseño organizativo acompaña «de manera natural» a la tecnología en cuestión (Alsène, 1990:326), en general se reconoce que ante la misma tecnología hay diferentes posibilidades organizativas (Eyraud *et al.*, 1984), quedando toda visión determinista de las relaciones entre tecnología y trabajo invalidada (Jacot, 1994). En definitiva, esto plantea la necesidad de abordar su estudio de forma específica, separada de la incidencia del cambio técnico.

Los cambios técnicos han variado las características de los puestos de trabajo. No obstante, sobre sus efectos en la cualificación laboral no hay una postura única, pudiéndose diferenciar tres planteamientos. Por una parte, la tesis que sostiene que el cambio técnico tiene un efecto descualificador (Braverman, 1978), al reducir éste las necesidades de implicación, el grado de autonomía, responsabilidad y control del operario sobre el proceso productivo. Pero la postura que ha predominado tradicionalmente en la economía, y que subyace en los enfoques de política que atribuyen una gran importancia a la formación como instrumento para incidir en el mercado de trabajo, sostiene que el avance tecnológico aumenta los requerimientos de cualificación. Ante las nuevas tecnologías los trabajadores «no sólo habrán de conocer el proceso de producción básico sino que también habrán de poseer los suficientes conocimientos para comprender las máquinas» (Mamkoottam *et al.*,

1991:97), tendrán que ser, al igual que las nuevas máquinas, más flexibles y versátiles para poder realizar las tareas (Hinojosa, 1987), además de considerar que la incorporación de saber obrero a los automatismos tiene un límite (De Terssac *et al.*, 1984) y por lo tanto no es posible la descualificación total del trabajo, al no poderse eliminar completamente la necesidad de implicación del trabajador en el proceso educativo (Jones *et al.*, 1984).

En tercer lugar estarían las posiciones intermedias, la postura contingente. En este caso se plantea que el cambio técnico tiene un efecto mixto sobre las cualificaciones. En algunos casos los estudios empíricos demuestran la existencia de tendencias descualificadoras, mientras que en otros es posible decir que ciertos trabajos se recualifican (Finkel, 1994:273). En definitiva, hay un proceso de polarización de las cualificaciones, tendiendo a favorecer a ciertos grupos ocupacionales y a perjudicar a otros, agudizando un proceso de segmentación (Martin *et al.*, 1993). Desde estas posturas contingentes, también se plantea que la incidencia de las nuevas tecnologías sobre las condiciones de trabajo no son el elemento exclusivo que determina la cualificación laboral o la descualificación, sino que hay que considerar más aspectos como son la estructura del mercado de trabajo, la de las unidades de producción, las estrategias seguidas por los agentes sociales y por los poderes públicos, entre otros. El problema hay que abordarlo desde una perspectiva más global, que considere la política de mano de obra de la empresa así como la gestión de la empresa en general (Treu, 1984).

Respecto a la organización del trabajo, el grado de fragmentación de las tareas que se lleven a cabo en la empresa y las prácticas de gestión de la mano de obra en la asignación de los trabajadores a los diferentes puestos de trabajo son los dos aspectos que tienen una incidencia más clara sobre las cualificaciones. En función de como se concrete, los requerimientos de cualificación serán diferentes. La situación es muy variada, pero a grandes rasgos se pueden establecer una serie de modelos-tipo de diferentes formas de organización del trabajo: el modelo artesanal, el modelo taylorista y el modelo flexible, que, si bien en ningún caso se dan en la realidad «en estado puro», nos sirven como referente para el análisis.

El modelo de producción artesanal ha sido considerado como una organización del trabajo que exige una cualificación muy elevada. Hay un control muy directo por parte del trabajador del proceso productivo y una división del trabajo muy poco desarrollada (Aguilar, 1995). En el extremo opuesto se sitúa el modelo taylorista, que fragmenta las tareas y descompone el saber obrero en gestos simples y elementales (Coriat, 1991), además de presentar una separación clara entre las personas que ejecutan el trabajo y aquellas que la conciben, así como la práctica inexistencia de trabajo en equipo. Por último, el tercer

modelo, es lo que denominamos de una forma genérica el modelo de producción flexible, que no tiene una concreción única. Asistimos a diferentes opciones organizativas sin que emerja, de momento, un modelo que pueda considerarse predominante sobre los demás (Castillo, 1994; Castillo, 1996). Pero si bien no hay un modelo único, en todos ellos parece ser que la participación es importante, poniéndose énfasis en las formas de intervención directa e implicación del ocupado en la producción, del trabajo en equipo, así como en la formación y la rotación a lo largo de una variedad de puestos de trabajo (Osterman, 1992:299). El aumento de la participación y de la flexibilidad funcional en principio supone una nueva gestión de la mano de obra que comporta unos mayores requerimientos de cualificación —comparando con el modelo taylorista— en la medida que las tareas que se realizan no son funciones perfectamente delimitadas y repetitivas, además del hecho que la responsabilidad es colectiva y la organización participativa (Mahieu, 1994).

