

ACTITUDES HACIA EL TRABAJO: UN ANÁLISIS EMPÍRICO APLICADO A LOS ADOLESCENTES

*M^a Olga González Morales
Universidad de La Laguna*

ABSTRACT

Los estudios que hacen referencia a las actitudes hacia el trabajo y la creación de empresas han adquirido una importancia creciente dentro de los análisis económicos en las últimas décadas del siglo XX y la educación se ha considerado una variable altamente influyente en dichas actitudes.

El tema objeto de este trabajo es relacionar la educación y el mercado de trabajo recurriendo al análisis de un estrato de población esencial en la medida que constituye la semilla del futuro mundo laboral: los adolescentes. En concreto, su objetivo central es el análisis de la relación que guarda el centro educativo y el tipo de enseñanza impartida (BUP público y privado, FP) en el fomento de ciertas actitudes, enfocadas hacia el mercado de trabajo, en los adolescentes de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Palabras clave: Actitudes hacia el mercado de trabajo, educación secundaria, tipo de enseñanza, centro educativo

1. INTRODUCCIÓN

El proceso de globalización de la economía, el éxito del mercado interior en Europa y la rápida evolución tecnológica de numerosos sectores trae como consecuencia un incremento de la demanda de empleados móviles, que dominen las nuevas tecnologías y los idiomas y sean capaces de adaptarse a las nuevas exigencias del mercado de trabajo, mediante una educación permanente, que les ayude a adquirir conocimientos, habilidades, destrezas y procedimientos nuevos, constituyendo la educación y formación profesional iniciales las formas de educación permanente más adecuadas para los jóvenes adolescentes.

La nueva concepción del desarrollo (ABRAMOVITZ, 1979; LUCAS, 1988; NELSON Y WINTER, 1982; ROMER, 1990; SOLOW, 1976) pone de manifiesto la importancia de la acción innovadora y la receptividad de los recursos humanos hacia el aprendizaje, por lo que la facultad de adaptarse estructuralmente y la capacidad de innovar se convierten en elementos fundamentales.

Una cultura empresarial que destaque la creatividad, la iniciativa, el esfuerzo personal, el trabajo en equipo, la rápida transmisión de información y la capacidad de adaptación, requiere un cambio de mentalidad en la población y el aumento de la receptividad de las instituciones educativas, públicas y privadas, hacia el fomento de determinadas actitudes.

Los cambios vertiginosos que se están experimentando en la sociedad y en el mundo económico y la constatación de la escasez de mano de obra cualificada en un número creciente de sectores asociados a las nuevas tecnologías, demandan personas flexibles, adaptables a las variaciones del mercado, rápidas en la toma de decisiones, creativas e imaginativas, al mismo tiempo que solicitan una adecuación más acelerada entre el sistema educativo y el mundo del trabajo.

Así, pues, en esta comunicación pretendemos acercarnos al mundo de los adolescentes para investigar las actitudes que los alumnos del antiguo sistema educativo, regulado por la Ley General de Educación¹ (LGE) de 1970, tenían hacia el mercado de trabajo. En el segundo apartado se describe, de manera sucinta, algunos rasgos de la población juvenil de la Comunidad Autónoma de Canarias. El tercer apartado recoge la hipótesis de partida y la metodología que se llevó a cabo en la realización del estudio. En el cuarto apartado se desarrollan los resultados del análisis. Terminamos con unas breves conclusiones.

¹ BOE núm. 187, de 6 de agosto de 1970

2. LA INCORPORACIÓN DE LOS JÓVENES AL MERCADO DE TRABAJO

La teoría del capital humano (SCHULTZ, 1961) fomentó, en las últimas décadas del siglo XX, que los análisis económicos de la educación se centraran en la influencia de la misma en el desarrollo económico, el crecimiento y la productividad, al mismo tiempo que se insistió en su utilización como herramienta para adaptar la mano de obra al mercado de trabajo.

Sin embargo, los puestos de trabajo conseguidos por los jóvenes, en los años siguientes a la terminación de sus estudios, pertenecen, normalmente, al mercado secundario de trabajo, caracterizado por empleos inestables, con posibilidades casi nulas de promoción y bajos salarios (PIORE, 1983; THUROW, 1983), poniendo en entredicho la función de la educación que posibilita la inserción de la población joven en el mundo laboral. Estos hechos se han constatado en los últimos años con mayor intensidad, motivado por los requerimientos tecnológicos que demandan mano de obra con alta cualificación.

