

FUNDACIÓN 1 DE MAYO

# Informes

114 · MARZO 2015



**COMBATIR LA IDEOLOGÍA NEOLIBERAL  
POLÍTICAS DE EMPLEO Y  
FORMACIÓN PROFESIONAL  
PARA LA JUSTICIA SOCIAL**

[WWW.1MAYO.CCOO.ES](http://WWW.1MAYO.CCOO.ES)

**COMBATIR LA IDEOLOGÍA NEOLIBERAL  
POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL PARA LA JUSTICIA SOCIAL**

FUNDACIÓN 1º DE MAYO  
C/ Longares, 6. 28022 Madrid  
Tel.: 91 364 06 01  
1mayo@1mayo.ccoo.es  
www.1mayo.ccoo.es

*En colaboración con GICE (Grupo de Investigación Cambio Educativo para la Justicia Social)*

COLECCIÓN INFORMES, NÚM: 114  
ISSN: 1989-4473

© Madrid, Marzo 2015



**abstract:**

Se plantea una reflexión crítica sobre las concepciones ideológicas que se reproducen con determinados conceptos muy utilizados cuando se hacen referencias al empleo, el desempleo, la formación profesional o la orientación. Sobre todo para evitar su utilización despreocupada que puede generar confusión o estar avalando políticas neoliberales.

Tratamos aquí sobre: empleabilidad, igualdad de oportunidades, sobrecualificación, competencias, cualificación profesional, sociedad del conocimiento o perfiles profesionales.

Intentaremos relacionarlo con las políticas públicas, el estado del Bienestar y las propuestas ajustadas a las ideas de justicia social que defendemos en los sentidos de *redistribución*, *reconocimiento* y *representación*, que pueden evitar la exclusión social, la dualización de la sociedad.

*“Sólo una concepción ideológica del mundo pudo imaginar sociedades sin ideologías...” (Althusser, L)*

**INTRODUCCIÓN:**

*“Las narraciones de la crisis no son neutras; ninguna de ellas lo es. “En una sociedad como la nuestra, pero en el fondo, en cualquier sociedad, relaciones de poder múltiples atraviesan, caracterizan, constituyen el cuerpo social; y estas relaciones de poder no pueden disociarse, ni establecerse, ni funcionar, sin una producción, una acumulación, un funcionamiento del discurso”.*( Nos decía nuestra querida Elvira con su admirado Foucault)<sup>i</sup>

Algunas palabras, conceptos. ideas que se utilizan cuando se opina o se sentencia sobre el empleo, el desempleo o el trabajo decente, incluso cuando se hacen estudios, merecen nuestra atención porque tienen un significado muy relevante desde el punto de visto ideológico. Esas concepciones ideológicas marcan el análisis y condicionan las políticas, condicionan las medidas que pueden proponerse y nuestra visión de las causas de los procesos que pretendemos revertir. Por ello, queremos enumerar algunas y repensar críticamente su significado, para intentar que no las utilicemos mecánicamente porque benefician las políticas neoliberales.<sup>1</sup>

*“Una ideología es un sistema (que posee su lógica y su rigor propios) de representaciones (imágenes, mitos, ideas, o conceptos según los casos), dotados de existencia y de un papel histórico en el seno de una sociedad dada.” (Althusser, L)*

---

<sup>1</sup> Citaremos trabajos publicados por la Fundación 1º de Mayo que profundizan en algunos de estos temas, como **un homenaje especial para Elvira S. Llopis**

Como ideología “dominante”, la función será perder de vista los orígenes del orden social existente de tal manera que aparezca como un orden natural. Constitutivamente la ideología está falseando la realidad. Su función social no es ofrecer un conocimiento verdadero de la estructura social, sino presentar un mundo para insertar a los sujetos en él, en las actividades que sostienen dicha estructura social. Al contrario que la ciencia, su función es ocultar las contradicciones reales, reconstruir en un plano imaginario, un discurso relativamente coherente que sirva de horizonte, de atmósfera, a lo vivido. En la metáfora de Gramsci era “el cemento”, en el sentido de la cohesión de las partes del todo o edificio social.

En particular, con referencia al sistema educativo podríamos considerar algunas de sus funciones manifiestas como instrumento de control social o de determinación social del conocimiento (en la sociología del conocimiento no marxista) hasta llegar a la idea clave de “reproducción” de las relaciones sociales de producción o de la ideología dominante, como propusieron Poulatzas, Baudelot, Establet o Bordieu y Passeron. Muy significativa será la idea de Aparatos Ideológicos del Estado partiendo de Althusser, que se puede convertir en un mecanicismo estructuralista pero que nos obliga a reflexionar en profundidad sobre ciertas afirmaciones.

Por otra parte, en algunos ámbitos nos topamos con “obstáculos epistemológicos” que también generan visiones deformadas o alejadas de la realidad. Como el obstáculo del pensamiento unitario (no sólo como pensamiento único) y el cuantitativo, que lo abarca todo en estos tiempos de incertidumbres como proveedor de certezas.

