

E. Pozón Lobato *

Problemas de ajuste entre el mundo adulto del trabajo y el juvenil de la educación profesional

Las empresas no se avienen a admitir, en general, desde el principio, al ex-alumno de los Centros de Formación Profesional en los puestos de trabajo correspondientes a la categoría del título con que terminaron los estudios en la Escuela: Maestro u Oficial Industrial, Bachiller Laboral, etc. Les exigen siempre un período de práctica en un grado profesional inferior. La empresa agraria pone de relieve, de manera peculiar, la necesidad de una entrega directa y personal al campo, como expresión de verdadera vocación rural. Tales son los resultados de una encuesta realizada por la Univ. Laboral de Córdoba, a escala nacional.

HA existido en el tiempo, una separación, un divorcio total o casi absoluto, entre las empresas industriales y agrícolas, y los centros de enseñanza preocupados por lanzar al mundo del trabajo los hombres capacitados para hacerlo producir al máximo.

IMPERATIVOS DEL DESARROLLO ECONÓMICO.

Por imperativo de un desarrollo económico, las empresas españolas, en la hora actual evolucionan. Aparecen nuevas industrias, se introducen en ellas material y procedimientos nuevos, se pone a su disposición maquinaria moderna y se planifica mejor. Este progreso técnico exige calificaciones cada vez más elevadas a un número cada vez mayor de trabajadores. Obreros cualificados, cuadros técnicos y administrativos.

* Jefe del Departamento de Técnica Agropecuaria. Universidad Laboral (Córdoba).

Ante la formación del hombre moderno hemos de considerar varios aspectos, rasgos característicos del mundo de hoy, y el espíritu de la técnica y sus efectos. Aceleración de los cambios, universalidad de los procesos de transformación, que van unidos a la especificación de las tareas, creciente movilidad de los puestos de trabajo, mayor utilización de las capacidades intelectuales, extensión de las actividades de concepción, preparación y conservación, así como las de gestión o gerencia, multiplicación de las redes de relación, automatización de producciones y servicios... Todo ello hace que el desarrollo económico, ofrezca y exiga a la juventud de hoy:

- Buena preparación para el trabajo, tanto teórica como práctica, evitando una especialización prematura.
- Oportunidades para ocupar un empleo remunerado y en buenas condiciones, que procure satisfacción al joven y sea útil a la sociedad.
- Oportunidades de progreso y perfeccionamiento en todos los sentidos, durante su trabajo.

COLABORACIÓN MUTUA.

Las consideraciones anteriormente apuntadas, reflejan la necesidad de un acercamiento y mutua colaboración, entre las empresas y los centros de enseñanza. Podemos indicar con esperanza, que dicha actitud se impone. Los Jefes de Personal y Apoderados de las empresas más importantes de la nación, recorren la geografía docente española, visitando los centros de formación profesional, en busca de la nueva juventud formada entre libros y máquinas. En ellos tienen puestas sus esperanzas futuras.

Por su parte, los centros de enseñanza vuelven sus ojos a las necesidades concretas de las empresas. Ya no se planifican los talleres exclusivamente desde el despacho del director. No se programan las materias de acuerdo con un texto preconcebido rutinariamente. Hay una mutua colaboración, empresarial-docente, que con seguridad conducirá a un mejor acoplamiento de las enseñanzas profesionales a la realidad de la vida de las empresas.

INICIATIVA DE LAS UNIVERSIDADES LABORALES.

Las Universidades Laborales, y entre ellas la de Córdoba, adelantadas en este aspecto, luchan y se afanan por conseguir llevar la realidad y exigencias del actual mundo del trabajo, a las aulas y talleres.

Sirva este trabajo para presentar la labor realizada en el Servicio de Extensión Cultural de la Universidad Laboral de Córdoba, en su sección de «Relaciones Culturales y de trabajo de ex-alumnos» y las conclusiones, altamente interesantes, deducidas de nuestro contacto directo y continuo con los hombres de empresa, agrícolas e industriales, de la mutua colaboración entre el Centro, las empresas españolas y los jóvenes profesionales formados íntegramente en estas instituciones laborales superiores.

CONTACTO CON LAS EMPRESAS INDUSTRIALES.