En los inicios del siglo XXI se empieza a asociar la función del capital humano y el capital social al medio que puede servir de vehículo para que los individuos, en particular, y las sociedades y las naciones, en general, adquieran capacidades de adaptación y nuevos conocimientos, evaluándose positivamente su influencia en el crecimiento y en el bienestar (OCDE, 2001b).

El sistema educativo puede jugar un papel fundamental en la potenciación y desarrollo del capital humano y social, que influirá posteriormente en la transición escuela-trabajo, si es capaz de responder a las demandas que precisa el mundo empresarial y no se orienta exclusivamente “a ser un elemento de transmisión y asimilación de conocimientos, sino que debe de mejorar la actitud, y no sólo la aptitud de los estudiantes” (TRIGO PORTELA et al, 1999, p.194).

Por tanto, la educación, al proporcionar conocimientos, desarrollar aptitudes y tener la posibilidad de modificar actitudes íntimamente relacionadas con las demandas de trabajo, ha de ser planificada con objetivos específicos a alcanzar, actividades a realizar y métodos a emplear, que influyan en el aprendizaje y el desarrollo de aptitudes y actitudes que creen hábitos de reflexión, organización mental, capacidad de trabajo y de adaptación, todos ellos factores que se incorporan a la personalidad (UNESCO, 1998; OCDE, 2001a).

Así, la transición de la educación formal al mercado laboral se puede efectuar con éxito cuando es el resultado de una educación básica coherente y de gran calidad, mediante la cual se adquieren sólidas cualificaciones analíticas, cognoscitivas y de comportamiento, facultades de comunicación y de resolución de problemas, y se desarrolla la capacidad de trabajar en equipo y adaptarse a los cambios, todo ello unido a la necesidad de crear cauces a través de los cuales

exista una estrecha vinculación entre las demandas de los empresarios y las actitudes adquiridas en los centros de educación y formación (OIT, 1998).

Por otra parte, los principales problemas que encuentran los jóvenes de cara al logro de un puesto de trabajo no se explican únicamente por la existencia de una demanda de trabajo limitada, sino también, por el bajo nivel general de formación y cualificación profesional (SAN SEGUNDO, 2000) y su inadecuación a la oferta de empleo existente.

Si nos centramos en la información que se desprende de la Encuesta de Población de Canarias de 1996, elaborada por el Instituto Canario de Estadística (ISTAC), la población menor de 25 años representaba el 37% de la población de derecho en Canarias, lo que puede darnos una idea del importante contingente demandante de formación existente en esta Comunidad Autónoma. Además, el 86% de la población activa mantenía, en la misma fecha, niveles formativos de enseñanza secundaria o inferior, de manera que el 94% de los parados procedía de este colectivo.

Por lo que respecta a la tasa de ocupación de las personas menores de 25 años, en Canarias se situó en dicho año, según la EPA, en 26,6, 32 puntos por debajo del estrato de población comprendido entre los 25 y 54 años, correspondiendo al sector servicios la rama de actividad principal en la que los jóvenes desarrollan su trabajo; en 1999, la diferencia se mantiene, a pesar de que la tasa de ocupación de los jóvenes aumentó (31,92). Además, la tasa de paro de los jóvenes alcanzó 36,25, siendo el doble de la tasa de paro de la población adulta. En 1999, la situación mejora, al disminuir sus diferencias en 15 puntos por encima de la tasa de adultos, pero sigue manteniéndose una discriminación hacia la población menor de 25 años.

El cuadro 1 sintetiza, de forma descriptiva, el porcentaje de ocupados y parados, según nivel educativo, de los jóvenes menores de 25 años residentes en la Comunidad Autónoma de Canarias, observándose en el grupo de individuos con niveles de educación secundaria la mayor incidencia, siendo el colectivo de parados entre 16 y 19 años el que acusa el mayor porcentaje de desempleo. Este grupo de jóvenes representa el 17% del total de la población ocupada y parada en 1996, al que se ha de sumar un porcentaje similar (17%) que engloba a los jóvenes con edades comprendidas entre 25 y 29 años.

