

NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO Y NECESIDADES FORMATIVAS

Carmen Lorés Domingo

Universidad Nacional de Educación a Distancia. España

1. INTRODUCCIÓN

El año pasado tratamos el tema de las necesidades formativas en el medio rural.

Por aquel entonces veíamos la capacidad de la formación como estrategia de desarrollo y veíamos como para tener éxito, la formación debía estar adecuadamente planificada y organizada.

Adelantábamos también cuales eran algunas de las temáticas formativas más demandadas.

Éste año, vamos a ver el tema de la formación desde un punto de vista muy de moda en Europa que es como se ha dado en llamar los nuevos yacimientos de empleo.

2. APROXIMACIÓN TERMINOLÓGICA

Cuando hablamos de nuevos yacimientos de empleo estamos aludiendo a toda una serie de actividades económicas dirigidas a satisfacer las nuevas necesidades sociales.

Estos llamados nuevos yacimientos de empleo, suponen una oportunidad laboral no sólo para los jóvenes que están en procesos de formación, sino para todas aquellas personas que se han quedado al margen del mercado de trabajo y desean incorporarse a él, o para otros grupos que mantienen niveles precarios de empleo y desean complementarlo.

Otra característica clave es el hecho de que los nuevos yacimientos de empleo se abren no sólo a nuevas profesiones, sino que suponen nuevas posibilidades para empleos tradicionales en la medida en que estos son capaces de adaptarse a las nuevas necesidades. Por ejemplo, determinadas artesanías textiles pueden no tener salida en el mercado porque sus producciones han sido sustituidas por otras más modernas y sin embargo pueden volver a tener mercado como producciones artesanales demandadas por el turismo. Pero no sólo nos referimos a actividades tradicionales porque la expresión nuevos yacimientos de empleo se aplica también en aquellos casos en los que es necesario un proceso de adaptación de perfiles profesionales ya existentes, como por ejemplo, todos aquellos que pueden verse afectados o enriquecidos por las nuevas tecnologías.

3. ORIGEN, CONTEXTO

La expresión nuevos yacimientos de empleo aparece en 1993 en el llamado Libro Blanco: «*Crecimiento, Competitividad y Empleo, Retos y Pistas para entrar en el siglo XXI*», que presentó Jacques Delors. Posteriormente, en documentos posteriores, de 1994 y 1995 de la Unión Europea, se ordenaban estos nuevos yacimientos de empleo en grupos como veremos más adelante.

En el documento de Delors, se contenía una nueva filosofía en la generación de empleo: se apostaba por un modelo de crecimiento económico articulado en torno a un alto contenido en empleo, basado en bienestar y la calidad de vida, es decir, crear empleo en base a satisfacer, mejorar y ampliar la calidad de vida de los ciudadanos.

Si original era la propuesta no lo eran menos las prioridades que se establecían para conseguirla:

1. Apostar por la educación y la formación permanente (es decir a los largo de toda la vida, tradicional, presencial, y con nuevas tecnologías).
2. Aumentar la flexibilidad laboral interna y externa. (Movilidad geográfica, acercamiento de la formación al medio...
3. Confiar en la descentralización y la iniciativa. (Permitir que empresas y administraciones locales, provinciales y regionales participen en la gestión y el estímulo en el ámbito laboral)
4. Reducir el coste relativo del trabajo poco cualificado. (Redistribuir las carga fiscales, para que las rentas más bajas salgan menos perjudicadas y así evitar el trabajo sumergido y el paro estructural existente en determinadas zonas)
5. Renovar profundamente las políticas de empleo. (Formación e información a desempleados, gestión adecuada de subsidios de desempleo etc...)
6. Ir al encuentro de las nuevas necesidades. (Acceder a los nuevos retos mediante la creación de una economía social que resuelva las necesidades sociales de los sectores más débiles)

En la práctica los nuevos yacimientos de empleo son actividades económicas, destinadas a satisfacer nuevas necesidades sociales que se desarrollan en mercados con problemas, como una oferta o demanda poco estructurada ..., Generalmente están en ámbitos geográficos muy bien definidos y normalmente son actividades intensivas, el medio rural por ejemplo.

