

REPENSANDO EL DESAJUSTE EN EL MERCADO DE TRABAJO. A PROPÓSITO DE LA PRIMERA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS EN FORMACIÓN PROFESIONAL

GUILLEM SALA²⁴

Existe una norma crucial en el análisis y en la gestión de nuestros mercados de trabajo: la norma de adecuación de los distintos tipos de formación a los distintos tipos de empleo. Lo normal es que los que han estudiado un Ciclo Formativo en gestión administrativa ejerzan como administrativos, que los que han estudiado mecánica de automoción sean mecánicos de automoción y que los que no cursaron nada más que la educación obligatoria ocupen puestos de trabajo sin apellidos: sin cualificar. De esta norma emana la concepción entera que del mercado de trabajo se maneja en las políticas laborales y educativas y en el ámbito científico y académico. La asignación de las personas a los puestos de trabajo que coincide con la norma oficial debería ser la más frecuente, eso sería supuestamente lo deseable, porque constituye –por definición (oficial)- la distribución óptima en términos de eficiencia. Así, cuando la realidad del mercado laboral se aparta de ella, hablamos de subocupación, de inadecuación, de sobreeducación, de desajuste. Desplegamos una panoplia de conceptos que sugieren anomalía y disfunción²⁵.

Pero las relaciones entre formación y empleo, ¿solamente son provechosas cuando se desarrollan dentro de la norma institucional? ¿Es necesaria la endogamia en términos de nivel y especialidad? ¿O existen combinaciones igualmente exitosas fuera de los cauces –digamos- legítimos? ¿Qué obtendríamos si, sin tomar partido *a priori* por una u otra, comparásemos los

²⁴ GRET (Dept. Sociología), Universitat Autònoma de Barcelona.

²⁵ Las perspectivas adecuacionistas cuentan con una larga tradición que hunde sus raíces en la teoría del capital humano en los 50, que recorre las décadas de los 60 y los 70 de la mano de las técnicas prospectivas agrupadas bajo la denominación “Manpower planning” (Psacharopoulos, 1991) y que cobra su etiqueta más en boga a partir de la crisis del desempleo de mediados los 70 con el término “sobreeducación”, el cual inspira la mayor parte de la producción empírica que desde entonces se ocupa de las relaciones entre formación y empleo (Sloane, 1993; Hartog, 2000; McGuinness, 2006; Sala, 2011).

resultados de la inserción prevista en la norma oficial de correspondencia con los que alcanza la inserción que ha discurrido por otras vías?

El hecho es que, para la mayor parte de los trabajadores, el tipo de empleo y el tipo de formación no coinciden (Sala y Planas, 2009). Y, de acuerdo con los indicadores disponibles (en el caso del presente estudio, retribución y adecuación subjetiva), no parece que, para el funcionamiento del mercado de trabajo, esto sea un hecho negativo.

Normas: leyes y costumbres

La ambigüedad de ciertas palabras les resta precisión pero en ocasiones aporta matices útiles. Así ocurre con el concepto de *norma*, con el que podemos referirnos tanto a una ley escrita, por ejemplo, en el código penal, como a un hábito o una costumbre socialmente establecidos. Dejando a un lado las normas morales, digamos que es normal –se ajusta a la norma- no robar un coche, y es normal –se ajusta a la norma- que los niños varones se abstengan de usar el color rosa en sus dibujos. Las normas modelan el cauce de lo correcto, tanto desde el punto de vista legal –lo que debería ser-, como desde el punto de vista factual –lo que acostumbra a suceder.

No obstante, a veces los matices pasan desapercibidos. La confusión entre norma legal y norma estadística constituye un error común y, precisamente, uno de los ámbitos con mayor tendencia a incurrir en él es el de la administración pública, puesto que la dinámica política obliga a poner el acento en lo que se hace para cambiar la realidad antes que en la realidad misma. Pero es evidente que no son lo mismo y que del dicho al hecho hay un trecho. En algunas ocasiones (y es la máxima aspiración del legislador), un fenómeno es definido como normal antes de que efectivamente lo sea en la realidad, como el hecho de no encontrar fumadores en los bares. Y en otras, ocurre que la normalidad estadística se aparta de la norma prevista (más del 90% de los estudiantes de la antigua formación profesional lo eran en su régimen especial, y menos de un 10% en su régimen general).