Por carta circular se ha comunicado a todas las empresas españolas nuestro deseo, en los siguientes términos:

«Nos ha movido a crear el Departamento de encuadramiento de alumnos en las empresas, el hecho de que en los cursos pasados y actual, son muchas las empresas de todo tipo que han enviado a nuestro Centro representantes cerca de la Dirección, para conocer las posibilidades profesionales de los alumnos y en su caso, ofrecerles colaboración en la entidad fabril que representaban.

Como los alumnos íntegramente formados en la Universidad Laboral, en sus grados de Oficialía y Maestría industrial, Bachillerato laboral superior industrial y Peritaje industrial, constituyen promociones cada vez más numerosas, y el deseo de los mismos de encontrar orientación que les facilite el más perfecto acoplamiento en el mundo del trabajo, es lo que nos mueve a ponernos en contacto con Vds., para que si así desean, poder aprovecharse en su plantilla, de jóvenes productores con cualidades buenas para el trabajo.

Adjunto le enviamos un cuestionario con una serie de interrogantes, a las cuales les rogamos den contestación fiel, para posteriormente nosotros confeccionar el fichero de empresas y puestos de trabajo disponibles. Así mismo le enviamos una información del contenido docente del centro para que conozcan las enseñanzas recibidas por estos alumnos en el tiempo de permanencia en la Universidad Laboral.

El cuestionario a que hacemos referencia se adapta al modelo siguiente:

Nombre de la empresa. Domicilio social. Finalidad de la empresa en cuanto a producción. Plantilla de personal que en la actualidad tiene. Número total de puestos de trabajo disponibles. ¿Cuántos para incorporación inmediata? ¿Cuántos para incorporación diferida hasta julio de cada año, fecha de terminación de estudios? Especialidades de los puestos de trabajo ofrecidos. Categoría profesional, especificando el número de cada una. Sueldo líquido a percibir mensualmente, según categoría profesional. Posibilidades de ascenso. Qué tipos de pruebas tienen que realizar para su admisión. ¿Da facilidades la empresa para que los productores jóvenes puedan continuar estudios una vez encuadrados en la empresa? ¿De que tipo son estas facilidades? ¿Conoce la empresa las posibilidades profesionales y humanas de los ex-alumnos de las Universidades Laborales? ¿Estaría la empresa dispuesta a cubrir las vacantes en puestos de trabajo con los ex-alumnos de la Universidad Laboral de Córdoba?

Nota: «Le rogamos encarecidamente tenga la bondad de enviarnos los programas y pruebas prácticas que los alumnos, posibles productores de su empresa, tendrán que realizar en su día para ser admitidos en la plantilla de su personal.»

RESULTADOS CONCRETOS.

Las conclusiones a que hemos llegado del estudio de cada una de las contestaciones y entrevistas mantenidas, son realmente significativas. De ellas se derivan dos aspectos:

- Postura de las empresas industriales ante los ex-alumnos de los Centros de enseñanza profesional.
- Postura de los ex-alumnos ante las empresas.

Los puntos más fundamentales del pensamiento y actitud de las empresas en esta vertiente, son:

a) Las empresas industriales valoran la categoría profesional de los alumnos formados en las Universidades Laborales. Prueba de ello es el interés demostrado por las entidades fabriles más importantes de España, que incluso, en muchos casos, envían al Centro a sus Jefes de Personal, Apoderados o altos cargos técnicos —Jefes de sección— para dialogar con profesores y alumnos, y establecer una mutua colaboración, con la incorporación de los jóvenes que finalizan sus estudios profesionales, en las empresas que representan.

b) No podemos decir que exista una concordancia absoluta y exacta entre los conocimientos adquiridos en la Universidad Laboral y el correspondiente título recibido, y la categoría profesional que inicialmente las empresas ofrecen. Quiere esto decir, que las pruebas de oficio, son, en ocasiones, algo inferiores a las aspiraciones de los ex-alumnos, y que el hecho de recibir el título de Maestro u Oficial Industrial, así como el de Bachiller Laboral Superior industrial, no lleva consigo de inmediato, dicha categoría en la empresa.

c) El punto antes indicado explica que las pruebas de oficio que el ex-alumno tiene que realizar para ser admitido en la empresa, son, por regla general, de una complejidad menor que la que podrían realizar a tenor de los conocimientos adquiridos en el desarrollo de los programas teóricos y prácticos, durante los años de estudio en la Universidad Laboral.