Todo este marco teórico suponía dar respuesta a un mercado laboral concreto, como es el europeo en el que coexisten tasas elevadas de paro, con la generación rápida de nuevos puestos en sectores muy concretos, o como es el caso de España, donde el paro de la población autóctona convive con unan inmigración creciente que acapara las bolsas de trabajo para personas con falta de cualificación profesional.

4. CAMBIOS QUE PROVOCAN LA APARICIÓN DE LOS NYE

Durante los últimos años hemos asistido a profundas transformaciones psico-sociológicas que han afectado al ámbito del empleo.

Cambios demográficos, envejecimiento de la población.

Cambios sociológicos, masiva incorporación de la mujer al mundo laboral. Cambios en la estructura familiar...

Cambios en el mundo laboral: Invasión de nuevas tecnologías.

Cambios derivados de la toma de conciencia de los problemas mediambientales...

En lo que respecta el empleo también ha habido unos claros cambios:

1. La incorporación de la mujer al empleo asalariado.
2. La creciente importancia del empleo a tiempo parcial.
3. El crecimiento y la reestructuración del sector servicios.
4. La concentración empresarial (caso comercio, grandes superficies=asalarización).
5. El dualismo entre actividades muy cualificadas y actividades de baja cualificación y bajo nivel de productividad.

5. LOS NYE

De lo tratado anteriormente en la definición de nuevos yacimientos de empleo, se deduce que éstos, tienen 4 características claras:

1. Cubrir necesidades sociales
2. Configurarse en mercados incompletos
3. Tener un ámbito de prestación o de producción definido.
4. Ser potencialmente generadores de puestos de trabajo.

A partir del documento de J. Delors, en 1995 la CEE, definía 17 nuevos yacimientos de empleo agrupados en 4 apartados:

A) Los servicios de la vida diaria

1. Los servicios a domicilio.
2. El cuidado de los niños.
3. Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.
4. La ayuda a los jóvenes en dificultad y la inserción.

B) Los servicios de mejora del marco de vida

5. La mejora de la vivienda.
6. La seguridad.
7. Los transportes colectivos locales.
8. La revalorización de los espacios públicos urbanos.
9. Los comercios de proximidad.

C) Los servicios culturales y de ocio

10. El turismo.
11. El sector audiovisual.
12. La valorización del patrimonio cultural.
13. El desarrollo cultural local.

D) Los servicios de medio ambiente

14. La gestión de los residuos.
15. La gestión del agua.
16. La protección y el mantenimiento de las zonas naturales.
17. La normativa, el control de la contaminación y las instalaciones correspondientes.

**PROPUESTAS DE YACIMIENTOS DE EMPLEO POTENCIALES
ÁMBITO — ACTIVIDADES**

1. SERVICIOS DE LA VIDA COTIANA

1.1 Servicios a domicilio.

- Ayudas burocráticas..
- Producción y reparto de comidas a domicilio.
- Reparto de mercancías a domicilio.
- Acompañamiento de personas de edad al exterior.
- Atención a personas de edad.

1.2. Atención a la infancia

- Guarderías.
- Preescolar.
- Guarderías fuera de horario escolar
- Atención durante enfermedades.
- Actividades extraescolares culturales
- Actividades extraescolares deportivas
- Atención a niños con problemas.
- Colonias escolares.
- Colonias deportivas.
- Guarderías de empresa o de colectivo de empresas,

1.3. Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación

A individuos:

- Aplicaciones telemáticas.
- Telemedicina.
- Multimedia ocio.
- Multimedia educativa.
- Comercio telemático.
- Reserva teleservicio.
- Acceso a la información (internet).
- Vigilancia domicilio.
- Información telemática local.
- Teletrabajo.

A empresas:

- Formación permanente.
- Acceso a información empresarial especializada.
- Técnicas de producción.
- Adaptación alas fluctuaciones del mercado.