3. La fuerza de trabajo: competencias y procesos de adquisición de la cualificación laboral

La otra forma de aproximación a la cualificación laboral es la que utiliza como referente analítico a la persona. Es lo que podemos denominar la cualificación adquirida. En este caso, tradicionalmente el análisis se ha centrado en el nivel de estudios reglados, siendo el exponente más claro la teoría del capital humano (Becker, 1983). No obstante, los requerimientos que se han de aplicar en el puesto de trabajo para llevar a cabo la producción sobrepasan los conocimientos que posee una persona a partir de los estudios reglados. En términos generales, los rasgos relevantes para el trabajo se concretan en dos aspectos: por una parte, los que hacen referencia fundamentalmente a aspectos técnicos y, por otro lado, los que hacen referencia a aspectos de carácter social o relacional. Este conjunto de exigencias son lo que se conoce como competencias profesionales, entendidas éstas no sólo como aptitudes requeridas por y en los procesos de producción en función de las características tecnológicas y organizacionales de éstos, sino como articulaciones de saberes, saber hacer y saber estar disponibles en los trabajadores (Jacot, 1984; Bunk, 1994).

Todos estos conocimientos y aptitudes que se requieren de la fuerza de trabajo son adquiridos a partir de los procesos de aprendizaje que tienen lugar en el contexto de la socialización profesional (Dubar, 1993:169), por medio de la formación inicial, continua y de la práctica profesional. Considerar los procesos de aprendizaje permite poner de manifiesto dos aspectos que el aná-

lisis convencional no suele tener presente. Por una parte, que la adquisición de las cualificaciones no se restringe solamente a la formación reglada, sino que son posibles varias vías, normalmente interrelacionadas. Por otra parte, que en las diferentes formas de adquisición de las cualificaciones intervienen una serie de condicionantes que las delimitan y caracterizan.

Aunque en la práctica es difícil aislar completamente todas las variables que intervienen condicionando estos procesos, como si no tuvieran repercusión unas sobre otras, a efectos analíticos, y también por claridad expositiva, se pueden separar en dos grandes bloques. Por una parte, todos aquellos condicionantes que en gran medida están vinculados al sistema de reproducción social a nivel local, los cuales inciden básicamente sobre la formación reglada y la formación ocupacional. Estas formas de adquisición de las cualificaciones están condicionadas básicamente por las intervenciones públicas en materia formativa y, en concreto, por las características del sistema educativo. Pero también por la clase social a la cual pertenecen los individuos, las estrategias familiares y el entorno social. Por otra parte, los condicionantes directamente vinculados con el sistema productivo, que inciden sobre la formación continua y la experiencia laboral. En este caso, las estrategias empresariales en la gestión de la mano de obra van a ser un condicionante clave.

4. Un caso concreto: la industria valenciana de Artes Gráficas

En el sector de Artes Gráficas³ la introducción de nuevas tecnologías ha sido muy importante, muy rupturista con los procesos productivos tradicionales y además se han producido cambios importantes en los mercados y en las formas de competencia. Nuevas tecnologías que confieren una mayor flexibilidad productiva junto con la elevada competencia, la necesidad de rapidez en las entregas del producto y las mayores exigencias de calidad y versatilidad de los productos fabricados hacen previsible ciertas modificaciones productivas que generan un aumento de las exigencias de cualificación. Para abordar el análisis de las cualificaciones laborales, y en la medida que nuestro objetivo era entender la lógica de los cambios, y no llevar a cabo un análisis detallado de todo el

³ La actividad productiva de la industria de Artes Gráficas es bastante diversa, tanto por lo que se refiere al producto fabricado como a las características particulares que presenta el proceso productivo. Se incluyen dentro de esta actividad industrial la fabricación de cartón, de pasta papelera o la misma actividad editorial. En este caso, el estudio que hemos realizado se ha centrado en lo que se conoce como el sector tradicional de las Artes Gráficas, es decir, las actividades de *preimpresión*, *impresión* y *postimpresión*. Aunque existen diferencias muy importantes entre ellas, son las que presentan un mayor grado de integración vertical en el sector.

sector, optamos por realizar un estudio de casos⁴, junto a entrevistas en profundidad a personas conocedoras del sector y el uso de las estadísticas disponibles. Esto nos ha permitido acercarnos a la situación global del sector.

4.1. Cambios técnicos y organizativos

Es difícil determinar con precisión cual ha sido el grado de introducción de nueva tecnología en el sector y de que tipo ha sido ésta. No obstante, todos los observadores y empresarios entrevistados indican que es prácticamente imposible que alguna empresa no haya introducido cambios técnicos en los últimos años⁵ aunque éstos no han afectado a todas las fases productivas por igual. El cambio más importante se ha producido en la preimpresión. Esta fase ha vivido una verdadera revolución tecnológica. Primero con el paso de la composición en caliente a la composición fría y, ya dentro de este sistema de composición, el cambio técnico ha seguido a un ritmo vertiginoso con los avances de la informática⁶. Son cambios que cabe considerarlos como radicales en la medida que suponen una ruptura con la situación que existía anteriormente.