Cuadro 1
Población de 16 a 25 años, según su situación laboral, por nivel educativo. Canarias 1996

NIVEL EDUCATIVO	SITUACIÓN LABORAL	16-19	20-24	TOTAL
Analfabetos	Ocupados	0,2	0,1	0,1
	Parados	0,3	0,1	0,2
Sin estudios	Ocupados	3,3	3,3	3,3
	Parados	5,6	2,6	3,2
Educación Primaria	Ocupados	9,5	9,5	9,6
	Parados	16,6	7,3	9,5
Educación Secundaria y Enseñanzas Especiales	Ocupados	28,6	45,3	41,4
	Parados	35,8	27,6	29,4
Enseñanza Universitaria	Ocupados	0,1	2,6	2,0
	Parados	0,0 (1)	1,6	1,3
Total	Ocupados	41,7	60,8	56,4
	Parados	58,3	39,2	43,6

Fuente: ISTAC "Encuesta de Población 1996". Elaboración propia.

(1) Únicamente se registran 6 parados en este nivel.

Es necesario señalar que la edad de incorporación al mercado de trabajo de este estrato de población se ha alargado en los últimos años, prolongándose al mismo tiempo su período de formación (COLEMAN Y HUSEN, 1989), pues "los jóvenes son una de las principales víctimas de la crisis cuantitativa y cualitativa del mercado de trabajo ... la juventud ha dejado de ser, de manera generalizada, el paso necesario para llegar a la adultez, convirtiéndose en un tiempo cada vez más largo de la vida de las personas" (BARROSO RIBAL et al, 2000, p.20).

Por estos motivos, teniendo en cuenta que un activo importante de la Comunidad Autónoma de Canarias es la elevada tasa de población joven y que su aprovechamiento está vinculado a la mejora de las cualificaciones profesionales, reforzar y potenciar determinadas actitudes enfocadas hacia el mercado de trabajo, mediante la educación y la formación profesional, se convierten en objetivos de máxima importancia para conseguir la integración laboral de los jóvenes y, en definitiva, el desarrollo de la región.

3. METODOLOGÍA E HIPÓTESIS DE PARTIDA

Esta investigación se encuentra inserta en un análisis más amplio realizado sobre la población juvenil; en este trabajo hemos querido entresacar algunos resultados que pueden resultar interesantes a la hora de planificar y poner en marcha políticas educativas que tengan

como resultado una mejor adecuación de las actitudes requeridas por los empresarios y las consideradas por los estudiantes en edad laboral. Por tanto, la hipótesis central de este análisis se basa en que el centro educativo y el tipo de enseñanza impartida, ya sea BUP (privado o público) o FP, condiciona, en cierta medida, las actitudes de los alumnos hacia el trabajo.

Para realizar este trabajo nos centramos en el conjunto de individuos matriculados en 3^o BUP y 1^o FP II que cursaba estudios en el curso escolar 97/98, en la provincia de Santa Cruz de Tenerife. La razón por la que se eligieron estos dos niveles educativos estribó en el hecho de que al finalizar el curso anterior estos alumnos habían realizado la elección entre las diferentes opciones de BUP y las distintas ramas de FP, hecho que les condicionaba en su futura trayectoria educativa y profesional.

La edad de los alumnos encuestados osciló entre los 16 y 23 años, no obstante, el 77% se encontraba dentro de la edad más frecuente en estos niveles (16-17 años), edad mínima necesaria para iniciar la vida laboral. En cuanto al sexo, el 48% son varones y el 52% mujeres.

El procedimiento de muestreo utilizado fue el Estratificado Proporcional, donde cada uno de los estratos está representado por el tipo de centro e isla de residencia. Se realizó primero un muestreo aleatorio simple, el cual permite calcular el tamaño de la muestra, y a continuación se procede a la división entre los diferentes grupos. La afijación proporcional, pues, se basa en el reparto de la muestra entre los estratos, de forma proporcional al tamaño de los mismos, por tanto, nos pareció que el empleo de este procedimiento posibilitaba la representación de los alumnos en los segmentos de población que se deseaban estudiar.

Se completaron 645 cuestionarios, de los cuales 639 fueron efectivos. El error de estimación para el total de la muestra, una vez entrevistados los alumnos, fue de +/-3,8%, con un grado de fiabilidad del 95,5%.