*“Precisar, rectificar, diversificar, he ahí los tipos de pensamiento dinámico que se alejan de la certidumbre y de la unidad, y que en los sistemas homogéneos encuentran obstáculos más que impulsos. En resumen, el hombre animado por el espíritu científico, sin duda desea saber, pero es por lo pronto para interrogar mejor.” (Bachelard, G, 1988)<sup>ii</sup>*

Una verdad “grande” aplicada a todas las manifestaciones de un proceso hace que no se vea realmente el proceso tan cual es. *“Para el espíritu precientífico la unidad es un principio siempre deseado, siempre realizado con poco esfuerzo. No hace falta más que una mayúscula.”* Así, no se admite que la realidad pueda ser contradictoria, con múltiples determinaciones y variados matices; en suma, se pierde con mucha facilidad el dinamismo. Nos atraen las verdades absolutas porque un dogma siempre facilita la elección de las vías o las respuestas y siempre es más complicado trabajar con matices, cambios y con multiplicidad de respuestas.

También nos invade la obsesión por las estadísticas, los números abusivamente utilizados son una fuga de la búsqueda de sentido, de los condicionantes o las interrelaciones, de los análisis que pueden ayudar mucho más a “objetivar” las realidades sociales o psicológicas que por cierto son mucho más ricas y complejas que lo que puede quedar encerrado o etiquetado en un número.

Lo que para Bachelard son obstáculos en el proceso del conocimiento científico, en algunos temas se transforman en herramientas ideológicas, como en el caso de las concepciones sobre el empleo y el trabajo decente. Algunos términos y conceptos utilizados deben ser cuestionados para combatir esas

visiones neoliberales tan nefastas para el desarrollo de políticas justas y eficaces.

Para nuestro cometido sobre el empleo y la formación profesional una idea recurrente de los modelos de recursos humanos desarrollistas merece ser analizada: a mayor educación formal mayor productividad del “capital humano”. Ya hemos criticado la noción de capital humano en otros artículos, ahora toca pensar en la correspondencia entre educación y desarrollo económico. Estas teorías suelen vincular el bienestar social y económico de las personas, a mayor productividad mejores retribuciones, más educación + productividad produce mayor desarrollo social y económico.<sup>iii</sup>

Conviene enumerar algunas de las falacias de estos argumentos, estudiadas como acciones de resistencia sobre todo en América Latina, por diversos autores:

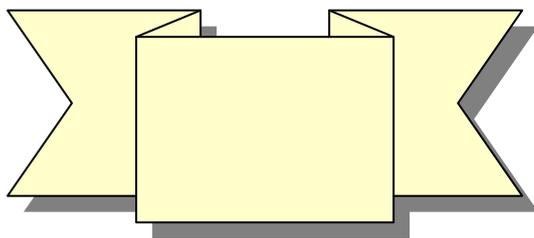
1.- el capitalismo opera en función de la ganancia y los ingresos no se distribuyen en sentido benefactor ni se puede “planificar” porque es irracional

2.- el aumento de la productividad produce un aumento geométrico de la ganancia para el capital mientras las retribuciones no aumentan ni siquiera aritméticamente. Lo tenemos comprobado en estos últimos años también en España

3.- con el desarrollo económico se ha producido, por lo general, una expansión de los sistemas educativos pero ello no garantiza unos términos de equidad y justicia social como se pretende desde las tesis desarrollistas. Porque se produce una inflación de los títulos académicos, por la universalización pierden valor y nos encontramos con el subempleo que analizamos más adelante

4.- se ha demostrado que el aumento de la productividad tiene más relación con la incorporación de tecnología, con la organización del trabajo y con la formación específica en el propio lugar de trabajo.

*“La relación entre educación formal y productividad no es tan importante como entre productividad y estructura ocupacional; es decir, una industria con elevado porcentaje de obreros calificados tiene mayor productividad aunque sus obreros no tengan tanta instrucción como los de otra industria”<sup>iv</sup>*



## **1.- EMPLEABILIDAD:**

La empleabilidad no es una responsabilidad individual, claramente depende de la situación económica, la existencia de empleo, del valor que se otorgue al trabajo y a la cualificación profesional y del modelo productivo que se desarrolle. La tendencia de las políticas neoliberales es delegar la responsabilidad en los individuos, porque manda el mercado, la desregulación y la culpabilización del más débil. Ideológicamente profundiza en el abandono de las responsabilidades colectivas y de las políticas sociales.

Para la OIT la empleabilidad es uno de los resultados fundamentales de una educación y la formación de alta calidad y de la ejecución de varias otras políticas. Abarca las cualificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida. (Resolución 88 de 2000)

La definición que ya hemos utilizado en algunas publicaciones de la Fundación 1º de Mayo alude a la importancia de las cualificaciones múltiples o las competencias genéricas y transversales necesarias para asumir los cambios tecnológicos, organizativos y de empleo, pero siempre en la insistencia en la necesidad de políticas públicas, de inversiones adecuadas y de responsabilidades sociales.<sup>v</sup>

En el último Glosario del CEDEFOP simplifican algunos elementos para incluir *incorporado a las personas*, aunque se ven en la obligación de señalar algunas condiciones:

- combinación de factores que permiten a una persona prepararse, incorporarse y permanecer en el mercado de trabajo y progresar en su carrera profesional.

**Nota:** la empleabilidad de una persona depende de los siguientes factores:

- sus cualidades personales (en particular, su nivel de conocimientos y competencias); la forma en que se presentan dichas cualidades personales en el mercado de trabajo;
- el contexto ambiental y social (por ejemplo, incentivos o mecanismos para actualizar y validar conocimientos y competencias); y
- la coyuntura económica.

*Fuente:* Cedefop, 2008, based on Scottish executive, 2007; The institute for employment Studies, 2007.