En la fase de impresión los cambios tecnológicos no son tan espectaculares. La tendencia general es el aumento de la velocidad de las máquinas y una mayor simplificación de todas las tareas realizadas, con su progresiva automatización. Pero las bases tecnológicas de la maquinaria utilizada continúan

⁴ El trabajo de campo se realizó en la segunda mitad de 1996. Las cinco empresas analizadas presentan características muy diversas. Dos de ellas están especializadas en la fase de preimpresión. En un caso, para el sistema de impresión offset, y en el otro para el sistema de flexografía. Las otras tres realizan todas las fases de forma integrada, pero entre ellas existen grandes diferencias. Dos de ellas son empresas de pequeño tamaño, y mientras que una de ellas está inmersa en una dinámica de expansión en los mercados, la otra está en una situación claramente regresiva. Por último, la otra empresa que realiza todas las fases de forma integrada es de gran tamaño y pertenece a un grupo multinacional.

⁵ Estas opiniones corroboran las conclusiones de diferentes estudios realizados sobre el sector. En ellos se indica que la inversión industrial registrada en la industria de Artes Gráficas en el País Valenciano ha sido muy elevada, con un ritmo de crecimiento superior a la media industrial (AIDO, 1997), así como que el cambio técnico ha sido muy importante en el sector (Rocha *et al.*, 1994).

⁶ En el sistema de composición tradicional en caliente, el texto y la imagen tienen un tratamiento separado. La composición de la imagen se hacía mediante un proceso que guardaba mucha similitud con el trabajo de fotógrafo y la composición del texto era con el uso de las máquinas de fundición de plomo. La composición en frío se inicia con las fotocomponedoras, que evolucionan con la aparición de los ordenadores. En la actualidad los sistemas más avanzados de preimpresión tratan conjuntamente texto e imagen por medios informáticos.

siendo las mismas. Por último, en la fase de postimpresión la tendencia del cambio técnico ha sido hacia la simplificación y automatización de las tareas que se realizan. Los cambios en estas dos fases se pueden considerar como incrementales, ya que en ningún caso suponen una ruptura con las características básicas de la tecnológica existente.

Todas las empresas estudiadas han introducido innovaciones tecnológicas en la fase de preimpresión. La valoración global que cabe hacer es que el cambio técnico ha comportado una elevada descualificación. A partir del uso generalizado de la informática se ha simplificado enormemente el trabajo a realizar, comparándolo con las actividades que se realizaban con anterioridad a la introducción de los ordenadores. Pero también con la evolución del software en estos momentos la tendencia es a la descualificación ya que cada vez su uso es más simple. No obstante, hay que señalar que el cambio tecnológico ha supuesto la aparición de nuevas actividades: uso del escáner, uso de los ordenadores, diseño gráfico con el ordenador, ... pero nada tienen que ver con la actividad que se realizaba anteriormente en el sector. El cambio técnico que se ha producido, además de simplificar considerablemente las tareas a realizar, ha supuesto una «destrucción» del oficio tradicional. En la actualidad la cualificación no está basada en unos conocimientos tipográfico amplios sino en realizar un trabajo sobre un terminal de ordenador. Ahora son los ordenadores y los programas utilizados los que establecen como se realiza la intervención del operario en el trabajo y las funciones a desarrollar. Estas nuevas exigencias de los puestos de trabajo en la preimpresión, objetivamente diferentes a las que se realizaban con anterioridad, abren la puerta a las personas «extranjeras» al oficio (Brock *et al.*, 1986:131).

Respecto a la actividad de impresión, en general los cambios tecnológicos también han supuesto una descualificación, en la medida que se han simplificado las tareas a realizar, al automatizarse el proceso y reducirse las necesidades de implicación y de control. No obstante, en una de las empresas analizadas no se puede hablar tan claramente de efectos descualificadores en esta fase. En esta empresa no se ha alterado el funcionamiento de la máquina, sino que lo han hecho más rápido. Además ha aumentado la necesidad de manejar abstracciones y conocimientos transversales, ya que el cambio ha ido acompañado de variaciones en el producto que han llevado asociados nuevos requerimientos de cualificación. Por lo que se refiere a las actividades de postimpresión, éstas se han visto considerablemente descualificadas con la introducción de las nuevas tecnologías. En todos los casos ha supuesto una simplificación de las tareas, una menor necesidad de implicación y un menor control del proceso productivo por parte de los operarios.