Los investigadores en ciencias sociales se interesan, obviamente, por las normas en su vertiente estadística (lo que equivale a decir “los hechos sociales”) y también en su vertiente legal u oficial, porque a través de ellas se imponen ciertos puntos de vista particulares y se materializan los intereses de aquellos grupos sociales o instituciones que cuentan con capacidad suficiente para definir la realidad común.

La norma oficial (el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional)

Los emparejamientos normativos entre modalidades formativas y categorías de empleo constituyen, a gran escala, un asunto político de primera magnitud (Bjørnåvold, 1997; Boudier et al., 1999; Germe, 2011). Los gobiernos nacionales y los organismos internacionales a cargo de la orientación, el diseño y la implementación de políticas formativas y de empleo tratan de

identificar la oferta educativa pertinente o “adecuada” (Thevenot, 1997; Lassnigg, 2011). La legitimidad de dicha tentativa emana de los altos objetivos que persigue: cubrir las necesidades de una economía cambiante y mejorar la inserción profesional de los jóvenes. Es en este contexto, y con la participación de los agentes sociales y el impulso de la Unión Europea, en el que los distintos gobiernos han desarrollado Sistemas Nacionales de Cualificaciones (National Qualifications Framework en su nombre de uso internacional), que tienen como finalidad fijar la correspondencia entre niveles y especialidades de formación, por un lado, y niveles y especialidades de empleo, por el otro.

La institución que, en España, proporciona un referente común de adecuación entre formación y empleo es el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL). El INCUAL depende orgánicamente del Ministerio de Educación y Ciencia y tiene como misión apoyar al Consejo General de Formación Profesional para alcanzar los propósitos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP), en cuya declaración de objetivos se establece lo siguiente: “*El SNCFP se crea para dar respuesta a las demandas de cualificación de las personas y de las empresas en una sociedad en continuo proceso de cambio*” (...). “*El SNCFP tiene como objetivos orientar la formación a las demandas de cualificación de las organizaciones productivas, facilitar la adecuación entre la oferta y la demanda del mercado de trabajo*”²⁶.

Los Sistemas Nacionales de Cualificaciones, como el desarrollado por el INCUAL en España, explicitan e institucionalizan la adecuación entre formación y empleo y constituyen, por tanto, la norma oficial de referencia: una lista biyectiva cuya meta consiste en definir las modalidades *a priori* “correctas” de emparejamiento. Podría decirse que, según este esquema, cada tipo de formación tiene a su media naranja en forma de puesto de trabajo esperando una relación provechosa en el mercado laboral. Y forzando la analogía, que las instituciones tratan de desempeñar la función de una eficaz agencia matrimonial. Sin embargo, puede que el amor no sea ciego pero en cualquier caso es complicado: la pareja ideal (o al menos satisfactoria), ¿se encuentra o se construye? Y, por otro lado, ¿qué hay del amor extramatrimonial?

Al margen de la norma...

Algunas investigaciones recientes realizadas en otros países europeos²⁷ sugieren que la no correspondencia normativa entre especialidad de formación y de empleo no constituye necesariamente, ni en todos los casos, un desajuste negativo; y que el fenómeno de la “inadecuación” entre especialidades probablemente tenderá a crecer, pero sus efectos negativos a disminuir. Así lo indican nuevas evoluciones tanto en los itinerarios formativos de los jóvenes como en el contenido de los empleos, que las categorías fijadas en las nomenclaturas de no alcanzan a aprehender. Las clasificaciones oficiales de la formación y el empleo son fotos fijas de una realidad cambiante.

²⁶ INCUAL (2009): http://www.mepsyd.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html.

²⁷ Véase el monográfico sobre National Qualifications Frameworks en *European Journal of Education*, nº 42 (4), 2007.

En el curso de una reciente investigación, “Especialidad de formación, especialidad de empleo y resultados de inserción” (ESFOREM) –financiada por el Programa I+D+i de la Subdirección General de Investigación-, hemos analizado las relaciones entre formación y empleo de los jóvenes españoles titulados no universitarios, y lo hemos hecho a partir de los datos que nos proporciona la encuesta ETEFIL (promovida y gestionada justamente por el INCUAL) (Sala et al., 2010). Hemos cotejado los datos empíricos con los emparejamientos normativos propuestos por el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional²⁸.