La empleabilidad sólo es sostenible en un entorno económico que promueva el crecimiento del empleo y recompense las inversiones individuales y colectivas en la formación y desarrollo de recursos humanos, en función de progresos en la innovación y del reconocimiento del valor del trabajo. Especificando podríamos decir que está condicionada por factores estructurales y dinámicos relacionados con el contexto económico y social, con la creación y las condiciones de empleo, las inversiones, los recursos públicos, las ofertas formativas y la transparencia en la información.

En suma, unas políticas públicas que plantean: empleabilidad sin creación de empleo, itinerarios sin orientación profesional y personas con

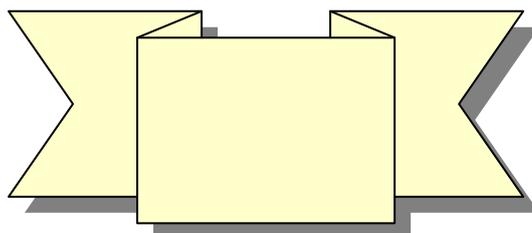
escasa cualificación producto del modelo productivo, serán efectivas para publicitar acciones neoliberales, no para garantizar empleabilidad real

Si concretamos los factores intervinientes desde nuestra visión, la situación es radicalmente diferente:

- Impacto sobre el empleo de la legislación actual: Inserción laboral precaria (sobre todo de los jóvenes), desregulación laboral y debilidad de la protección , trabajos temporales diversos sin formación
- Déficit de inclusividad del Estado del Bienestar: Educación, vivienda, sistemas de protección, sanidad, servicios sociales, etc.
- Déficit de oferta y procedimientos no adecuados: Falta de plazas en la formación inicial y de reconocimiento de los aprendizajes no formales e informales. Falta de inversiones y recursos para la formación profesional para el empleo

Por ello siempre hemos trabajado con las definiciones de empleabilidad que utiliza la **Organización Internacional del Trabajo**, sobre todo en su relación con la Formación Profesional, que puede aumentar la empleabilidad en el sentido de las cualificaciones, conocimientos y competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar en su trabajo, adaptarse a los cambios, elegir otro empleo, reciclarse e integrarse en el mercado de trabajo en diferentes etapas de su vida.<sup>vi</sup>

- La formación profesional es una condición necesaria pero no suficiente para el desarrollo de las políticas activas de empleo y a la vez debemos considerarla parte del “capital social” **como derecho fundamental para que las responsabilidades de empleabilidad no recaigan de forma individual en cada persona.**
- Y por otra parte, “pensar la empleabilidad desde la formación implica priorizar sus dimensiones culturales y personales, ....no sólo puede ser considerada en relación al empleo sino que es una dimensión fundamental del desarrollo personal y la integración social “
- Las políticas públicas y la cultura empresarial deberían promover la formación profesional y valorar la cualificación como fuente de empleabilidad y productividad. Las inversiones en educación y formación pasan a ser requisito de empleabilidad y por lo tanto, de trabajo decente



## 2.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES+EQUIDAD:

La igualdad de oportunidades del neoliberalismo es la mejor demostración de la trampa ideológica, porque además de la evidencia objetiva de la imposible igualdad real de oportunidades en función de la situación de clase, dejaría nuevamente en manos de la voluntad y libre elección de la persona el desarrollo de sus posibilidades de desarrollo formativo o laboral. Podríamos considerar el limitado acceso a la cultura, a la información, la economía precaria, culturas invisibles o sin igualdad de oportunidades educativas y laborales. Procesos cambiantes en personas y colectivos, distribución de riesgos más compleja, no existe una sola causa, pueden existir diversidad de desventajas o causas circunstanciales desfavorables.

*“Todo ello en evidente relación con otros dos aspectos: el carácter equitativo que va más allá de la simple igualdad de oportunidades, porque no todas las personas parten de la igualdad de situaciones y la condición de permanente, a lo largo de la vida, aprendizaje continuo.” (OIT)*

Equidad en el acceso y equidad en los resultados ante cualquier medida de las políticas activas de empleo significa garantizar igualdad de partida e igualdad de llegada. Esta equidad sólo se garantiza si se tienen en cuentas los condicionantes, los factores que influyen o los indicadores de exclusión que nos dan pautas claras acerca de los aspectos sobre los que hay que actuar, para que se pueda hablar de equidad:

- Factores de edad y género
- Infrasararización o exclusión social
- Precariedad económica y laboral
- Descualificación. Niveles desiguales de acceso a la información , a la tecnología y a la cultura
- Riesgos complejos, colectivos diversos, cambiantes tejidos sociales.
- Distinta extensión social de cada riesgo. Distintas intensidades personales
- Fracaso escolar o abandono educativo temprano
- Desprotección social
- Cambios relaciones familiares.
- Infravivienda y Ghetos
- Enfermedades y discapacidades
- Pobreza: diferentes formas y tipos

Y si nos referimos a la formación profesional como política activa de empleo ciertamente privilegiada, el principio de equidad se complementa con la calidad y la pertinencia **“Calidad, pertinencia y equidad son, entonces, tres dimensiones estrechamente interrelacionadas que no alcanzan a lograr o satisfacer plenamente los objetivos específicos de cada una en tanto no se encuentren integradas y articuladas entre sí. En esta área central de integración se ubican los efectos que las políticas de formación profesional persiguen y que se caracterizan por la integración simultánea. A menudo resulta difícil coordinar e integrar en la práctica los distintos objetivos y/o dimensiones que están siempre referidos a los destinatarios de la formación profesional. Si nos referimos a personas, empresas, sectores o cadenas**

productivas o de territorios, todos deberán ser atendidos apostando a la **calidad de los procesos y los resultados**, atendiendo a sus demandas y necesidades y también a sus características y condicionamientos. Deberán ser atendidos **con pertinencia**, y mediante un enfoque de equidad, buscando superar obstáculos y solucionar problemas que provocan desigualdades de oportunidades y trato entre hombres y mujeres, entre jóvenes y adultos, entre condición urbana y rural, entre etnias, entre empresas y trabajadores de la economía formal e informal.”<sup>vii</sup>