En cuanto a la organización del trabajo en el sector los testigos privilegiados entrevistados indican que hay dos mundos completamente diferentes en las prácticas de asignación de las personas a los puestos de trabajo. Uno es la situación de las pequeñas empresas, mayoritarias en el sector⁷ con unas relaciones laborales basadas en la informalidad. La práctica habitual en estas empresas es tener muy pocas personas empleadas que se encargan de realizar todas las tareas sin estar asignadas de una forma específica a un puesto de trabajo. Si hay algún tipo de especialización suelo ser por actividades, es decir, en preimpresión por una parte y en impresión y postimpresión por otra. Por otra parte, tendríamos la situación completamente diferente de las empresas de mayor tamaño, muy minoritarias, en las cuales la existencia de delegados sindicales o de comités de empresa, y también el hecho que las relaciones laborales suelen ser mucho más formales, suponen un control más estricto sobre estas prácticas de asignación a los puestos de trabajo y también sobre el reconocimiento de la categoría laboral de la persona en función del puesto de trabajo que está ocupando.

En las empresas analizadas conviven situaciones muy diferentes. En la preimpresión, a excepción de una empresa, en las otras cuatro analizadas la organización del trabajo en esta fase productiva es muy rígida. En el caso que tiene una organización flexible la empresa realiza simultáneamente la actividad de preimpresión y a la actividad editorial. La plantilla es muy reducida y no existe ninguna especialización funcional entre los trabajadores. Esto lleva necesariamente a la existencia de una elevada flexibilidad y polivalencia, en la medida que toda la plantilla es responsable de todas las actividades que se realizan. La polivalencia en este caso se concreta en una movilidad horizontal entre puestos de trabajo de características similares, y por tanto si que suponen una mayor necesidad de cualificación.

En el resto de empresas la organización en esta fase productiva es muy rígida⁸, y cuando se da algún grado de polivalencia o bien es puntual, no afectando a las cualificaciones ya que el cambio es hacia tareas más sencillas, o bien es dentro de una especialización funcional en la fase productiva de preimpresión. En este segundo caso hay un aumento del contenido de las

⁷ Según los resultados para el País Valenciano de la Encuesta Industrial elaborados por el IVE, en 1992 el 93,5% de las empresas del sector tenía menos de 20 trabajadores, siendo el tamaño medio de 7,4 trabajadores.

⁸ La gran mayoría de trabajadores que realizaban estas actividades, y que ya llevaban cierto tiempo trabajando en la empresa, indicaban que tenían capacidad para poder realizar todas las actividades que se llevaban a cabo en la sección de preimpresión, y que podían asumir sin ningún problema una organización del trabajo más flexible. En algunos casos no se explicaban por qué la empresa no implantaba otras formas de organización del trabajo.

tareas a realizar en el puesto de trabajo, pero no ha comportado cambios importantes en los requerimientos de cualificación, en la medida que la agrupación de los puestos es a partir de funciones muy similares. Respecto a la organización del trabajo en la impresión y postimpresión, en estas actividades se aprecia cierta regularidad en las empresas analizadas. Así, en los puestos que comportan una mayor responsabilidad en el proceso productivo, como por ejemplo es el caso del conductor de máquinas de impresión, hay una elevada rigidez. Cuando los puestos de trabajo no llevan asociada una responsabilidad tan elevada hay un mayor grado de flexibilidad. Por último, en la actividad de postimpresión es donde se lleva a cabo una organización del trabajo más flexible, y también donde menores son los requerimientos de cualificación.

Así pues, en general, la organización del trabajo que predomina en las empresas analizadas conlleva una elevada fragmentación de las tareas que se llevan a cabo y unas prácticas de asignación a los puestos de trabajo que comportan una baja flexibilidad funcional. Cuando ésta se da, en general no supone unos mayores requerimientos formativos de los trabajadores. Sólo en una de las empresas analizadas existe una organización flexible del trabajo que haya comportado unos mayores requerimientos de cualificación.

4.2. Las principales formas de adquisición de las cualificaciones en el sector

Si hay un hecho destacado en la adquisición de las cualificaciones laborales en el sector es la importancia que tiene la experiencia laboral como mecanismo básico. La formación en la empresa, caracterizada por un proceso de aprendizaje bastante informal en el puesto de trabajo ha sido durante muchos años, y continua siéndolo también hoy en día, la modalidad de adquisición de las cualificaciones predominante. Este proceso se ha visto sustentado por una forma de acceso al trabajo, contratación indefinida, y la existencia de mercados internos. La empresa ocupa un lugar general en los procesos de formación de la mano de obra y en la mayoría de ocasiones el resto de formas de adquisición de las cualificaciones no tiene prácticamente importancia, o están mediatizadas por ésta forma predominante. Este proceso, además, se ha visto reforzado históricamente por la existencia de un oficio bastante bien definido, con unas características muy delimitadas, con una clara definición social y con unos elevados requerimientos de cualificación. Pero la situación ha variado en la actualidad. Por una parte, el sector ya no presenta las mismas características que antaño. El cambio técnico tan importante que se ha producido en las actividades de preimpresión ha supuesto la rup-

tura de las bases del oficio, y una simplificación de estas actividades. Esto ha permitido la incorporación de personas que no provienen de la tradición del sector. No obstante, y a pesar de estos cambios, tal como indican los conocedores del sector entrevistados, la formación en el puesto de trabajo continúa siendo la tónica. Sin embargo, también señalan que esta forma predominante de aprendizaje no está permitiendo explotar todas las posibilidades que permiten las nuevas tecnologías. Se desconocen los fundamentos de los nuevos sistemas, y el aprendizaje que se recibe en la mayoría de las ocasiones no permite un aprovechar plenamente todo su potencial productivo. Para ello sería necesario que los operarios tuvieran unos conocimientos mucho más amplios.