Como el objetivo es comprobar que existen diferencias entre las contestaciones de los alumnos de los diferentes centros, para llevar a cabo este estudio se utilizan tablas de contingencia a las que se le aplicó la prueba de Chi-cuadrado, X^2 , para comprobar si dichas distribuciones se ajustan a una distribución modelo; si la probabilidad obtenida es superior a 0,05, es decir si adopta un nivel de significación del 5%, se puede afirmar que las frecuencias observadas siguen las frecuencias de la distribución esperada, por tanto, en nuestro análisis interesa que el nivel de significación sea menor a 0,05, pues demostraría que la distribución observada no se comporta como la distribución esperada y, por tanto, existirían diferencias importantes en los estratos analizados.

4. ACTITUDES DE LOS ADOLESCENTES HACIA EL MERCADO DE TRABAJO

En un estudio realizado por DÍAZ PÉREZ Y CABRERA SÁNCHEZ (1997), en el que se entrevistaba a las asociaciones empresariales canarias de los sectores de servicios e industria sobre las cualidades personales más valoradas a la hora de la contratación, las respuestas se aproximaron a las obtenidas de los adolescentes, pues aquellos destacaron <<iniciativa>>, <<responsabilidad>>, <<experiencia>> y <<capacidad de trabajo en equipo>>, mientras que los alumnos situaron en primer lugar <<responsabilidad>>, en segundo lugar <<formación>>, en tercer lugar <<experiencia>> y en el cuarto lugar <<dedicación>>. Sin embargo, se observan dos diferencias importantes, por un lado, los representantes de las asociaciones empresariales no asignan un papel relevante a la <<formación>>, por otro, colocan la <<iniciativa>> como la cualidad más destacada, mientras que los alumnos la sitúan en quinto lugar.

Aunque el orden de preferencia de los alumnos, a la hora de responder a esta cuestión, es igual en todos los centros analizados (véase cuadro 2) podemos comprobar la existencia de diferencias significativas en las respuestas, según tipo de centro. Así, podemos destacar que los alumnos de centros privados dan a la <<formación>> 6 puntos por encima de los centros de FP, mientras que la <<iniciativa>> es más valorada por los alumnos de FP, 5 puntos por encima de los centros de BUP, ya sean éstos públicos o privados.

Por otra parte, la preferencia por contratar a jóvenes <<edad (prefieren personas menores de 25 años)>> es valorada por los alumnos de BUP, 3 puntos por encima de los alumnos de FP. También cabe señalar que la <<capacidad para adaptarse a los cambios>> es especialmente valorada por los alumnos de FP.

Estas diferencias son indicativas del perfil del alumno de FP, el cual destaca <<iniciativa>> y <<capacidad para adaptarse a los cambios>> como respuestas más cercanas a la realidad laboral, además de valorar de forma diferente la formación adecuada al puesto de trabajo y la edad.

En los centros públicos de BUP sobresalen las respuestas en las que los encuestados consideran que el empresario prefiere contratar hombres, con edad menor de 25 años, sin embargo, en los centros privados destacan <<responsabilidad>>, <<formación>>, <<experiencia>> y <<dedicación>>, por encima de los otros centros.

Cuadro 2
Factores que el alumno considera que el empresario valora más a la hora de contratar a un nuevo trabajador

RESPUESTAS	PÚBLICO	PÚBLICO	PRIVADO
	BUP	FP	BUP
Responsabilidad	24	26	27
Formación adecuada al puesto* (1)	24	19	25
Experiencia en realizar trabajos similares	14	13	15
Dedicación	9	10	11
Iniciativa* (2)	5	10	5
Edad (prefieren personas menores de 25 años)* (3)	7	4	7
Capacidad de trabajar en equipo	4	5	4
Capacidad para adaptarse a los cambios* (4)	3	5	1
Sexo (prefieren hombres)	4	2	2
Capacidad de obedecer órdenes	3	3	2
Capacidad de mando	2	1	1
Otros	1	2	0

Las respuestas que presentan X² significativo han sido resaltadas en negrita y con un asterisco.

(1) X² (2)=18,139 p#0,000

(2) X² (2)=19,876 p#0,000

(3) X² (2)=10,158 p#0,006

(4) X² (2)=10,842 p#0,004

La cuestión relativa a los factores que justifican que se gane más en un puesto de trabajo nos ofrece también respuestas significativas en las contestaciones (véase cuadro 3). En concreto, hemos de señalar que los alumnos de FP destacan, preferentemente respecto de los centros de BUP, <<responsabilidad>>, <<nocturnidad>> (hasta 4 puntos por encima de los alumnos de centros de BUP privado), <<iniciativa>>, 3 puntos por encima de los centros de BUP públicos y 2 puntos por encima de los privados, <<compañerismo>>, dos puntos por encima de los centros de BUP y la <<imagen personal>>, todas estas cualidades dan resultados significativos en X².