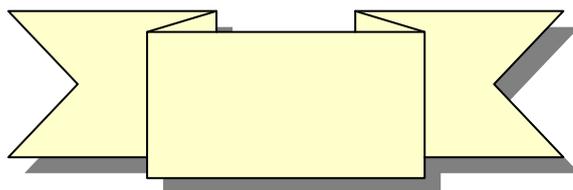
Por otra parte, la tan cacareada igualdad de oportunidades no va a ser real en cuanto se plantean la búsqueda de empleo, ya que se ha instalado el credencialismo o titulitis en muchos ámbitos, como lo demuestran los datos de estudios de las personas con o sin empleo, sobre todo en la gran dispersión entre estudios primarios y superiores aunque también es significativa la variables de la edad, para lo cual consignamos el porcentaje de población con estudios superiores. No acumularemos datos pero el género también provocará diferencias, sobre todo en combinación con la edad.

Educación Superior	
Poblac 25 a 64 años	Poblac. 25 a 34 años
33,3	39,9

#### Tasa de actividad por nivel educativo

total		primaria		1º etapa secundaria		2ª etapa secundaria		Educación superior	
25-64 años	25 a 34 años	25-64 años	25 a 34 años	25-64 años	25 a 34 años	25-64 años	25 a 34 años	25-64 años	25 a 34 años
80,3	88,7	58	76,3	79	89,1	83,7	88	89	91

EPA año 2013



### **3.- SUBEMPLEO o SOBRECUALIFICACIÓN:**

Una de las últimas modas en muchos ámbitos intenta demostrar la dificultad creada por la “sobrecualificación”, que hemos transformado en “subempleo” en nuestros análisis. Porque ante el fenómeno de la emigración de la juventud mejor formada, la pretensión es elaborar explicaciones individuales sin responsabilidad de las políticas públicas o de los modelos empresariales. En la ideología neoliberal la justificación del problema proviene de una mala elección de las personas sobre los estudios o el desarrollo profesional, cuando el origen claramente se refiere a un modelo productivo, a una concepción de bajos costes laborales como fuente de competitividad, en lugar de plantearse la necesidad de desarrollo industrial, innovación, investigación, prestigiando el papel de perfiles profesional de altos niveles de cualificación.

Algunos desajustes reales pueden existir en algunos sectores o en determinados niveles de cualificación, pero no pueden identificarse como causa principal del desempleo. Significan ideológica y económicamente la infravaloración del papel del trabajo y la justificación de la devaluación salarial a que nos han sometido las políticas de austeridad.

*“Contrariamente a lo que muchos responsables políticos y representantes empresariales sostienen sobre las competencias de los/as trabajadores/as, desde el CEDEFOP se demuestra que “Europa está dilapidando su mano de obra más cualificada”. En evidente coincidencia Paul Krugman señala lo mismo con respecto a EEUU: “numerosos estudios minuciosos no han logrado descubrir nada que dé la razón a quienes aseguran que la falta de cualificaciones adecuadas de los trabajadores explica el elevado desempleo”<sup>viii</sup>*

Por otra parte, producto de estas políticas de sometimiento a los intereses empresariales inmediatos y cortoplacistas, no sólo no se perciben visiones estratégicas más reales sino que se pretenden profesionales con perfiles muy específicos sin ninguna inversión empresarial para la adaptación al puesto de trabajo. Se tergiversa la función del sistema educativo o de la universidad en particular, intentando que pierdan su responsabilidad global respecto de la ciudadanía, respecto a una concepción de la empleabilidad de largo alcance, una mayor pertinencia social y personal, sosteniendo valores de equidad.

La realidad social nos muestra un panorama bastante diferente si miramos las estadísticas desde una visión ideológica no oficial, no neoliberal, sin manipulación. El abandono educativo temprano ha bajado casi 10 puntos desde 2004 sin cambios significativos en el sistema educativo, pero con una desaparición de las expectativas de empleo que generan una permanencia o una vuelta a los estudios.