El otro cambio importante que se ha producido y que afecta al mecanismo formativo predominante en el sector es la introducción de formas contactuales flexibles en las sucesivas reformas de la legislación laboral. El cambio más manifiesto que se ha producido es una ruptura del proceso de aprendizaje descrito, fundamentalmente por la base. Las empresas continúan siendo ámbitos empresariales estrechos y cerrados, y la adquisición de cualificaciones en el sistema productivo continúa siendo determinante. Pero el mecanismo formativo que ha predominado durante años se ha roto. Las empresas en muchos casos no están dispuestas a comprometerse en una relación estable con los nuevos trabajadores contratados y tampoco quieren asumir su formación.

Respecto a las otras formas de adquisición de las cualificaciones, comparando con la experiencia laboral no tienen prácticamente importancia. Así, en la formación reglada, dejando de lado la que tiene un carácter general, como son los estudios de BUP y COU, sólo en Formación Profesional encontramos materias que tengan relación con el sector⁹. En el País Valenciano en estos momentos sólo hay dos institutos en los cuales se imparte la especialidad de Artes Gráficas, y sólo en uno de ellos está implantado el segundo ciclo de formación profesional. El número de alumnos matriculados no es muy importante, pero mucho menos lo son los alumnos que acaban los estudios. Según el centro en el cual se imparte el segundo grado, sólo finalizan los estudios superiores entre 15 y 20 alumnos cada año con el título de técnico especialista. Pero el problema no es sólo el bajo número de alumnos, sino la formación que se imparte. Los medios con los que se cuenta para impartir la

⁹ Hay que señalar que existen otros estudios que podríamos vincular con la formación reglada. Destaca el «Master en Artes Gráficas», impulsado desde la asociación de empresarios e impartido por la Universidad Politécnica de València. Es la única actividad formativa relacionada con el sector en la cual participa una institución universitaria. Otros estudios relacionados con el sector son los impartidos por el Instituto Tecnológico de Óptica (AIDO).

docencia nada tienen que ver con lo que existe hoy en día en las empresas. Las características del material utilizado en las clases hace dudar que los alumnos puedan tener una formación adecuada a las necesidades del sector, por muy buena voluntad que pongan los profesionales de la enseñanza. Esta visión negativa es corroborada por los empresarios entrevistados, y también por los dirigentes de la asociación empresarial. Estos señalaban que la formación que se reciben en estos estudios no es válida en la actualidad. Respecto a la Formación Ocupacional y la Continua, es poco importante en el conjunto del sector, y con escasa relevancia. La Formación Continua, sólo se realiza en un pequeño número de empresas.

En las empresas analizadas la situación no varía excesivamente de lo que acabamos de describir. La principal forma de adquisición de las cualificaciones es a partir de la experiencia laboral. No obstante en tres de las empresas analizadas se realiza formación continua con cierta periodicidad. Existe cierta preocupación en este sentido. Ahora bien, el planteamiento de los empresarios ante la formación continua se inscribe claramente dentro de una estrategia de carácter reactivo. Son simples correcciones de los desajustes puntuales que surgen, sin que en ningún caso se plantee una estrategia global de gestión en la cual se englobe el cambio técnico, cambio organizativo y formación. En los casos analizados, resulta significativo que la preocupación por la formación continua esté más presente entre los trabajadores que entre los empresarios. Su interés se debe básicamente para intentar mejorar sus condiciones laborales en la empresa (ascenso, mejora de salario, mejora de la imagen personal ante el empresario) y también para encontrarse en una mejor situación en el mercado de trabajo en caso de que no se les renueve el contrato o que la empresa cierre.