Nos enfrentamos a dos interrogantes: a) en términos descriptivos, ¿hasta qué punto la norma oficial representa al conjunto de las relaciones entre formación y empleo?; y b) en términos analíticos, ¿en qué medida resulta ventajosa la inserción profesional que se ajusta a dicha norma?

¿Qué es exactamente un emparejamiento normativo o “adecuado”?

El enfoque adecuacionista²⁹ establece una correspondencia formal entre la formación detentada y el empleo ocupado (Lazear, 1995; Mertens, 1996; OCDE, 1996; Oliver y Raymond, 2002). En términos operativos, se trata de construir una *variable normativa* basada en la norma establecida *a priori*, para distinguir a continuación los emparejamientos “adecuados” de los “no adecuados”.

En concreto, la variable normativa se construye siguiendo el criterio establecido en la estructura del CNCP para instituir la correspondencia entre las familias profesionales relativas tanto a la formación como a la ocupación de los individuos. Por otra parte, mediante el criterio de Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE), se fija la correspondencia entre el nivel educativo de los individuos y los niveles de cualificación de su empleo.

Para poder llevar a cabo nuestro análisis se requiere inicialmente una base de datos con información detallada sobre el nivel y especialidad de estudios, el tipo de ocupación y los salarios de los jóvenes españoles³⁰. La Encuesta ETEFIL (2005), elaborada por el INE (a demanda del

²⁸ Los datos que presentamos no constituyen, en sentido estricto, un balance de la aplicación de las titulaciones derivadas del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), simplemente porque éste se halla en proceso de implantación. Además en nuestro trabajo no establecemos la correspondencia entre las cualificaciones profesionales detalladas que constituyen el CNCP y los empleos de referencia, sino una relación mucho más amplia entre las 26 grandes familias profesionales y sus niveles en base a las que se estructura dicho catálogo y las correspondientes familias y niveles de empleo.

²⁹ Véase nota 2.

³⁰ Las otras bases estadísticas que se consideraron para el análisis de la relación entre el nivel y especialidad formativa y el tipo de ocupación en el caso de los jóvenes presentan serias limitaciones de información. El módulo de primera inserción del 2000 de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE no contiene información detallada sobre el tipo de ocupación (la variable ocupación no está disponible a 4 dígitos de la CNO94), así como tampoco registra datos de salarios. La Encuesta de Inserción de Universitarios (AQU) sólo es representativa para la población de universitarios y no tiene codificada la variable ocupación.

INCUAL), fue seleccionada debido a que contiene los datos necesarios para realizar el análisis cuantitativo de las distintas modalidades de emparejamientos, así como la comparación entre ellas en función de sus resultados de inserción (medidos a través de la adecuación subjetiva y la retribución).

La Encuesta ETEFIL contiene dos variables que proporcionan información respecto al nivel y la especialidad formativa. Por un lado, cuenta con la variable “*Última especialidad aprobada*”; y, por otro, con la variable “*Código Nivel Educativo Final*”, la cual ofrece información vinculada al máximo nivel educativo alcanzado a lo largo del período que abarca desde el 2000-2001 hasta el 2004-2005. Una vez identificado tanto el nivel como la especialidad de formación de los individuos, recurrimos al CNCP, el cual establece los criterios que permiten clasificar a cada individuo según nivel y especialidad formativa.

Para poder trabajar con la variable ocupación, en la base de datos se toma como referencia la variable “*Código de Ocupación Actual*”. Esta variable está codificada a cuatro dígitos según la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1994 (CNO 94), y debe ser definida tanto en términos de nivel de cualificación como de familia profesional.

Una vez definidas tanto la variable formación como la variable ocupación, es posible establecer la adecuación por familia profesional entre ambas sobre la base de la estructura establecida en el CNCP.

Tal como está construida la variable normativa, existe un sesgo hacia la adecuación por nivel. La causa se halla en la amplitud de los niveles formativos que se corresponden con el segundo nivel de cualificación establecido en la CIUO-88, así como a la gran cantidad de ocupaciones incluidas en este nivel de cualificación³¹. Asimismo, el primer nivel de cualificación CIUO-88 tan sólo incluye dos niveles formativos (Abandonaron ESO y PGS). El tercer nivel de cualificación de la CIUO-88 sólo incluye tres niveles educativos (correspondientes al primer ciclo de la Enseñanza Superior³²). Por último, en el cuarto nivel de cualificación no existen casos contemplados en la encuesta.