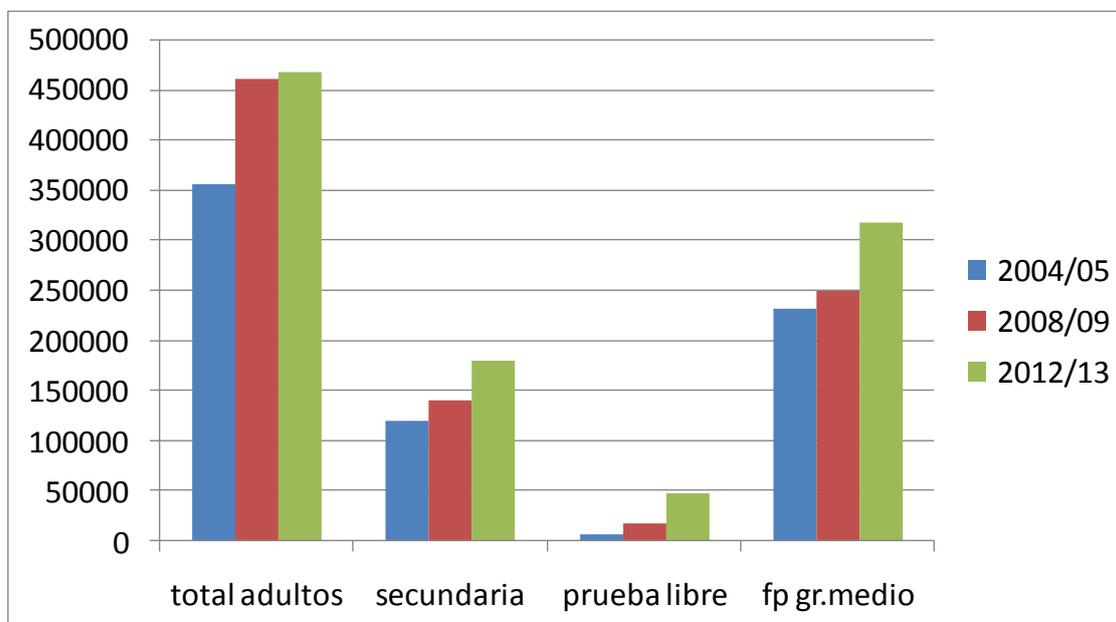
<b>2004</b>	<b>2007</b>	<b>2010</b>	<b>2013</b>
<b>32,2</b>	<b>30,8</b>	<b>28,2</b>	<b>23,6</b>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Informe estrategia europea 2020

No obstante se planifica una Formación Profesional Básica como receta mágica para evitar el abandono temprano, que pretende generar perfiles profesionales polivalentes pero del nivel más bajo del Catálogo de las Cualificaciones. Mezclando familias profesionales, agregando contenidos tradicionales con la excusa del aprendizaje a lo largo de la vida, transformando los Programas de Cualificación Inicial en una carrera de obstáculos para obtener un estatus de cuasi esclavitud. Necesitaríamos desarrollar este tema de forma específica y detallada para que se visualice el trasfondo de los diseños de la FPB, como la mejor demostración de la segregación social que propone la LOMCE.

Además si tenemos en cuenta la espectacular subida de todas las matriculaciones en todos los niveles no superiores de la enseñanza, incluyendo adultos y la formación profesional de grado medio ordinaria de los 16 a los 18 años vemos el innecesario cambio de la ley de educación. (Cuadro 1)

Cuadro 1 Alumnado que continúa estudios: adultos en secundaria y realizando pruebas libres para obtener el título de ESO y de 16 a 18 años de el grado medio. Elaboración propia de estadísticas del MECD



Pero conviene también analizar el cambio ideológico en el modelo de FP. La Ley 5/2002 de la Cualificaciones y la Formación Profesional en la Disposición Adicional Tercera plantea “Son áreas prioritarias que se incorporarán a las ofertas formativas financiadas con cargo a recursos públicos las relativas a tecnologías de la información y la comunicación, idiomas de los países de la Unión Europea, trabajo en equipo, prevención de riesgos laborales así como aquéllas que se contemplen dentro de las directrices marcadas por la Unión Europea. En la LOE: “La formación profesional promoverá la integración de contenidos científicos, tecnológicos y organizativos y garantizará que el alumnado adquiera los conocimientos y capacidades relacionadas con las áreas establecidas en la *disposición adicional tercera* de la Ley Orgánica

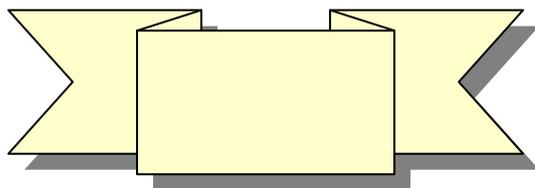
5/2002". Se transforman de manera notable en la LOMCE, con una concepción más conservadora y tradicional que la vigente en Europa:

3. La Formación Profesional promoverá la integración de contenidos de *materias instrumentales*, científicos, tecnológicos y organizativos y garantizará que el alumnado adquiera y *amplíe las competencias necesarias para su desarrollo profesional, personal y social*.

Si a esta vuelta a contenidos tradicionales le agregamos otras cuestiones como que al hilo de la iniciativa alemana, la Comisión Europea y el resto de instituciones de la Unión han hecho de la formación *'en el trabajo, dual o en alternancia'* objetivo prioritario para la cooperación en materia de educación y formación en el marco de la Estrategia 2020. Significa la asignación específica de fondos en los programas del Fondo Social Europeo, la Iniciativa de Empleo de los Jóvenes y del nuevo programa Erasmus +. En los próximos años una parte significativa de los fondos destinados a la educación y la formación se dirigirán a promover *'el aprendizaje en la empresa'* y la movilidad de jóvenes en formación, lo que significa *transferir más recursos públicos al sector privado y en muchos casos mano de obra gratuita o muy barata*

Pero el discurso empresarial insiste machaconamente en que hay demasiadas personas con estudios universitarios y pocos con FP. Por supuesto, la pirámide deformada es habitual en las ponencias sobre el tema. En principio resulta por comparación con otros países europeos, sobre todo Alemania, como la panacea. Ocurre que la situación actual está demostrando que el problema no son los estudios superiores sino el modelo, ya que esos países también están con dificultades en esa relación entre estudios profesionales no universitarios y universitarios. La problemática tiene más relación con temas sectoriales específicos y de niveles de innovación e investigación, de incorporación de las inversiones pertinentes de las empresas o con los cambios que han provocado las políticas de austeridad.