5. A modo de conclusión

Del análisis realizado no se puede extraer ninguna conclusión general sobre el sector, pero al menos sí que nos permite hacer algunas reflexiones que «sobrepasen» el ámbito estricto de las empresas analizadas. Un primer aspecto destacado es que la tecnología ha tenido una gran repercusión sobre las cualificaciones laborales. Pero su incidencia no ha sido en el sentido que *preveían las tesis recualificadoras sino precisamente en sentido contrario*. El cambio tecnológico radical que se ha producido en la preimpresión ha tenido un efecto descualificador y ha variado completamente las características que presentaba el oficio en esta fase productiva. No obstante, si bien los puestos de trabajo exigen menos implicación y las tareas son más sencillas de rea-

lizar, los conocimientos a aplicar son diferentes, ya que el entorno de trabajo ha variado completamente. En las otras dos fases productivas también se han producido cambios técnicos, de carácter incremental y que han supuesto la simplificación de las tareas y unos menores requerimientos de cualificación. En definitiva, el cambio tecnológico en el sector de Artes Gráficas, en el conjunto de las actividades analizadas, parece ser claramente descualificador, cuestionando la visión tradicional según la cual el avance tecnológico supone mayores requerimientos de cualificación.

Respecto a la organización del trabajo en las empresas analizadas, ésta es bastante rígida, y con una elevada fragmentación de las tareas, ha excepción de los puestos de trabajo de menor responsabilidad de las fases de impresión y de postimpresión. Esto supone unos menores requerimientos de cualificación que si la organización del trabajo adoptara formas más flexibles. No obstante, es posible que en el conjunto del sector existan situaciones de mayor flexibilidad que las que hemos observado nosotros. Los testigos privilegiados indican que la flexibilidad y la discrecionalidad en la asignación a los puestos de trabajo es la tónica en las pequeñas empresas. Pero en cualquier caso, no parece que esta flexibilidad se derive de una organización participativa y de responsabilidad colectiva. Más bien es una flexibilidad derivada de unas plantillas muy ajustadas, con una polivalencia impuesta, sin participación en las decisiones y sin que se acompañe de formación alguna.

A partir de lo que hemos observado en el sector, es de destacar que, precisamente en una actividad donde la introducción de nuevas tecnologías ha sido muy importante, se cuestiona claramente alguna de las hipótesis implícitas en los planteamientos que defienden la necesidad de mayor formación como política activa de empleo. El cambio técnico no ha comportado unas mayores exigencias de cualificación, y tampoco se puede afirmar que la introducción de nuevas tecnologías y los cambios en los mercados hayan conllevado formas de organización del trabajo que podamos definir como postfordistas, basadas en la responsabilidad colectiva, la flexibilidad funcional y la organización participativa. Difícilmente se puede sostener que en esta actividad productiva hay una inadecuación de las cualificaciones que posee la fuerza de trabajo como consecuencia de los cambios técnicos y organizativos.

Respecto a los procesos de aprendizaje, la adquisición de cualificaciones laborales en el sector tiene lugar fundamentalmente a partir de la experiencia laboral. Este ha sido el mecanismo básico durante años, y continua siéndolo. Aunque la transformación de los puestos de trabajo que se ha producido en la fase de preimpresión ha supuesto un cambio en los mecanismos de selección de los trabajadores que se incorporan a esta actividad, en la medida que se valora que tengan ciertos conocimientos de informática o estudios relacio-

nados con las tareas que se van a llevar a cabo, una vez incorporados a la empresa su formación se realiza a través de la experiencia laboral. En general, las modificaciones en los puestos de trabajo del sector se han abordado básicamente a partir de la formación informal en el mismo puesto. La escasa relevancia que tienen las otras formas de adquisición de las cualificaciones no deriva de las precarias condiciones en las cuales se encuentra la Formación Profesional, sino que se explica más bien por una determinada forma de gestión empresarial.

Sin embargo, los cambios en las formas contractuales y las práctica empresariales predominantes cuestionan la supervivencia de este modelo de aprendizaje, que además a medio plazo no parece que vaya a ser sustituido por otro, como pueda ser por ejemplo una mayor importancia de la formación profesional. La precaria situación en la que se encuentran los centros de formación y la debilidad y lentitud de la reforma educativa, así como la baja valoración que de ella tienen los empresarios, hace dudar que el sistema educativo pueda sustituir a la experiencia laboral como forma básica de adquisición de la cualificación laboral, cuando ésta presente limitaciones claras.

El ejemplo de la industria valenciana de Artes Gráficas en definitiva pone de manifiesto la complejidad de la relación entre la cualificación requerida en los puestos de trabajo y las formas de adquisición de ésta, así como su escasa concordancia y, en particular, la poca relevancia que tiene el sistema educativo como mecanismo de adquisición de conocimientos relevantes para llevar a cabo una actividad en el sector. Estos ejemplos indican que no se puede concebir la cualificación como una relación mecánica entre dos jerarquías. Hay que analizar los elementos que están afectando a cada uno de sus ámbitos así como las relaciones que se establecen entre ellos. Hay que considerar todos los aspectos y facetas relacionadas con las características de la fuerza de trabajo y con las formas de uso del trabajo: mecanismos formativos, proceso de trabajo, contenido del trabajo, condiciones, organización, gestión empresarial... Todos ellos están interrelacionados. Es todo éste sistema el que está evolucionando en cada uno de sus elementos y en cada una de sus relaciones y el que en definitiva va a permitir explicar la posible incidencia de la formación como política de empleo.