Resultados de inserción

La Tabla I muestra los niveles de adecuación normativa por nivel y especialidad para los jóvenes que han estudiado formación profesional en sus distintos niveles (que son aquéllos para los cuales podemos valorar con certeza la adecuación entre su formación y su ocupación³³).

³¹ El segundo nivel de cualificación definido en la CIUO-88 abarca 4 grandes grupos (el 4, 5, 6,7 y 8) de un total de diez grandes grupos, dos los cuales (1 y 0) no tienen asociado un nivel de cualificación según la estructura de la CIUO-88.

³² AYO, CFGS y Enseñanzas universitarias correspondientes al primer ciclo Universitario.

³³ Para los titulados en bachillerato no se especifica la especialidad formativa. Mientras que, por otro lado, para los ocupados en las fuerzas armadas no se especifica el nivel ocupacional, por lo que su adecuación por nivel es, también, “incierto”.

Tabla I. Modalidades de adecuación para los jóvenes ocupados con formación profesional. Porcentajes y absolutos

Adecuación Especialidad	Adecuación Nivel			Total
	Adecuado	No adecuado	Nivel incierto	
Adecuado	34,3 (52.001)	15,9 (24.074)	0,2 (288)	50,3 (76.363)
No adecuado	19,9 (30.229)	23,5 (35.709)	1,0 (1.533)	44,5 (67.471)
Especialidad incierta	3,1 (4.652)	2,0 (3.021)	0,1 (235)	5,2 (7.904)
Total	57,3 (86.882)	41,4 (62.804)	1,3 (2.052)	100,0 (151.738)

Fuente: elaboración propia a partir de ETEFIL.

Observamos que, incluso si consideramos únicamente los jóvenes con titulaciones de formación profesional, la adecuación “normativa” sólo caracteriza a una tercera parte de los casos. Para los dos tercios restantes, los emparejamientos siguen otras lógicas, que van desde la nula relación en términos de nivel y especialidad de formación y de empleo hasta aquellas adecuaciones limitadas a la especialidad o al nivel (que en ambos casos apenas superan el 50%).

Extendemos el mismo procedimiento al conjunto de los jóvenes entrevistados ocupados. Incorporamos pues a los jóvenes que no disponen de una especialización o un nivel ciertos (adecuación “incierto”), pero que también trabajan y lo hacen en competencia con aquellos que sí disponen de ellos.

Tabla II. Modalidades de adecuación para todos los jóvenes ocupados. Porcentajes y absolutos

Adecuación Especialidad	Adecuación Nivel			Total
	Adecuado	No adecuado	Nivel incierto	
Adecuado	15,2 (54.774)	8,1 (29.147)	0,1 (334)	23,4 (84.256)
No adecuado	14,2 (51.057)	13,6 (48.772)	0,6 (2.264)	28,4 (102.093)
Especialidad incierta	24,6 (88.272)	22,4 (80.598)	1,2 (4.231)	48,2 (173.101)
Total	54,0 (194.104)	44,1 (158.517)	1,9 (6.829)	100,0 (359.450)

Fuente: elaboración propia a partir de ETEFIL.

Lógicamente, considerando al conjunto de los jóvenes ocupados, la presencia de la adecuación normativa es menor que si consideramos solamente la de los titulados de formación profesional. Pero tomar en cuenta al conjunto de los jóvenes no universitarios se acerca más a la realidad del comportamiento del mercado de trabajo respecto a la primera inserción de los jóvenes o, dicho de otro modo, se trata de una muestra más representativa.

Las tablas I y II muestran que la adecuación normativa por nivel se produce con mayor frecuencia que la no adecuación y que la adecuación por especialidad³⁴. Pero las diferencias no son acusadas. Si nos referimos exclusivamente a los jóvenes con titulaciones de formación profesional, la adecuación normativa apenas representa a un tercio de los emparejamientos. Si consideramos a todos los jóvenes ocupados no universitarios, incluyendo aquellos que sólo disponen de titulaciones de carácter general, apenas supera el 15% de los emparejamientos (una sexta parte). El aspecto más relevante de estos datos puede resumirse en el hecho de que ninguna modalidad de adecuación ni de inadecuación se impone claramente ni representa significativamente al conjunto.

Discusión de resultados: ¿el mercado penaliza el desajuste?