Otra arista del discurso empresarial se construye sobre la idea de los desajustes entre la teoría y la práctica, entre los conocimientos generales y la especialización para puestos de trabajo específicos y últimamente sobre las necesidades de una mayor polivalencia en el sentido de competencias relacionadas con la gestión o la comercialización.



#### **4.- LOS MODELOS DE COMPETENCIAS**

Lo esencial del cuestionamiento del modelo de competencias desde un punto de vista ideológico parte del sentido que demos a la misma noción y de la utilización que pueda hacerse. Porque la base de la ingeniería de recursos humanos es la individualización y la definición de cada competencia en función de los intereses empresariales. En general estos procedimientos concluyen en la evaluación del desempeño, convirtiendo las conductas observables en aspectos actitudinales más difusos y arbitrarios. Por consiguiente suelen poner el acento en las “aptitudes personales”, en los rasgos o actitudes que implican relaciones sociales encasilladas en los modelos de organización del trabajo o habilidades muy concretas que interesan en un momento y un puesto de trabajo específico.

Una categorización de la competencia, que permite aproximarse mejor a las definiciones, es la que diferencia tres enfoques. El primero concibe la competencia como la capacidad de ejecutar las tareas; el segundo la concentra en atributos personales (actitudes, capacidades) y el tercero, denominado “holístico”, incluye a los dos anteriores. No podemos aceptar el enfoque de “atributos personales” porque conduce a arbitrariedades en la selección y evaluación de “recursos humanos. Se pueden describir las capacidades en términos de saber hacer, de realizaciones, de asumir tareas y responsabilidades

Nuestra alternativa parte de la mayor objetivación posible, por consenso y sobre la base de descripciones detalladas de las competencias contextualizando su desarrollo. Con una concepción del aprendizaje y del desarrollo profesional que conecta lo formal, lo no formal e informal, la teoría con la práctica, la formación y la experiencia.

*“El enfoque de competencias busca estimular un proceso de aprendizaje que sea significativo para los estudiantes, integrando la teoría y la práctica, ya que conecta un determinado conocimiento o habilidad con la diversidad de aplicaciones en un entorno productivo complejo y cambiante.*

*El proceso, más que tendiente a entregar conocimientos o destrezas puntuales, se orienta a facilitar la identificación de las causas de los problemas presentes en una situación laboral y aportar soluciones creativas y efectivas, que en el caso de la formación de competencias laborales específicas implican elementos propios de una ocupación.*

*“Se trata de una formación que proporcione no solo los instrumentos para ingresar en el mercado de trabajo, sino también las capacidades para transitar todos los pasajes que sean necesarios entre diferentes empleos y exigencias laborales.” (CINTERFOR-OIT)<sup>x</sup>*

Además, podemos conectar esta noción dinámica de las competencias con una idea más amplia, que no sólo se refiera a las competencias laborales sino en un sentido global que abarque las competencias claves, genéricas o transversales que en última instancia se constituyen en las mejores armas para *el aprendizaje a lo largo de la vida y para la empleabilidad* como la que hemos definido.

*Las competencias se refieren a la capacidad de un individuo para desenvolverse en muchos ámbitos de la vida personal, intelectual, social, ciudadana y laboral: “vale la pena resaltar que al hablar de competencias nos hallamos frente a un fenómeno tanto individual como social y cultural, pues es la sociedad la que da sentido y legitima cuáles son las competencias esperadas y de mayor reconocimiento” (OIT)*

En este caso resaltamos las capacidades relativas a muchos ámbitos de la vida pero ponemos bajo la lupa la necesidad de reconocimiento. Porque lo que cuestionaremos será quién ejerce la acción del reconocimiento, ya que la vigencia de los valores empresariales y los mecanismos privatizadores del neoliberalismo convierten en autoridad de validación a múltiples entidades que acaban desregulando o comercializando los certificados. La acreditación o el reconocimiento de las competencias deben mantenerse en el plano de lo público, precisamente para garantizar legitimidad, credibilidad, equidad y pertinencia mediante marcos comunes de cualificaciones.

Es posible que en algunos casos muy específicos de competencias técnico-profesionales muy determinadas puedan existir organismos o entidades especializadas, pero en los aspectos generales de la formación profesional universitaria y no universitaria no se puede caer en una excesiva especialización que caduque en poco tiempo.

*“Por otra parte, acota Hirschhorn, el intento taylorista de objetivar las operaciones del trabajo, abstrayéndolas de la actividad concreta dirigida al logro de un producto, redujo la formación a un simple entrenamiento para el uso de herramientas y materiales, despojándola de toda referencia al contexto productivo y social. Firmó así la sentencia de muerte del modelo, incapaz de asumir las exigencias de cambios tecnológicos, organizacionales y culturales muy profundos”<sup>x</sup>*

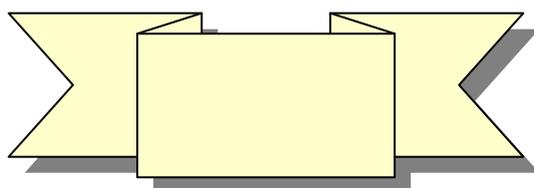
Porque las pretensiones cortoplacistas de muchas empresas sobre las competencias necesarias para determinados puestos de trabajo acaban limitando las posibilidades de los profesionales, cuando la realidad marca que son las empresas las que deben invertir en la especialización concreta, sin embargo ejercen presiones sobre las instituciones educativas para que se adapten a sus necesidades. Los modelos que proponen algunos gestores o políticos para el sistema educativo convierten la educación en un entrenamiento al servicio de los intereses empresariales cuando incluso los tiempos y los recursos hacen muy difícil esa adaptación. El sistema educativo necesita de una visión estratégica al servicio de la ciudadanía y de una rentabilidad colectiva respecto del sistema productivo y de los cambios tecnológicos y organizativos que pueden desarrollarse