Ampliación de mercados.
Servicios administrativos.
Edición asistida por ordenador.
Software especializado.
Teleservicios.
Vigilancia a empresas,

Al sector público local

Teleadministración.
Apoyo al teletrabajo.
Apoyo a los teleservicios.
Cohesión socioterritorial: acceso a información común.
Racionalización de los transportes públicos.
Ayuda a la circulación.

1.4 Ayuda a los jóvenes con dificultades.

Ayuda extraescolar a escolares con dificultades (frente al fracaso escolar).
Reinserción de la delincuencia
Reinserción a la drogadicción.
Ayuda a la minusvalía.

2. SERVICIOS DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA

2.1. Mejora de alojamientos.

Rehabilitación y reparaciones de interiores de inmuebles.
Rehabilitación del exterior de inmuebles.. Mantenimiento y vigilancia de inmuebles.

2.2. Seguridad

Vigilancia de lugares públicos..
Vigilancia en transportes colectivos.
Instalaciones de seguridad en domicilios.
Instalaciones de seguridad en empresas.
Instalaciones de seguridad en lugares públicos.
Televigilancia,

2.3. Transportes colectivos locales.

Mejora del confort técnico de los transportes públicos.
Mejora del acceso de los minusválidos a los transportes públicos..
Creación de nuevas formas de organización del transporte colectivo urbano (empresas multiservicios, suministros, mantenimiento de vehículos, asociaciones locales entre bus y taxi).
Acompañamiento a personas con dificultades. Seguridad.

Información (acogida, consejo, turismo)

Vigilancia de vehículos.

Microtransportes especializados temática o zonalmente

2.4. Revalorización de espacios urbanos.

Redefinición polifuncional de los espacios fuertemente funcionales hacia la convivencialidad.

Remodelación y rehabilitación..

Actuaciones con elevados componentes de empleos especializados que permiten mantener oficios y la recualificación..

Mantenimiento de los espacios públicos,

2.5. Comercio de proximidad.

En zona rural: adaptación a los cambios en la composición de la población (permanente o flotante).

En las zonas urbanas periféricas: introducción del comercio de proximidad como forma de revalorización y de adaptación a las nuevas formas de vida (trabajo de las mujeres, envejecimiento de la población).

2.6. Gestión de la energía

Ahorro energético en los edificios y viviendas.

Asesoramiento al ahorro energético de las familias..

Utilización de nuevas fuentes de energía.

3. SERVICIOS DE OCIO

3.1. Turismo

Turismo rural.

Turismo cultural.

Turismo de aventura..

Turismo especializado (rutas, circuitos).. Organización de actividades y acontecimientos. Turismo de tercera edad.

3.2. Audiovisual

Producción de películas.

Distribución de películas.

Producción de emisiones de TV.

Difusión de producciones de TV.

Televisión interactiva (acceso a distancia a museos, bibliotecas...)

Producción de video-multimedia comerciales (p.e. presentación de empresas, instituciones, productos).

3.3. Valorización del patrimonio cultural.

Restauración (demanda de artesanos cualificados).

Creación de centros culturales (artistas, conservadores)

Difusión de la cultura (acogida, guías, científicos, técnicos, editores...)..

Oferta cotidiana y mantenimiento (vigilantes, gestores de flujos turísticos...)

3.4. Desarrollo cultural local

Potenciación de la cultura popular (potencial endógeno) (vinculación entre revalorización, mantenimiento, transmisión, difusión conservación) (papel local y vinculación con turismo cultural y expansión multimedia de los proyectos culturales).

3.5. Deporte

Gestión de clubs deportivos..

Inserción por el deporte..

Educación deportiva y deporte para la salud.. Deporte profesional y de espectáculo.

4. SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES

4.1. Gestión de residuos:

Recogida y tratamiento selectivo de residuos.

Recuperación y comercialización de los materiales selectivos.

4.2. Gestión del agua

Protección de las fuentes.

Limpieza y mantenimiento de los cursos fluviales..

Saneamiento de las cuencas..