Con los datos de los que disponemos, existen dos maneras de medir el inconveniente que representa “tanta inadecuación” (desde el punto de vista oficial) en nuestros mercados de trabajo. O, dicho de otro modo, contamos con dos indicadores de éxito o fracaso de las distintas modalidades de inserción profesional. Por un lado, podemos comparar los datos objetivos con la opinión que los propios jóvenes ocupados manifiestan acerca de la adecuación de sus estudios a su empleo (adecuación subjetiva). Por otro lado, podemos acudir a los salarios, que son lo más cercano a la “valoración” expresada por el propio mercado de trabajo (si es que seguimos aceptando que, en una economía competitiva, se paga lo que funciona).

En primer lugar, en cuanto a la adecuación subjetiva (tabla III), destaca el elevado porcentaje de los entrevistados que consideran su ocupación adecuada a su formación: cerca del 75%. Es preciso tener en cuenta que la adecuación subjetiva responde a una pregunta relacionada esencialmente con el nivel, por lo que debe ser comparada con el 54% correspondiente a la adecuación normativa sólo por nivel. Así pues, la diferencia resulta abrumadora (más de 20 puntos), entre los porcentajes de adecuación normativa por nivel y los de adecuación subjetiva.

Ello plantea interrogantes no únicamente sobre las normas de coordinación propuestas por el CNCP, sino también sobre la fiabilidad de la clasificación normativa por niveles. Aquellos que subjetivamente consideran que su formación es adecuada a su empleo superan a los que se adecuan normativamente en todas las modalidades contempladas (ver tabla III). Entre los individuos que cumplen con la adecuación normativa, los que subjetivamente están “por debajo” están sub-representados y los que se consideran “por encima” están sobre-representados.

³⁴ Aunque hay que tener en cuenta que, tal como está construida la variable normativa, existe un sesgo hacia la adecuación por nivel debido a la amplitud del segundo nivel de cualificación establecido en la CIUO-88, tanto por la gran cantidad de ocupaciones que incluye como por la variedad de niveles formativos que con él se corresponden.

Tabla III. Relación entre adecuación normativa y subjetiva. Porcentajes sobre adecuación normativa. Porcentajes y absolutos

Adecuación normativa	Adecuación subjetiva			Total
	Por debajo de mi formación/ cualificación	Adecuado a mi formación/ cualificación	Por encima de mi formación/ cualificación	
Nivel sí, especialidad sí	12,5 (6.853)	82,3 (45.055)	5,2 (2.867)	100 (54.775)
Nivel no o incierto, especialidad sí	26,0 (36.192)	71,0 (98.913)	3,0 (4.224)	100 (139.329)
Nivel sí, especialidad no o incierta	17,6 (5.189)	78,4 (23.101)	4,0 (1.191)	100 (29.481)
Nivel no, especialidad no o incierta	26,6 (36.175)	69,8 (94.884)	3,5 (4.805)	100 (135.864)
Total	23,5 (81.898)	72,8 (261.953)	3,6 (12.733)	100 (359.449)

Fuente: Elaboración propia a partir de ETEFIL.

En segundo lugar, a través de la retribución salarial, observamos el comportamiento de los empleadores. Considerar los salarios con que son retribuidos los distintos tipos de emparejamientos permite contrastar la definición institucional del éxito con su valoración en el mercado de trabajo. Los datos recogidos en la tabla IV muestran que no existen diferencias importantes de salarios entre los jóvenes que se encuentran en las distintas modalidades de emparejamiento³⁵. Particularmente sorprendente resulta la extraordinaria similitud en las retribuciones salariales de aquellos que se hallan “totalmente adecuados normativamente” con aquellos que, por el contrario, trabajan en empleos “totalmente inadecuados normativamente”. De nuevo, las observaciones empíricas no legitiman el valor de la norma establecida por el CNCP como referente en los comportamientos del mercado de trabajo.