*“La imposibilidad de codificar el conocimiento de la actividad de producción, se explica por qué los mercados no admiten ya prever con certeza sus tendencias estructurantes ni la gente sus preferencias de vida, empleo o consumo. Tal imprevisibilidad hace ilusorio el arraigado pensamiento de los planificadores educacionales que pretendía definir con precisión técnica los contenidos de una ocupación y, a partir de allí, delimitar con igual precisión los contenidos de saber que ajustarían el currículum escolar al trabajo efectivamente realizado.*

El concepto de **competencia** surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. (saber ser, saber convivir, aprender a aprender). En este sentido del modelo de competencias, incluso la OCDE incluye algunos análisis interesantes:

- **CARÁCTER HOLÍSTICO E INTEGRADO:** Conocimientos, capacidades, actitudes valores y emociones no pueden entenderse de manera separada.
- **CARÁCTER CONTEXTUAL.** Las competencias se concretan y desarrollan vinculadas a los diferentes contextos de acción.
- **CARÁCTER REFLEXIVO.** Las competencias básicas suponen un proceso permanente de reflexión para armonizar las intenciones con las posibilidades de cada contexto.
- **CARÁCTER CREATIVO DE LA TRANSFERENCIA.** La transferencia debe entenderse como un proceso de adaptación creativa en cada contexto
- **DIMENSIÓN ÉTICA.** Las competencias se nutren de las actitudes, valores y compromisos que los sujetos van adoptando a la largo de la vida.
- **CARÁCTER EVOLUTIVO.** Se desarrollan, perfeccionan, amplían, o se deterioran y restringen a lo largo de la vida

Tanto en el carácter holístico como en la dimensión ética se atisba claramente la necesidad de reflexión ideológica ante cualquier propuesta de definiciones o enumeraciones de competencias. Por supuesto, el carácter contextual será muy diferente si se concreta en lo inmediato o en la visión estratégica que siempre señalamos. Y para que el carácter evolutivo sea real, no pueden diseñarse acciones formativas o modelos de competencias rígidos, estereotipados o típicamente de entrenamientos mecánicos. Por eso conviene también tener en cuenta modelos más complejos para describir perfiles profesionales, antes que enumerar competencias en base a unos pocos elementos descriptivos.



## **5.- LOS PERFILES PROFESIONALES: una reflexión crítica**

El diseño y las correspondencias entre teoría y práctica, la orientación profesional y sobre todo la selección de personal serán radicalmente diferentes en función del análisis de los perfiles profesionales. El origen de determinadas competencias o de la cualificación en su conjunto proviene precisamente de ese análisis, aunque lo más habitual es una descripción elemental y sumamente reducida o estereotipada, cuando no tan general que sirve para muchos puestos de trabajo u ocupaciones. Necesitamos trabajar con un panorama más completo, como por ejemplo:

<b>PERFILES PROFESIONALES</b>		
Tareas a realizar Tipo de tareas	Entorno de trabajo	Problemas a resolver
Jerarquías Organización horizontal o vertical	Tiempos, espacios, objetos, personas	Autonomía o dependencia responsabilidades
<b>Formación y experiencia válidas</b>		
<b>Competencias: conocimientos, habilidades, capacidades</b>		
<b>RELACIÓN LABORAL PREDOMINANTE</b>		

Es evidente que los resultados para diseñar un plan de estudios o un programa de reciclaje serán radicalmente diferentes si se basan en descripciones elementales o en estudios detallados de las situaciones de trabajo de las ocupaciones y no sólo de un puesto de trabajo tipo, generalmente abstracto. Además podemos reflexionar críticamente sobre algunos conceptos claves de los enfoques de recursos humanos como los de Le Boterf

- puesto de trabajo: conjunto de tareas a realizar en un contexto determinado. Para nosotros la definición de tareas varía considerablemente en función del contexto de producción o prestación

de un servicio, pero también en función de las relaciones sociales internas y del tipo de tecnologías o procedimientos exigidos.

- puesto de trabajo tipo o real: posibilidad de reseñar las condiciones reales del ejercicio o el desempeño, para diferenciarlo de las descripciones “oficiales”, situación relevante para la representación sindical a la hora de negociar.
- puesto de trabajo objetivo: previsión sobre cómo debería ejercerse, sus posibles evoluciones, las combinaciones de tareas que se deben asumir
- ocupación tipo: agrupación de un conjunto de puestos de trabajo similares, más allá de la remuneración o la organización de recursos humanos vigentes. Se debería atender más a diversidad de tareas y responsabilidades en función de las características dinámicas actuales y menos a las competencias técnicas específicas (que sirven sólo para algunos “oficios” tradicionales que pueden subsistir)
- familias profesionales: agrupación de actividades y competencias similares, que pueden ejercerse en diferentes puestos de trabajo y sectores productivos diversos y cada vez más compatibles.
- perfil profesional requerido: tanto actual como previsible, abarcaría los requisitos de experiencia y formación, los ámbitos de competencias y las equivalencias de niveles entre las anteriores. Muy significativo puede ser considerar ámbitos o áreas de competencias que configuran más adecuadamente la cualificación, en lugar de competencias específicas, demasiado concretas o personales que se transforman en foco de arbitrariedades en manos de los “recursos humanos”.
- perfil profesional real: aunque Le Boterf lo define como conjunto de saberes, técnicas y aptitudes que posee un individuo en función del perfil requerido, aquí debemos atender mucho más a las condiciones reales del ejercicio de un trabajo, donde las relaciones de poder o las funciones y responsabilidades exigidas son determinantes
- perfil profesional ideal: se puede definir desde la óptica empresarial tradicional, desde una visión innovadora, o desde una perspectiva de economía social. En este caso no creemos en la posibilidad de una descripción neutra