Protección contra las aguas contaminadas.

Gestión de infraestructuras..

Educación pública en el uso del agua: ciudadanos y empresas..

El agua como elemento de ocio.

4.3. Protección y mantenimiento de zonas naturales

Controlar la degradación..

Programas de parques naturales, reservas, programas de reforestación o de reconstrucción de terrenos..

Protección de espacio «salvaje»..

Protección de espacios de acogida.

4.4. Reglamentación y control de la polución y las instalaciones correspondientes.

Aportación de bienes y servicios ligados a tecnologías menos contaminantes.

Exportación de tecnología de proceso.

Tecnología de economización de energía.

Sensibilización respecto al control de la polución y el ahorro energético: entre los ciudadanos y las empresas.

6. LOS NUEVOS PERFILES PROFESIONALES

Si trasladamos el listado anterior al medio rural, vemos que la mayoría de los nichos profesionales pueden ser válidos para el medio rural, porque si éstos parten de las necesidades de mejora de la calidad de vida de los ciudadanos, estas necesidades no varían tanto del medio urbano al rural. Sin embargo sí nos podemos encontrar con toda una serie de problemas añadidos que se derivan de las propias características del medio rural en España.

Los servicios de la vida cotidiana, son válidos porque igual en el medio rural que en el urbano derivan en buena parte de la pérdida de la exclusividad de la dedicación de las mujeres a éstas tareas y se agravan porque el envejecimiento y la masculinización son todavía mayores, por tanto allí tenemos un buen filón de posibles empleos. Incluso en las Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación porque si bien es cierto, que proporcionalmente existen algunas lagunas (por ejemplo hay muy pocas empresas, el resto puede ser muy aprovechable, en España se está utilizando mucho sobre todo la teleasistencia a mayores que viven solos.

Los servicios de mejora a la calidad de vida. Pueden tener mucha importancia, porque precisamente en el medio rural la calidad de vida presente importantes déficits, y los criterios de rentabilidad empresarial hacen que no siempre haya empresas privadas dispuestas a lanzarse a su puesta en marcha, sin embargo sí podrían hacerlo si se contemplan como nuevos yacimientos y son de alguna manera amparadas por las administraciones

Los servicios de ocio y los servicios medioambientales son los que se presentan de entrada con bastante ventaja, porque precisamente en todos los documentos de la Comunidad europea se está cuestionando el papel tradicional del medio rural europeo y se habla de su transformación:

Ya en el año 88, una directiva de la Comunidad se expresaba del siguiente modo *«.....el espacio rural resulta indispensable para el equilibrio ecológico y está siendo cada vez más, un lugar privilegiado de acogida para el descanso»*.

Y otra de la directiva también de la Comunidad de 1991, en el primer objetivo se señala: *«Es necesario mantener un número suficiente de agricultores en las tierras. Esta es la única forma de preservar el medio ambiente, un paisaje milenario y un modelo de agricultura familiar que es expresión de un modelo de sociedad»*.

Además, en el documento de la CEE «el Futuro del Medio Rural», encontramos los objetivos que en Materia de Turismo Rural establece la Comunidad:

«Conocer mejor la demanda de ocio en el espacio rural. Desarrollar la oferta tanto en volumen como en calidad teniendo en cuenta las mayores exigencias de la clientela potencial en términos de prestaciones y de diversidad de los productos turísticos; Organizar mejor la oferta turística y su vinculación con la demanda (normalización mínima garantía de calidad de las prestaciones, promoción de productos turísticos rurales, centrales de reservas etc...); Estimular la creación de polos turísticos rurales que dispongan de equipos básicos (piscina, tenis...) y que ofrezcan actividades culturales y posibilidades de vacaciones «temáticas»(deportivas, artísticas, de descubrimiento del medio etc.) y al mismo tiempo, fomentar un turismo descentralizado y apoyado en inversiones individuales (especialmente el turismo en granjas)»

De lo anterior se deriva que existe una posibilidad real de generar empleo en el medio rural pero que para que esa posibilidad sea una realidad, es necesario articular algunos cambios.