Tabla IV. Relación entre adecuación normativa e ingresos mensuales, sólo trabajadores a tiempo completo. Porcentajes sobre tipo de adecuación normativa. Porcentajes y absolutos

Adecuación normativa	Ingresos mensuales				Total
	Menos de 750 euros	Entre 750 y 999 euros	1.000 euros y más	NS/NC	
Nivel sí, especialidad sí	35,6 (19.503)	38,3 (20.975)	22,1 (12.107)	4,0 (2.190)	100,0 (54.775)
Nivel no o incierto, especialidad sí	41,6 (57.901)	35,0 (48.705)	19,7 (27.432)	3,8 (5.291)	100,0 (139.329)
Nivel sí, especialidad no o incierta	30,1 (8.885)	36,8 (10.856)	28,2 (8.325)	4,8 (1.416)	100,0 (29.482)
Nivel no, especialidad no o incierta	36,1 (49.104)	38,2 (51.897)	21,0 (28.477)	4,7 (6.387)	100,0 (135.865)
Total	37,7 (135.393)	36,8 (132.433)	21,2 (76.341)	4,3 (15.284)	100,0 (359.451)

Fuente: Elaboración propia a partir de ETEFIL.

³⁵ Para nuestro análisis, hemos considerado únicamente los encuestados que trabajan a tiempo completo, con el fin de evitar la distorsión que la variedad de dedicaciones podría causar en la comparación.

La norma establecida desde el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales no es un buen indicador de calidad de la inserción. No existen diferencias significativas entre los jóvenes que desarrollan su inserción profesional dentro o fuera de la norma establecida. Si hubiera una relación directa entre adecuación normativa y “buena inserción”, podríamos considerar que la adecuación normativa es “la buena norma”, aunque no sea una práctica mayoritaria. No obstante, observamos que es simplemente el reflejo de un comportamiento existente pero minoritario, que coexiste con otros y que no parece ni mejor ni peor, tanto en términos de satisfacción individual como de retribución salarial.

Conclusiones

¿Significa todo ello que no son necesarias normas que regulen el conflicto y reduzcan las incertidumbres en las relaciones entre las capacidades productivas de las personas y sus empleos? ¿Que poco importa lo que los estudiantes estudien porque poco influirá en su empleo? ¿Que los que toman las decisiones sobre la oferta formativa pueden hacerlo al azar y que a los empleadores no les interesan los títulos que acreditan sus futuros empleados?

En primer lugar, cabe aclarar que, aunque el modelo oficial o normativo no describe la relación entre formación y ocupación para el conjunto del mercado de trabajo, sí lo hace para una parte. No se trata ni de renunciar a cualquier tipo de definición normativa de las relaciones entre formación y empleo ni de buscar *el* modelo alternativo, el único y el que lo explica todo. El análisis del mercado de trabajo –y del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales por derivación- requiere la consideración de los múltiples modelos coexistentes, incluido, por supuesto, el normativo. En segundo lugar, es necesario recordar que, a pesar de que el mercado de trabajo necesita normas, no sirve cualquier tipo de norma. Si se pretende que sean de uso general (es decir, si se desea reducir la brecha entre la norma legal y la norma estadística), es necesario construirlas de manera menos restrictiva y tecnocrática.

Las actuales políticas de diseño y gestión de la formación se enmarcan en un contexto tecnocultural marcado por la cultura de la evaluación (Young y Gordon, 2007). Dicho marco favorece una creciente complejidad en los métodos y reduce la discusión de los criterios teóricos de partida (en los que reside la discusión analítica y política de la cuestión). La noción de competencias, que podría dar lugar a un enfoque más amplio y comprensivo del mercado de trabajo (en comparación con los referentes tradicionales de los títulos académicos y las cualificaciones profesionales), se halla prisionera en una maraña de definiciones técnicas de niveles, de componentes y subcomponentes, en una catedral de indicadores al servicio del evaluador. Ello reduce el foco sobre la realidad y lo desplaza hacia el despacho de agencia.

Porque, siguiendo la crítica de Raffe (2001), una aproximación tecnocrática de la norma tiende a olvidar factores claves de contexto en la relación entre la formación y los requerimientos de los empleadores. Los planteamientos adecuacionistas pretenden establecer una relación

directa entre la formación profesional y los requerimientos de los empleadores y omiten así el papel activo de los agentes y de las instituciones sociales en dicha relación³⁶.

Desde nuestro punto de vista, la omisión que señala Raffé es la laguna que hoy en día lastra el debate sobre las relaciones entre formación y empleo. En las ciencias sociales, proliferan los estudios y artículos basados en modelos sin alma: artefactos metodológicos cuyos supuestos de partida han sido acríticamente tomados de las definiciones oficiales de la realidad. Y en la gestión de la formación, cuya modernización y progreso hemos confiado a las agencias de evaluación, se imponen los reduccionismos de la lógica tecnocrática. Pero hoy sabemos que las personas son activas en la construcción de sus itinerarios formativos (y laborales). Tomar en cuenta a las personas, respetar su creatividad, obliga a replantear los objetivos que encomendamos a nuestras instituciones. Mejorar el sistema significa, hoy, construir los canales y los medios para que los ciudadanos desarrollen sus propias estrategias y persigan sus propios objetivos hasta donde sea posible.