Todo esto nos remite a la necesidad de evaluar y analizar la cualificación laboral en relación al contexto social y productivo donde se genera y se utiliza. «Territorializar» el análisis permite considerar los «principios productivos» (Jacot, 1994) de un sector, los elementos que inspiran las elecciones técnicas, de organización y de gestión y lo que estas implican como forma de trabajo y requerimientos de cualificación.

En definitiva entendemos que para que las actuaciones formativas tengan cierta incidencia sobre el ámbito productivo, éstas no se pueden concebir aisladas de otras formas de intervención pública. En el caso del sector estudiado, la formación fuera de la empresa tiene muy poca aceptación por parte de los empresarios (y la que se hace dentro de la empresa es de carácter informal), y no se ve en estos momentos como una necesidad inmediata el reciclaje profesional. De cara al futuro es previsible que este comportamiento genere problemas de competitividad. Esto nos lleva a plantear la necesidad de considerar las condiciones que se están dando en el sector en la reproducción de la cualificación laboral. En este sentido el papel del sector público como dinamizador es clave. Y no sólo en las actuaciones estrictamente formativas, sino en la necesaria relación entre dinámica productiva, política industrial y mecanismos de aprendizaje.

Bibliografía

- AIDO (1997): *La gestión integrada en la industria de Artes Gráficas*, Valencia, AIDO.
- AGUILAR, E. (1995): «Los procesos productivos artesanales: Una aproximación teórica», *Sociología del Trabajo*, Nº 24, pp. 39-74.
- ALEMAN, F. (1995): *El encuadramiento profesional*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ALEX, L. (1991): «Descripción y registro de las cualificaciones», *Formación profesional*, Nº 2, pp. 23-27.
- ALSÈNE, E. (1990): «Les impacts de la technologie sur l'organisation», *Sociologie du Travail*, Nº 3, pp. 321-337.
- ARROW, K.J. (1973): «Higher education as a filter», *Journal of Public Economics*, Nº 2, pp. 193-216.
- BECKER, G.S. (1983): *El capital humano*, Madrid, Alianza Editorial.
- BOURDON, J. (1995): «La formation contre le chômage, une vision économique réévaluée de l'investissement éducatif?», *Sociologie du Travail*, Nº 4, pp. 503-525.
- BOWLES, S. Y GINTIS, H. (1983): «La educación como escenario de las contradicciones en la reproducción de la relación capital-trabajo. Reflexiones sobre el principio de correspondencia», *Educación y sociedad*. Nº 2, pp. 7-23.
- BRAVERMAN, H. (1978): *trabajo y capital monopolista*, México, Nuestro Tiempo.
- BROCK, D. Y VETTER, H.R. (1986): «L'érosion biographique comme conséquence des bouleversements technologiques. Exemple de l'introduction des techniques nouvelles dans l'imprimerie en RFA», *Sociologie du Travail*, Nº 2, pp. 125-143.
- BUNK, G.P. (1994): «La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA», *Formación Profesional*, Nº 1, pp. 8-14.
- BUTLER, M.; GAUDEMAR, J.P.; PIOTEFF, L.; TOURREAU, R. (1974): «Formations et carrières professionnelles», *Sociologie du Travail*, Nº 1, pp. 65-85.

- CARABAÑA, J. (1988): «Sobre educación y mercado de trabajo: los problemas de la formación profesional», En: Julio Grao (Coord.): *Planificación de la educación y mercado de trabajo*, Madrid, Ed. Narcea, pp. 174-185.
- CASTILLO, J.J. (1994): «¿De qué postfordismo me hablas?, Más sobre reorganización productiva y organización del trabajo», *Sociología del Trabajo*, Nº 21, pp. 49-78.
- CASTILLO, J.J. (1996): «Un fantasma recorre Europa... de nuevo, la producción ligera», *Sociología del Trabajo*, Nº 27, pp. 3-22.
- COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993): *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el Siglo XXI*. Bruselas. Mimeo.
- CORIAT, B. (1991): *El taller y el cronómetro. Ensayos sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Madrid, Editorial S. XXI.
- D'IRIBARNE, A. (1989): «Del contenido del trabajo a la cognición», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, Nº 6, pp. 74-80.
- DADOY, M. (1973): «Les systèmes d'évaluation de la qualification du travail. Pratique et idéologie», *Sociologie du Travail*, Nº 2, pp. 115-135.
- DE TERSAC, G. y CORIAT, B. (1989): «Micro-électronique et travail ouvrier dans les industries de process», *Sociologie du Travail*, Nº 4.
- DOERINGER, P.B. i PIORE, M.J. (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Massachusetts, Head Lexington Books.
- DUBAR, C. (1993): «Le evolución de la socialización profesional», En Michon, F.; Segrestin, D. *El empleo, la empresa y la sociedad*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. pp. 169-179.
- DUBAR, C. (1995): *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin Editor.
- EYRAUD, F.; MAURICE, M.; D'IRIBARNE, A.; RYCHENER, F. (1984): «Développement des qualifications et apprentissage par l'entreprise des nouvelles technologies: Le cas des MOCN dans l'industrie mécanique», *sociologie du Travail*, Nº 4, pp. 482-499.
- FERNÁNDEZ ENGUIA, M. (1985): *Trabajo, escuela e ideología*, Madrid, Editorial Akal.
- FERNÁNDEZ ENGUIA, M. (1990): *La cara oculta de la escuela. Educación y trabajo en el capitalismo*, Madrid, Editorial S. XXI.
- FINKEL, L. (1994): *La organización social del trabajo*, Madrid, Editorial Pirámide.
- GINTIS, H. (1971): «Education, Technology, and the Characteristics of Worker Productivity», *American Economic Review*, pp. 266-279.
- GÓMEZ CAMPO, V.M. (1982): «Relaciones entre educación y estructura económica: dos grandes marcos de interpretación», *El Trimestre Económico*, Vol. XLIX (4), Nº 196, pp. 939-973.
- HINOJOSA, J. (1987): «Nuevas tecnologías: transformación de la estructura del empleo en la empresa», *Sociología del Trabajo*, Nº 1, pp. 121-136.
- JACOT, J.H. (1994): «Les transformations du travail vues par un économiste: régulation, conventions ou institutions?», *Sociologie du Travail*, Nº Hs/94, pp. 91-103.
- JONES, B. i WOOD, S. (1984): «Qualifications tacites, division du travail et nouvelles technologies», *Sociologie du Travail*, Nº 4, pp. 407-421.