d) Las pruebas exigidas son de oficio. Esto no significa que las empresas no se preocupen del grado de formación humana de los ex-alumnos. Lo que ocurre es que están convencidos de que la poseen. Para ellas es bastante garantía los seis o los cuatro años que un maestro u oficial industrial, respectivamente, ha permanecido en la Universidad Laboral, recibiendo toda clase de influencias religiosas, políticas, sociales y culturales.

e) En relación con el punto b) hemos de decir que en los primeros momentos de la incorporación de los ex-alumnos a la empresa, la categoría profesional asignada a un Maestro u Oficial Industrial es, por lo general, de Oficial de 3.^a Realmente ésto no supone que las empresas consideren que sea la categoría de Oficial de 3.^a la más adaptada a los conocimientos adquiridos. No. La razón es sencilla. En la vida de las empresas hay algo más que integrales, interpretación de planos o depurada tecnología. Esto es necesario e

imprescindible. Pero se exige responsabilidad, experiencia y acoplamiento perfecto al puesto de trabajo asignado. Se requiere para ello un periodo de adaptación, y generalmente este lapso de tiempo se cubre con la categoría de Oficial de 3.^a.

f) En relación con la posibilidad de poder simultanear los estudios con el trabajo, muchas de las empresas están dispuestas a facilitar al máximo la obtención del título de Peritaje u otro similar, a los ex-alumnos que por tener el grado de Maestro u Oficial Industrial, o Bachiller Laboral Superior Industrial, estén en condiciones de iniciar esta clase de estudios.

g) Nos interesa destacar, para ir formando una mentalidad más de acuerdo con la necesidad de cada categoría profesional, que los ex-alumnos más solicitados por las empresas son los que poseen el título de Maestro Industrial. Se nota un desconocimiento en ellas de la existencia de los Bachilleres Laborales Superiores. Pero cuando conocen sus planes de estudio, consideran dicho título con conocimiento suficiente para ocupar puestos efectivos en las empresas.

h) Uno de los obstáculos más destacados para la incorporación a las empresas, es la juventud de un Oficial o Maestro Industrial, con 17 a 19 años, respectivamente. También el estar pendiente del servicio militar.

i) En definitiva, se nota una enorme inquietud en las empresas por encontrar el mayor número posible de trabajadores con estudios de formación profesional, que vayan progresivamente mejorando la calidad técnica de la plantilla de personal.

POSTURA DE LOS EX-ALUMNOS ANTE LAS EMPRESAS.

Los jóvenes trabajadores formados al aire de los nuevos tiempos, deben considerar detenidamente las conclusiones antes expuestas y hacer suyas, las directrices que a continuación pasamos a exponer.

a) Por la circunstancia de haber permanecido un determinado número de años en la Universidad Laboral, no le da plena garantía al ex-alumno a la hora de encontrar un puesto conveniente en la empresa. Nos referimos concretamente a aquellos ex-alumnos que por pérdida de beca o por renuncia voluntaria a ella, abandonaron el Centro con un curso de Iniciación Profesional, o sin tener terminada la Oficialía o el Bachillerato Laboral Superior.

En los casos anteriormente reseñados aconsejamos sinceramente, que el ex-alumno procure terminar los estudios que inició en la Universidad. Para ello puede conseguir ayuda económica merced al Patronato de Igualdad de Oportunidades o costearse sus propios estudios con el esfuerzo de su trabajo, si es que está ya incorporado a alguna empresa, o aprovechando las oportunidades que las mismas ofrecen. Es la única forma de encontrar puesto de trabajo adecuados.

No obstante lo dicho anteriormente, los ex-alumnos en las condiciones señaladas disfrutarán también plenamente de la inquietud por parte de la Uni-

versidad Laboral para encontrarles el más perfecto acoplamiento en el mundo del trabajo.

b) Los ex-alumnos en el momento de su incorporación a una determinada empresa, no deben de poseer una valoración desmedida de sus posibilidades profesionales, al menos en los primeros tiempos. Pero sí, un espíritu de superación constante en el ambiente de trabajo, para demostrar sus conocimientos. El título recibido en la Universidad Laboral, es una garantía ante las empresas. Pero no lo es todo. Ha de ser el tesón y el deseo de entrega al trabajo, la responsabilidad y perfección técnica, lo que conduzca infaliblemente a puestos de más categoría y cometido, dejando atrás el inicial de Oficial de 3.ª.

LA REALIDAD LO DEMUESTRA.