Bibliografía

- Bjørnåvold, J. (1997) ¿Una cuestión de fe? Las metodologías y los sistemas para evaluar aprendizajes no formales requieren una base de legitimidad, *Formación Profesional Revista Europea*, 12 76-83.
- Bouder, A. et al. (1999): Certification et lisibilité de compétences, Contribución al *Second rapport sur la recherche en formation professionnelle en Europe* -CEDEFOP project 05.42 18 (Marsella, Céreq).
- Carnoy, M. y Levin, H. (1985): *Schooling and Work in the Democratic State* (Palo Alto, Calif., Stanford University Press).
- Freeman, R. B. (1976): *The Overeducated American* (New York, Academic Press).
- Friedman, G. y Naville, P. (1963): Tratado de sociología del trabajo (México, Fondo de Cultura Económica).
- Germe, J.F. (2011) Projet professionnel et Incertitude sur le marché du travail, *Papers Revista de Sociología*, 97.

³⁶ Conviene en relación con este aspecto recordar la literatura clásica sobre el mercado de trabajo. Buena parte de ella ya advertía del peligro de dicha omisión (Naville, 1956; Friedman y Naville, 1963; Freeman, 1976; Carnoy y Levin, 1985;

- Hartog, J. (2000) Overeducation and earnings: where we are, ewhere we should go?, *Economics of Education Review*, 19 (2) 185-194.
- Lassnigg, L. (2011) Matching education and training to employment: practical problems and theoretical solutions – or the other way round? *Papers Revista de Sociología*, 97.
- Lazear, P. (1995): Personal Economics, The Wiccell lectures (Cambridge, MA, MIT Press).
- McGuinness, S. (2006) Overeducation in the labour market, *Journal of Economic Surveys*, 20 (3) 387-418.
- Mertens, L. (1996): Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos (Montevideo, Cinterfor/OIT).
- Naville, P. (1956): Essai sur la qualification du travail (Paris, Librairie Marcel Rivière).
- OCDE (1996): Mesurer le Capital Humain: Vers Une Comptabilité du Savoir Acquis (Paris, OCDE).
- Oliver, J. y Raymond, J.L. (2002): Educación formal y demanda de cualificación de la mano de obra en España. Una visión a largo plazo (Barcelona, Centre d'Economia Industrial).
- Psacharopoulos, G. (1991) From manpower planning to labour market analysis, *International Labour Review*, 130 (4) 459-474.
- Raffe, D. (2001) The Role of Vocational Training and Education in the Combat against Youth Unemployment, en: C. Groth y W. Maennig (eds.) *Strategies against Youth Unemployment: An International Comparison* (Berlin, Peter Lang).
- Sala, G. (2011) Approaches to skills mismatch in the labour market: literature review, *Papers Revista de Sociología*, 97.
- Sala, G. y Planas, J. (2009) Retos teóricos e implicaciones metodológicas de la noción de competencia laboral. *Sociología del trabajo*, 66 31-46.
- Sala, G.; Planas, J. y van Rompaey, E. (2010) Especialidad de formación, especialidad de empleo y resultados de inserción. ¿Trabajan los jóvenes dónde “deberían”?, *Sociología del trabajo*, 70 87-108.
- Sloane, P.J. (2003) Much ado about nothing? What does the overeducation literature really tell us?, en: F. Büchel, A. De Grip y A. Mertens, *Overeducation in Europe* (Cheltenham, Edward Elgar).
- Thevenot L. (1997) Un gouvernement par les normes; pratiques, et politiques des formats d'information, en B. Conein y L. Thevenot (dirs.) *Cognition et information en société* (Paris, Ed. de l'EHESS - Raisons pratiques, n°8).

Young, M. y Gordon, J. (2007) National Qualifications Frameworks: research and policy implications of an increasingly global development, *European Journal of Education*, 42 (4) 439-444.

Fecha de recepción: 14/09/2011. Fecha de evaluación: 02/11/2011. Fecha de publicación: 31.01.2012