- KANAWATY, G. y DE MOURA CASTRO, C. (1991): «Nuevas orientaciones en materia de formación: Un programa de acción», *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 110, Nº 1, pp. 23-47.
- KERR, C. (1985): *Mercado de trabajo y determinación de los salarios. La «balcanización» de los mercados de trabajo y otros ensayos*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- LOPE PEÑA, A. (1996): *Innovación tecnológica y cualificación. La polarización de las cualificaciones en la empresa*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- MAHIEU, C. (1994): «Les nouvelles formes d'organisation du travail: les enjeux des expériences actuelles», *Economies et Sociétés*, Nº 20, pp. 161-187.
- MAMKOOTAN, K.; HERBOLZEIMER, E. (1991): «Las nuevas tecnologías y la gestión de los recursos humanos: el caso de la industria automovilística en España», *Economía Industrial*, Nº 277, pp. 95-106.
- MARSDEN, D. (1992): «Las instituciones y la movilidad laboral: los mercados ocupacionales e internos de trabajo en Gran Bretaña, Francia, Italia y Alemania Occidental», En: Brunetta, R.; Dell'aringa, C., *Relaciones laborales y resultados económicos*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MARSDEN, D. (1994): *Mercados de Trabajo. Límites sociales de las nuevas teorías*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MARTÍN ARTILES, A. y LOPE, A. (1993): «Dinámica de las cualificaciones y políticas de recursos humanos», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, Nº 21-22, pp. 115-128.
- MAURICE, M.; SEILLER, F.; SILVESTRE, J.J. (1987): *Política de educación y organización industrial en Francia y Alemania*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MOURA CASTRO, C. y CABRAL DE ANDRADE, A. (1990): «Los desajustes entre la oferta de formación y la demanda de calificaciones: algunas propuestas correctoras», *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 109, Nº 2, pp. 201-225.
- OSTERMAN, P. (1992): «La organización del trabajo en Estados Unidos. Inferencias para la política industrial», *Política Industrial. Teoría y práctica*, Madrid, Edita Colegio de Economista de Madrid, pp. 293-313.
- PAHL, R.E. (1991): *Divisiones del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ROCHA, F.; SANTANA, A.; ZAPATERO, A. (1994): *La industria de Artes Gráficas. Cambio tecnológico, requerimientos de cualificación y relaciones laborales*, Madrid, mimeo.
- SANCHÍS, E. (1991): *De la escuela al paro*, Madrid, Ed. S. XXI.
- SPENCE, M. (1973): «Job market signaling» *Quarterly Journal of Economics*, Nº 2, pp. 355-374.
- THUROW, L.C. (1983): «Un modelo de competencia por los puestos de trabajo», En: Piore M.J. *Paro e inflación*, Madrid, Alianza Editorial.
- TORTAJADA, R. (1986): «La qualification: concept empirique», En Tanguy, L. *L'introuvable relation formation/emploi. Un état des recherches en France*, París, Documentation française.

- TREU, T. (1984): «Le debat technologique (II). L'incidence des nouvelles technologies sur l'emploi, les conditions de travail et les relations professionnelles», *Travail et Société*, Vol. 9, N° 2, pp. 121-150.
- TRIPPIER, P. (1995): *Del trabajo al empleo. Ensayo de sociología de la sociología del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.