Para marcar con un sello de realidad las posturas respectivas de empresas y ex-alumnos, nos parece interesante traer para conocimiento de todos, los aspectos más interesantes de las conversaciones y contactos mantenidas con dos importantes empresas nacionales. Nos referimos a la Standard Eléctrica, S. A., de Madrid, y a Construcciones Metálicas Cerdans, S. A., de Barcelona.

Los Jefes de Personal de ambas empresas se trasladaron en fechas pasadas a la Universidad Laboral de Córdoba para cambiar impresiones con el Servicio de Extensión Cultural.

La Standard Eléctrica, S. A. solicitaba los servicios de ex-alumnos con el título de Maestro Industrial en las ramas del metal, electricidad y delineante; oficiales industriales en las especialidades de delineantes, instaladoras y bobinadoras, forja-chapa y fundición, así como carpintería. Informados de las posibilidades de los Bachilleres Laborales Superiores industriales, solicitaron también sus servicios.

Las categorías profesionales ofrecidas para los Maestros y Oficiales industriales eran las de Oficial de 1.ª, 2.ª y 3.ª, con predominio, inicialmente de los últimos. Para los Bachilleres Laborales Superiores, los puestos de Ayudantes Técnicos y Auxiliares administrativos de taller.

Las pruebas correspondientes para la incorporación de los ex-alumnos estaban basadas en la prueba de oficio, aunque también, y, en algunos casos, acompaña prueba psicotécnica y problemas de electricidad y mecánica.

En cuanto a las condiciones económicas, están fijadas en el Convenio Colectivo Siderometalúrgico, es decir, 68,45 pesetas diarias, como sueldo base, para el Oficial de 3.ª, incrementado con la prima de producción, que supone unas 30 pesetas más. En total, alrededor de las 100 pesetas. Si el trabajador pasa a formar parte de la División de Instalaciones, equipo móvil formado por ajustadores, mecánicos y cerrajeros, además del sueldo base antes indicado, recibe 18 pesetas en concepto de carencia de incentivos, más 125 pesetas diarias en dietas, siempre que se desplace, incrementado todo, en 30 pesetas, como suplemento de peligrosidad en el caso de montaje de torretas.

La empresa a la que nos referimos ofrece facilidades para que los ex-alumnos puedan trabajar y estudiar. Después de un año de permanencia, la empresa abona al productor el 50 por 100 del importe de la matrícula y libros. Si aprueba el primer curso íntegramente, al año siguiente recibe el 100 por 100 de los gastos por ambos conceptos. Además existen turnos especiales de trabajo, para facilitar al máximo el tiempo de estudio.

Pasemos ahora a la empresa Construcciones Metálicas Cerdáns, S. A., de Barcelona, dedicada a la construcción de telares para las fábricas textiles.

Ha expuesto sus deseos de poder contar con Maestros Industriales y Bachilleres Laborales Superiores, en las especialidades de: Rama del metal, ajuste, torno y fresa, así como en la modalidad bachillerato laboral superior, máquinas herramientas.

Las condiciones indicadas para el encuadramiento en dicha empresa son:

- Una prueba inicial, más práctica que teórica, y una posterior prueba de rendimiento, a lo largo de un mes aproximadamente.
- La clasificación profesional inicial será la de Oficial de 3.ª, aunque en un tiempo alrededor de un año, se alcanzará la categoría de Oficial de 1.ª.

La cantidad líquida a percibir, semanalmente, es de unas 800 pesetas semanales, unas 3.500 al mes.

En la propia empresa hay una escuela preparatoria para estudiar peritaje industrial. La empresa da toda clase de facilidades para su asistencia, y conceden un 30 por 100 de becas totales. Además ofrece la posibilidad de que una vez finalizados sus estudios de Perito Industrial, puede quedar en la empresa, prestando sus servicios.

HABLAN LAS EMPRESAS AGROPECUARIAS.

Quedaría incompleto este trabajo si no perfilásemos en él la postura de las empresas agrícolas ante la necesidad de poder contar en su explotaciones de personal capacitado.

El curso pasado 1962-63, hicimos una encuesta nacional a todos los empresarios agrícolas para que diesen su opinión sobre los Centros de enseñanza agrícolas y ofreciesen posibles puestos de trabajo para los ex-alumnos con estudios agrícolas.

Pasamos seguidamente a exponer el modelo de carta y cuestionario enviado a más de 200 empresas agrícolas españolas.