Cuadro 3
Factores que justifican que se gane más en un puesto de trabajo

RESPUESTAS	PÚBLICO	PÚBLICO	PRIVADO
	BUP	FP	BUP
Horas de dedicación en la empresa* (1)	21	14	22
Antigüedad* (2)	20	18	13
Rendimiento	16	17	20
Formación académica	13	11	12
Responsabilidad	10	12	10
Nocturnidad* (3)	5	7	3
Riesgo de accidente	5	5	6
Iniciativa* (4)	2	5	3
Creatividad	2	2	4
Capacidad para adaptarse a los cambios	2	2	2
Compañerismo* (5)	1	3	1
Obligación de guardar los secretos de la empresa ..	2	1	2
Imagen personal* (6)	1	2	1
Otros	0	1	1

Las respuestas que presentan X^2 significativo han sido resaltadas en negrita y con un asterisco.

(1) $X^2(2)=27,472$ $p\#0,000$

(2) $X^2(2)=16,870$ $p\#0,000$

(3) $X^2(2)= 7,583$ $p\#0,023$

(4) $X^2(2)=11,041$ $p\#0,004$

(5) $X^2(2)= 7,864$ $p\#0,020$

(6) $X^2(2)= 8,449$ $p\#0,015$

En los centros privados, los porcentajes más elevados se observan en las respuestas que hacen referencia a <<horas de dedicación a la empresa>>, <<rendimiento>> y <<creatividad>>, mientras que los centros públicos destacan <<antigüedad>>.

En cuanto a los factores que los alumnos valoran más en un trabajo, podemos observar, en el cuadro 4, que no existen diferencias al colocar en primer lugar la <<remuneración o sueldo>> y el hecho de <<ser un trabajo fijo>>. En relación con estas respuestas conviene subrayar que, en esa etapa de su vida, los jóvenes consideren, de manera tan destacada, la estabilidad en el puesto de trabajo como factor importante, este hecho nos lleva a pensar que, entre otras influencias sociales, la escasez de puestos de trabajo en este estrato de población sea uno de los motivos por los que este factor se iguale a la remuneración percibida, además de la influencia que los padres puedan ejercer en las decisiones de los jóvenes de estas edades.

Cuadro 4
Factores que valoran los alumnos más en un trabajo

RESPUESTAS	PÚBLICO	PÚBLICO	PRIVADO
	BUP	FP	BUP
Remuneración o sueldo	30	29	31
Ser un trabajo fijo	30	29	29
Prestigio* (1)	13	20	17
No tener que dar cuenta de tu trabajo ante nadie* (2)	12	8	10
Trabajar pocas horas* (3)	9	7	5
No tener responsabilidades* (4)	2	4	1
Otros* (5)	4	3	7

Las respuestas que presentan X² significativo han sido resaltadas en negrita y con un asterisco.

(1) X² (2)=21,912 p#0,000

(2) X² (2)= 9,597 p#0,008

(3) X² (2)= 6,779 p#0,034

(4) X² (2)=12,153 p#0,002

(5) X² (2)=13,486 p#0,001

En el resto de las respuestas constatamos que el <<prestigio>> sobresale en los centros de FP, 3 puntos por encima de los centros privados y 7 con respecto a los públicos de BUP, y <<no tener responsabilidades>>, 2 puntos por encima del centro público y 3 del privado. En el instituto público de BUP sobresalen los factores que hacen referencia a <<trabajar pocas horas>> y <<no tener que dar cuenta de tu trabajo a nadie>>.

Por último, los tres factores más importantes que, en opinión de los alumnos encuestados, influyen en el éxito profesional son <<ambición>>, <<formación adecuada>> y <<capacidad de trabajo>>, siendo los porcentajes superiores en los centros privados. En cualquier caso es importante mencionar que en los centros de FP destacan de nuevo <<iniciativa>>, <<imagen personal>> y <<capacidad de adaptación>> (véase cuadro 5).