Sería en éste contexto en el que se enmarcaría la necesidad de la formación, tal y como la contemplábamos en la ponencia del año pasado en el medio rural.

7. LA FORMACIÓN COMO ELEMENTO TRANSFORMADOR OCUPACIONAL

Partimos de la idea expresada anteriormente de que la formación debe acompañar a las acciones que se llevan a cabo en el medio rural como estrategias de desarrollo.

Se clarifica pues el, por qué de la formación en el medio rural. La población rural, presenta un componente demográfico de edad elevada en su mayor parte, y a mayor edad menores han sido las posibilidades de formación recibida. El reto pues es doble: De una parte proporcionar estrategias que posibiliten la dinamización de la población rural y de otra proporcionar habilidades para la realización de actividades concretas.

De este modo parece claro que la formación va destinada al amplio espectro que configura la población rural. Nadie debe ser excluido de los, planes de formación, cabrá eso sí, reorientar sus motivaciones hacia aquellos campos y procesos formativos que le sean más adecuados.

De este modo la formación no resulta únicamente positiva para el individuo o individuos que participan en ella sino que a medio y largo plazo repercute directamente sobre toda la comunidad rural.

En general los beneficios que se obtienen a nivel individual tras una formación adecuada son los siguientes:

- Aumento de la autoestima
- Mejora de las habilidades, profesionales y sociales
- Mejor posicionamiento en el mercado laboral

Pero además en el contexto que hemos explicado de nuevos yacimientos de empleo y en el medio rural, se detecta la necesidad de un cambio de mentalidad para poder encontrar alternativas sociolaborales.

Generalmente la población rural tiene muy asimilada una forma de vida ligada a una ocupación. Lo primero pues que hay que inculcar es que una ocupación es sólo la forma en la que un persona ocupa su tiempo laboral, y que por tanto puede cambiarse. La profesión en cambio está ligada a una formación y ésta a una acreditación (título...). En el medio rural se está dando cada vez más la profesionalización y por eso es necesaria la formación. Porque la competencia en el mercado laboral es cada vez mayor y es necesario estar en condiciones de competir. En el medio rural encontramos un buen número de oficios tradicionales que han sido necesarias hasta hace unos años y que sin embargo actualmente no son demandadas, el ejemplo más claro es el del agricultor. Pero igualmente en el medio rural existen profesiones emergentes, no necesariamente nuevas, pero que sí están teniendo una demanda creciente en los últimos tiempos, por ejemplo la de enfermería. Junto a éstas aparecen nuevas profesiones, es decir aquellas que no existían o que eran absolutamente minoritarias y que de repente en un espacio y un tiempo mínimos sufren una demanda espectacular, a este respecto podemos señalar todas aquellas que proceden del ámbito medioambiental.

A este respecto hay un trabajo interesante en que se puede consultar por internet en educaweb.com en el que se ha adaptado para el caso español la clasificación propuesta por Nicola Cacace en su obra «Nuevas profesiones y empleo en el cambio del siglo» que a continuación transcribo:

TABLA 1.

SECTOR	EMPLEO (MILES) EUROPA
1 Enseñanza y Comunicación	530
2 Bienes Culturales	420
3 Turismo y Tiempo Libre	500
4 Salud y Servicios Sociales	550
5 Medio Ambiente	610
6 Agricultura Biológica	310
7 Sector Financiero y Comercio	1.000
8 Prof. Liberales y Expertos	550
9 Informática y Telemática	2.730
10 Total Nuevas Profesiones	7.300
11 Total Empleo	140.000
12 Cuota Nuevas Profesiones (10/11)	5,2 %

La última cuestión que querríamos tratar es la de la formación como elemento transformador no sólo de las condiciones profesionales sino de las conductas y actitudes personales.