«Mucho le agradeceríamos que como director o propietario de esa empresa, tuviese la amabilidad de contestar con la mayor exactitud posible a las preguntas especificadas en el cuestionario adjunto. Su debida cumplimentación ofrece un gran interés por dos motivos fundamentales: la posibilidad de estructurar enseñanzas agrícolas de acuerdo con las necesidades

de determinadas especialidades en las empresas e industrias agrícolas, y, en segundo término, poder conocer los posibles puestos de trabajo para los alumnos de esta Universidad Laboral que terminan cada año sus estudios de Bachillerato Laboral Superior, modalidad agrícola ganadera, especialidad Plagas del Campo. Su colaboración nos sería de suma utilidad».

El cuestionario que se adjuntaba contenía los siguientes interrogantes:

¿Está necesitada su empresa de personal calificado? ¿Qué tipo o tipos de especialidad considera más útiles para el amplio desenvolvimiento de su empresa? ¿Qué tipo de personal técnico le interesa para cubrir estas especialidades? ¿Tiene un concepto claro del contenido y finalidad de un bachiller laboral superior agrícola? ¿Lo considera útil para cubrir puestos de responsabilidad en su empresa? ¿Encuentra facilidades para proporcionarse el personal capacitado para su empresa? ¿Cuántos puestos de trabajo estaría dispuesto a cubrir con jóvenes agricultores formados en los centros de formación profesional agrícola? ¿Qué sugerencias haría a los centros de capacitación agrícola en relación con las necesidades que usted observa en su vida empresarial cotidiana? ¿Desearía mantener contacto con el Centro?

LAS EMPRESAS AGRÍCOLAS RESPONDEN.

Sus puntos de vista pueden resumirse en los puntos siguientes:

a) Manifiestan el temor de que los ex alumnos de enseñanza agrícola estén faltos de práctica y necesiten un largo período de adaptación.

Lo demuestran la realidad de las siguientes frases, tomadas literalmente de los cuestionarios debidamente cumplimentados.

«Que sus conocimientos teórico-prácticos estén avalados por una práctica que les permita una inmediata actuación de los mismos, sin necesidad de tener que recurrir a un largo período de tiempo, para adquirir la experiencia necesaria para la aplicación de sus teorías».

«En los resultados positivos de las explotaciones agrícolas, es tan importante la práctica como la teoría».

«Más contacto con el campo. Más, muchos más trabajos prácticos al compás de la teoría. Dos años por lo menos de peones en las faenas agrícolas especificadas por las que opte especializarse».

b) Destacan la falta de personal responsable y eficaz, que ponga su trabajo al servicio de la agricultura. Así se expresan:

«El problema más grave que padecemos en la empresa agraria es la falta de personal calificado, que desarrolle con pleno rendimiento los trabajos que se le encomienden. El campo no puede soportar en su economía puestos no imprescindibles».

* «Estamos actualmente todas las empresas, en general, con falta de personal calificado, especialmente de tractoristas y de hombres a quienes se les pueda entregar maquinaria en general».

c) Como ocurre con las empresas industriales, tampoco las agrícolas tienen ideas claras del contenido y posibilidades de un bachiller laboral superior agrícola. Ellas dicen:

«Desconozco las disciplinas y formación de un bachiller laboral».

«En principio, toda persona con una base teórica contrastada con amplia práctica, es útil, sea cualquiera el título que posea».

«No tenemos claro concepto, de dónde a dónde abarcan los conocimientos y la formación de los bachilleres laborales y por tanto no sabemos qué puestos podrían cubrir. Sería conveniente saberlo, porque entrevemos sus posibilidades». «Sin embargo, es necesario conocer no sólo su formación teórica y práctica sobre un tema, sino también su estructura mental. Lo primero podría conocerse mediante sus planes de estudio, la profundidad de las materias y el nivel de exigencias en los exámenes. Lo segundo, es más difícil de conocer y creemos que tan solo con la observación de su enfrentamiento con los problemas concretos, se puede reflejar».

d) Apuntan la necesidad de que el joven ex-alumno se adapte al medio y viva en el campo. Para ello se necesita vocación. Oigámosles:

«Todo depende de que sientan el campo. De que tengan vocación de campo, que a lo que se ve es vocación a extinguir».