Cuadro 5
Factores que influyen en el éxito profesional

RESPUESTAS	PÚBLICO	PÚBLICO	PRIVADO
	BUP	FP	BUP
Ambición	24	22	25
Formación adecuada	22	22	23
Capacidad de trabajo* (1)	19	16	20
Iniciativa	10	13	10
Creatividad e imaginación	9	8	7
Influencias	8	5	8
Imagen personal* (2)	4	6	2
Capacidad para adaptarse a los cambios* (3)	3	6	3
Edad (tener más de 30 años)	1	1	1
Otros	0	1	1

Las respuestas que presentan X^2 significativo han sido resaltadas en negrita y con un asterisco.

(1) $X^2(2)=8,132$ $p\#0,017$

(2) $X^2(2)=9,834$ $p\#0,007$

(3) $X^2(2)=9,387$ $p\#0,009$

4. CONCLUSIONES

En general, las actitudes hacia el trabajo, analizadas por estratos de población, no difieren, en orden de importancia, de las actitudes consideradas por el conjunto de la muestra. Sin embargo, es preciso señalar que, realizado el análisis por tipo de centro, se detectan diferencias acusadas, aumentando cuando se profundiza por centro educativo. Por tanto, se confirma la hipótesis de la que hemos partido, esto es, el tipo de enseñanza influye en la transmisión de determinadas actitudes de los alumnos hacia el trabajo.

Los centros de Formación Profesional sobresalen al considerar importantes aquellas actitudes que parecen ser las demandadas por la nueva economía, en especial, destacan la iniciativa y la capacidad de adaptarse a los cambios; en un contexto de continua transformación y fuerte competencia estas cualidades señaladas por los alumnos de FP se convierten en actitudes positivas para el empleador. Sin embargo, los centros privados de BUP señalan las horas de dedicación y la capacidad de trabajo y los centros públicos BUP actitudes que hacen referencia a la antigüedad y a trabajar pocas horas.

Si los adolescentes pueden acceder al mercado de trabajo con 16 años sería conveniente que el sistema educativo actual y las posibles reformas educativas que se avecinan tuvieran en cuenta que, durante la etapa de aprendizaje en la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), los alumnos fueran formados e informados de aquellas actitudes más demandadas por el sistema productivo y, en concreto, por los empresarios, al mismo tiempo que éstos deberían aproximarse al mundo de los jóvenes.

A pesar de que la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo² (LOGSE) contempla en la ESO la valoración de conceptos, procedimientos y actitudes desarrolladas por el alumno durante su aprendizaje, la enseñanza de actitudes laborales y empresariales no se ha transmitido en las aulas en la misma medida, pues han sido competencias y habilidades personales asociadas más con la experiencia profesional que con la educación.

Por otra parte, la falta de flexibilidad de las estructuras del sistema educativo ha provocado que su respuesta ante este tipo de cuestiones se haya realizado con cierto retraso respecto a los requerimientos del mercado de trabajo, sin embargo, los cambios veloces que se experimentan en la sociedad convierten este tipo de temas en el centro de la enseñanza.

Las actitudes y valores que se han de transmitir en el aula se refieren tanto a aquellas que se encuentran insertas en los conocimientos de cada área o campo disciplinar, como a las deseables en nuestras relaciones sociales, éstas últimas se transfieren de forma implícita en el cómo se transmiten los contenidos y en la forma de interacción en clase.

Los problemas actuales de la Educación demandan una redefinición de sus objetivos y, aunque depende de múltiples factores, incide, de forma especial, la interacción entre los alumnos y el profesor alrededor de los contenidos, y la metodología que orienta el proceso de construcción de las capacidades de los educandos.

Concretamente, las actitudes, valores y hábitos no están elaborados previamente, se construyen cooperativamente en el proceso de planificación de la acción docente y han de ser la expresión de un trabajo conjunto entre el centro educativo, los profesores, los alumnos y sus familias, para que, una vez acordados, puedan llegar a vivirse en el centro, en el aula y la familia y, en definitiva, en la sociedad en general, por tanto, aunque los contenidos son importantes, más relevante es desarrollar las actitudes y valores sobre lo que se aprende, para que la transición escuela-trabajo se convierta al fin en una realidad.

Encontramos así un importante vínculo de relación entre el sistema productivo y el sistema educativo. El sistema educativo potencia las capacidades productivas de los individuos sobre los que actúa, no sólo por la transmisión de conocimientos, habilidades o destrezas

² Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre.

concretas, sino también por el desarrollo de actitudes o formas de comportamiento que tienen un papel igualmente destacado en la producción de bienes y servicios.