8. CONCLUSIONES

Está claro que la incorporación a la nueva economía y la adaptación o inserción a un mercado de trabajo sólo se podrá desarrollar mediante la formación continua. Pero hay que considerar además, que por mucho que valoremos la importancia de la formación dirigida a la adquisición de conocimientos técnico-científicos y culturales, hay una serie de **competencias clave** que se asocia más a unas conductas y unas actitudes de las personas. Nos ha parecido interesante incluir entre las conclusiones un breve resumen del artículo que bajo el título «Competencias profesionales», puede localizarse en la ya citada página de internet en educaweb.com. Estas competencias son transversales porque afectan a muchos sectores de actividad, a muchos lugares de trabajo y, lo que es más relevante, están muy en sincronía con las nuevas necesidades y las nuevas situaciones laborales.

Estas **actitudes** que conforman las competencias clave de los profesionales del presente y el futuro no son un mero complemento útil a las competencias técnicas para las cuales uno a sido contratado o valorado en su puesto de trabajo. Estas competencias deben incorporarse en el curriculum de la formación profesional como elementos identificadores de una actitud profesional adecuada a los tiempos modernos.

La primera de las capacidades clave es **la capacidad de resolución de problemas**, es decir, la disposición y habilidad para enfrentarse y dar respuesta a una situación determinada mediante la organización y/o aplicación de una estrategia (identificación del problema, diagnóstico, formulación de soluciones y evaluación) definida o no para encontrar la solución.

La segunda es la **capacidad de organización del trabajo** o, dicho de otro modo, la disposición y habilidad para crear las condiciones adecuadas de utilización de los recursos humanos o materiales existentes para desarrollar las tareas con el máximo de eficacia y eficiencia.

La **capacidad de responsabilidad en el trabajo** es la disposición para implicarse en el trabajo, considerándola la expresión de la competencia profesional y personal y cuidando de que el funcionamiento de los recursos humanos y materiales sea el adecuado.

La **capacidad de trabajar en equipo** es la disposición y habilidad para colaborar de manera coordinada en la tarea realizada conjuntamente por un equipo de personas para conquistar un objetivo propuesto.

La quinta capacidad es la **de autonomía** es decir, la capacidad de realizar una tarea de forma independiente, ejecutándola de principio hasta el final, sin necesidad de recibir ninguna ayuda o apoyo. Esta capacidad de trabajar de forma autónoma no quiere decir, no obstante, que en ciertas etapas o tareas concretas el profesional no pueda ser asesorado.

La sexta es la **capacidad de relación interpersonal**. Por este término entendemos la disposición y habilidad para comunicarse con los otros con el trato adecuado, con atención y simpatía.

La última de las capacidades clave que hemos seleccionado es la **capacidad de iniciativa** o habilidad y disposición para tomar decisiones sobre propuestas o acciones. Si estas propuestas van en la línea de mejorar el proceso productivo, el servicio a los clientes o el producto, podríamos estar ya hablando de la **capacidad de innovación**.

Por lo tanto, es imprescindible que el sistema educativo, desde la educación infantil hasta la educación universitaria incorpore en sus métodos y en su tiempo formativo el interés por fomentar estas habilidades y disposiciones.

La escuela y la universidad del siglo XXI no pueden transmitir todos los conocimientos que la cultura y la ciencia actual poseen. Por mucho que se intente, es imposible que los años de formación de nuestros estudiantes puedan absorber la ingente producción de contenidos dignos de ser estudiados.

Por lo tanto, más vale dar prioridad a la construcción de una buena base cultural no sólo en lenguas, historia y geografía, si no también en matemáticas, informática e internet, para facilitar una mentalidad abierta hacia la formación continua, la búsqueda de información, la inquietud por aprender y la adquisición de unas habilidades y disposiciones válidas para el trabajo y la vida en sociedad. Si se tienen éstas condiciones, lo demás, se podrá aprender cuando uno sienta la necesidad y el interés de hacerlo.