«Mucho más práctica, para lo cual es necesario vivir en el campo, con todos sus inconvenientes y la dureza que representa el continuo batallar. El que no tenga vocación para el campo, que no elija esta actividad, pues con seguridad fracasará».

e) La necesidad de un contacto entre empresas agrícolas y Centros de enseñanza dedicados a la capacitación agropecuaria.

«Nos llena de alegría el ver que se disponen a hacer análisis de las necesidades reales de las explotaciones agrícolas para estructurar las enseñanzas; es lo primordial.»

«Vería con agrado que los departamentos técnicos tengan mayor contacto con las empresas agrícolas para que las conozcan mejor y formen también mejor a sus alumnos.»

Así dicen dos empresarios agrícolas en el cuestionario contestado.

f) Solicitan también personal de taller. Electricistas, forjadores, ajustadores, mecánicos de maquinaria agrícola y carpinteros, bien entendido que deben ser no de una gran especialización, sino poseer los conocimientos suficientes para desenvolverse en diferentes campos del taller, aunque tenga una especialidad que domine mejor.

g) Es interesante conocer cómo las empresas agrícolas definen al «hombre de campo» que necesitan. Hacen para ello la siguiente advertencia:

«Los Centros de capacitación y enseñanza deben llevar al ánimo y a la práctica de los alumnos, que son ellos, los que han de resolver de hecho las cuestiones que se les presenten; esto es: 'Que han de ejecutar'. Además se les debe dar conocimientos generales de mecánica y deben ser adiestrados, en el nivel que corresponda, en relaciones humanas.»

«Entendemos que personal capacitado o calificado es aquel que por las enseñanzas recibidas, está capacitado para dirigir labores diversas técnicamente, con dones de mando y consciente de su responsabilidad, con inicia-

tiva y deseos de colaborar, especializado bien en agricultura, ganadería, en mecánica o en las distintas ramas que el negocio agrícola abarca.»

h) Ofrecen sus empresas para prácticas de alumnos, con el deseo de acercar al campo, los hombres formados para él. De esta forma realizarían sus prácticas correspondientes y conseguirían la adaptación deseada entre la técnica aprendida y su proyección real en el medio agrícola.

LOS EX-ALUMNOS AGRÍCOLAS FRENTE AL TRABAJO.

Los jóvenes que finalizaron sus estudios de mecánicos tractoristas, bachiller laboral agrícola, elemental o superior, especialidad plagas del campo, y en general todos los capacitados para las labores y actividades agropecuarias, deben tener presente las siguientes consideraciones, sacadas de la realidad misma.

a) Decíamos al referirnos a la posición de los ex-alumnos industriales ante las empresas, que los que perdieron beca o renunciaron a ella, procurasen completar su formación. También para los agrícolas, la continuación de sus estudios es aconsejable, no abandonando, si las circunstancias lo permiten, el sector para el cual recibió las enseñanzas iniciales en la Universidad Laboral. Más que la industria, la agricultura necesita de hombres preparados, capaces, responsables y con iniciativa.

b) El ambiente de trabajo agrícola es distinto que el que rodea a la actividad en las fábricas. Por ello han de procurar los ex-alumnos, hacer suya la mentalidad, de que las labores en la agricultura, necesitan «hombres de campo», es decir, que sientan, que vivan y trabajen por él, elevándole, económica y socialmente, al poner sobre los surcos la semilla de la cultura y de la técnica propia de la gestión de las empresas agropecuarias.

c) No deben poseer un pensamiento exclusivamente directivo o comercial. Hombres ejecutivos, que pongan su saber en el trabajo cotidiano, sin excesivas pretensiones de mando y sí con espíritu de servicio y anhelo de laborar por el sector agrario.

CONSIDERACIONES FINALES.

Todo lo dicho en este trabajo puede hacerse extensivo a todos los Centros de Formación Profesional y a toda la juventud española que se afana noblemente en conseguir una especialización laboral que les abra las puertas de las empresas, colaborando así al bienestar material y económico de la nación. Si algunos de los puntos expuestos no coinciden con los deseos iniciales, no significa que no puedan superarse. En una segunda parte de este trabajo, desarrollaremos algunas iniciativas de cambio, en relación con todas las observaciones apuntadas a lo largo de estas páginas.

Queremos también agradecer a todas las empresas industriales y agrícolas, que con sus sugerencias y peticiones hacen posible la vida de la Sección de Relaciones Culturales y de Trabajo de los 1.600 ex-alumnos de la Universidad Laboral de Córdoba.