Sin embargo, las actitudes y conocimientos que ofrece el sistema educativo y las demandadas por las empresas e instituciones suelen variar en el tiempo, hecho que provoca desajustes más o menos duraderos entre ambos sistemas. Por ello, una de las medidas de política educativa que puede influir, a medio y largo plazo, en la eficacia del sistema productivo y en la suavización de los desequilibrios existentes en el mercado de trabajo, está basada en potenciar y desarrollar en los estudiantes determinadas actitudes demandadas por el sistema productivo, de manera que, ante cambios en el entorno como los que estamos experimentando, la oferta de trabajo educada pueda reaccionar de forma rápida, flexible y eficaz a las nuevas oportunidades de empleo.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMOVITZ, M. (1979): “Tendencias de los recursos y de la producción en los Estados Unidos desde 1870”. En ROSENBERG, N. (1979). Economía del cambio tecnológico. Fondo de Cultura Económica, México.
- BARROSO RIBAL, C.; CUESTA OJEDA, O.; GRANADOS LÓPEZ, J.; CASTILLA VALLEJO, J.L. Y DEL CASTILLO SANTANA, D. (2000): Aportaciones al Documento Base para el debate público sobre el Plan Canario Joven. Documento de reflexión. Dirección General de Juventud. Consejería de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno de Canarias, Santa Cruz de Tenerife.
- COLEMAN, J.Y HUSEN, T. (1989): Inserción de los jóvenes en una Sociedad de Cambio. Narcea, Madrid.
- CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES (1995): Mapa Escolar para la implantación de la LOGSE en Canarias. Provincia de Santa Cruz de Tenerife, Vol. II. Dirección General de Centros. Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias, Santa Cruz de Tenerife.
- DÍAZ PÉREZ, F.M. Y CABRERA SÁNCHEZ, J.M. (1997): El mercado de trabajo y la inserción laboral de la mujer. Municipio de Santa Cruz de Tenerife. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife. Instituto Canario de la Mujer. Gobierno de Canarias. Comisión Europea, Santa Cruz de Tenerife.
- INSTITUTO CANARIO DE ESTADÍSTICA ISTAC (1996): Encuesta de Población 1996, Santa Cruz de Tenerife.

- LUCAS, R.E. (1988): "On the mechanics of economic development". En Journal of Monetary Economics, vol. 22, julio, pp.3-42.
- NELSON, R.R. Y WINTER, S.G. (1982): An Evolutionary Theory of Economic Change. The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.
- OCDE (2001a): Analyse des politiques d'éducation. OCDE, París.
- OCDE (2001b): Du bien-être des nations: Le rôle du capital humain et social. OCDE, París.
- OIT (1998): Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999: empleabilidad y mundialización. Papel fundamental de la formación. OIT, Ginebra.
- PIORE, M.J. (1983): "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo". En TOHARÍA CORTÉS, L. (comp.) (1983). El Mercado de Trabajo: Teorías y Aplicaciones. Alianza Universidad, Madrid, pp. 193-222.
- ROMER, P. (1990): "Endogenous Technological Change". En Journal of Political Economy, vol. 98, núm.5, pp.71-102.
- SAN SEGUNDO, M^a J. (2000): "La formación de capital humano: La inversión en enseñanza secundaria". En La Economía Española ante el nuevo siglo. Biblioteca Civitas Economía y Empresa. Civitas, Madrid, pp. 69-88.
- SCHULTZ, T. (1961): "Investment in Human Capital". En The American Economic Review, vol. 51, núm. 1, pp. 1-17.
- SOLOW, R.M. (1976): La teoría del crecimiento. 1^a edición española de la 2^a inglesa, corregida y aumentada. Fondo de Cultura Económica, Madrid.
- THUROW, L.C. (1983): "Un modelo de competencia por los puestos de trabajo". En PIORE, M.J. (comp.) (1983). Paro e inflación. Perspectivas institucionales y estructurales. Alianza Universidad, Madrid, pp. 57-76.
- TRIGO PORTELA, J.; GUILLERMO VIÑETA, S.; HARMAT GAÍNZA, X. Y PIZARRO SANTOS, M. (1999): El tamaño de la empresa en una economía global. Círculo de Empresarios, Monografía 8. Mundi-Prensa, Madrid.
- UNESCO (1998): Informe Mundial sobre la educación, 1998. Los docentes y la enseñanza en un mundo en mutación. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO/Santillana, París/Madrid.