Para finalizar este capítulo, queremos desmitificar la idea de que las nuevas profesiones sólo están al alcance de la mano de los titulados superiores. Estos, a pesar de que son el grupo más numeroso de profesionales si los agrupamos por su nivel de formación no constituyen la mayoría absoluta en las nuevas profesiones. Pero la clasificación de los profesionales por su nivel de formación reglada puede quedar obsoleta en pocos años, dado que los cambios tecnológicos y en los sistemas de producción y de comunicación se producen a un ritmo tan vertiginoso que será más relevante la evolución en la formación continua que sepa mantener una persona que no el título conseguido antes de entrar en el mercado laboral.

Debemos, por lo tanto, revisar el papel de la educación, en especial la obligatoria y reglada, como consecuencia de las nuevas TI y del advenimiento de la sociedad del conocimiento. Los programas que conforman el currículum de un estudiante no pueden seguir enseñando las mismas cosas de la misma manera, a base de acumular conocimiento y no ofrecer metodologías para disponer de los mejores recursos en los contenidos necesarios para cada momento de su vida y de su carrera profesional.

Es evidente que una buena base conocimientos de cultura general es indispensable. Esta claro que para ejercer una profesión se deben tener unos conocimientos técnicos especializados. También parece comprobado que un nivel aceptable de idiomas -especialmente el inglés- o de conocimientos informáticos o de internet debe tener cualquier profesional.

La habilidad para encontrar y procesar sólo la información necesaria para desarrollar una profesión es ya, actualmente, tan relevante como los estudios realizados en un centro educativo.

Ya no es tan necesario saber muchas cosas como entender que lo importante es saber aprenderlas en el momento en que las necesitemos. El proceso de formación de una persona, de desarrollo de su profesión, deberá permanecer a lo largo de toda su vida activa y la adquisición de una parte fundamental de esta información será en lenguaje audiovisual y no escrito.

BIBLIOGRAFÍA:

Cachón, Collado y Martínez, (1996).

Comunidad Económica Europea, (1993): «Crecimiento, Competitividad y Empleo, Retos y Pistas para entrar en el siglo XXI». Documentos
www.educaweb.com (en Internet)

Escobedo, A. (2000): «Els nous filons d'ocupació i els joves: reptes i possibilitats de futur». Col·lecció Espais de Reflexió, núm. 2. Barcelona, Secretaria General de Joventut de la Generalitat de Catalunya.

Fundación CIREM (1999): «Dossier sobre els nous filons a Catalunya» en la Revista: «Àmbits de Política i Societat», núm.13, pp. 43-63 Barcelona: Col·legi de Doctors i Llicenciats en Ciències Polítiques i Sociologia,

Fundación CIREM (2001): «Llibre blanc dels nous filons d'ocupació a Catalunya». Barcelona: Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Jiménez, E.; Barreiro, F. y Sánchez, J.E. (1998): «Los nuevos yacimientos de empleo. Los retos de la creación de empleo desde el territorio». Barcelona: Fundación CIREM y Editorial Icaria.

Jiménez, E. y Blasco, J.L. (dirs.), Escobedo, A. y Spendeler, L. (2001): «Informe de valoración del Programa Leonardo en España en Nuevos Yacimientos de Empleo y Desarrollo del Espíritu Emprendedor». Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Lorés Domingo, Carmen (2002): «Las necesidades de formación en el medio rural». En Aportaciones al Desarrollo Rural Sostenible. II Encuentro Internacional sobre Desarrollo Sostenible I Encuentro de Desarrollo Sostenible. Diputación Provincial de Huesca.

Martinez Valero,A. (2000): «Formación, yacimientos de empleo y desarrollo en el entorno rural». XIII SICODER. Actas. Zaragoza

Parcerisa,A. (1999): «Didáctica de la educación social.Enseñar y aprender fuera de la escuela». Ed. Graó. Barcelona

Revista de Española de Investigaciones Sociológicas, nº 77-78, enero-junio 1997, pp. 117-135

VVAA (2000): «La formación continua ante la Sociedad de la Información». De. FORCEM. Madrid.

VVAA (2000): «La Educación rural». Monográfico de Educación Rural. Nº 32. Ministerio de Educación Cultura y Deporte. Madrid.