Sobre todo pensando en la negociación colectiva y las clasificaciones profesionales en el contexto actual resulta interesante una enumeración de situaciones de polivalencia que propone R. López-Feal, pero es útil tenerlo en cuenta para los diseños curriculares o mejor dicho para criticar ciertos diseños, como los de la Formación Profesional Básica de la LOMCE. Unas polivalencias, que puede asumir distintas modalidades, unas más condicionantes que otras de las relaciones laborales, dependiendo del ámbito productivo, de servicios o del modelo de gestión y organización del trabajo.<sup>xi</sup>

- Polivalencia básica o elemental: cambio de puesto de trabajo, rotaciones, difícilmente justificadas suelen ocurrir en organizaciones del trabajo caóticas o en sistemas de explotación descontrolados
- Polivalencia por ampliación de tareas: distintas técnicas o diferentes condiciones, que en algunos puestos de trabajo u ocupaciones pueden justificarse por cambios adaptativos pero que también pueden significar mayores responsabilidades no contempladas en la remuneración. Lo más frecuente en las pequeñas empresas es la ampliación de tareas, ritmos o tiempos de trabajo en función de una ampliación de la demanda sin nuevas contrataciones, pero no siempre se puede identificar como polivalencia.
- Polivalencia por enriquecimiento de las tareas: más compleja, implica cambios de competencias o conocimientos que requieren formación. Está justificada cuando los cambios provienen de la incorporación de nuevas tecnologías o de los procedimientos utilizados, por lo cual exigiríamos las inversiones en formación necesarias. Si la experiencia es un valor en pocos casos sería justificables contratar a personas más jóvenes, con la formación requerida pero con menor coste laboral. En el caso de la imposibilidad del reciclaje, destacamos el valor de la cualificación y la necesidad de una remuneración adecuada.
- Polivalencia de grupo: cada vez más necesaria en los nuevos modelos organizativos, las funciones complementarias de los miembros del equipo deben cumplir unas condiciones de igualdad, pertinencia y compromiso compartido. De lo contrario se convierte en un escenario discriminatorio para algunos, se cometen errores en la adjudicación de tareas o se pierde motivación para el trabajo compartido.

Algo que señalamos de los discursos empresariales sobre la polivalencia, se visualiza en las fórmulas de construcción de los perfiles profesionales con la descripción de la versión 3.0 del marco de competencias para la industria TIC que resulta relevante, tanto en las 5 áreas como en las 4 dimensiones <sup>xii</sup>

Áreas del proceso de negocio:

A. PLANIFICACIÓN

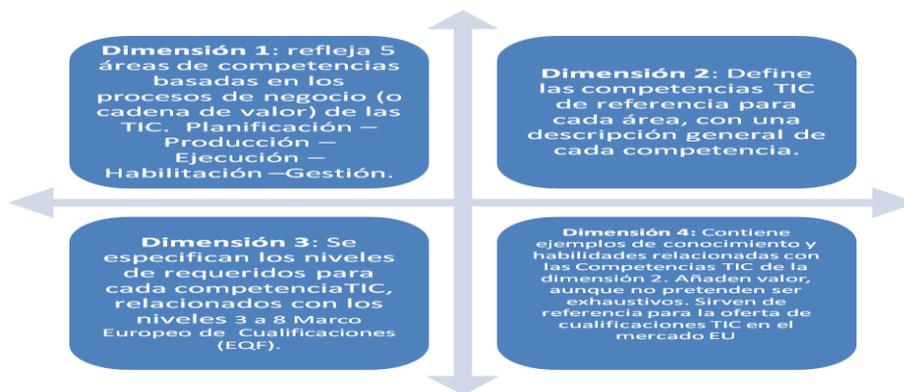
B. PRODUCCIÓN

C. EJECUCIÓN

D. HABILITACIÓN

**E. GESTIÓN:** las competencias incluidas en el área son:

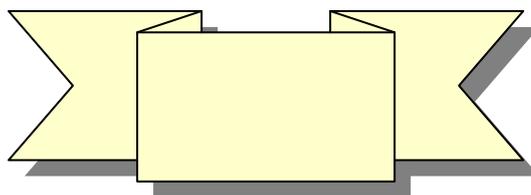
- E1 desarrollo de previsiones,
- E2 gestión de proyectos,
- E3 gestión de riesgo,
- E4 gestión de relaciones comerciales
- E5 mejora de procesos,
- E6 gestión de calidad de productos y servicios TIC,
- E7 gestión de modificaciones de negocio,
- E8 gestión de seguridad de la información,
- E9 política de sistemas de información



En otras clasificaciones también aparecen las funciones, perfiles o competencias relacionadas con las de gestión, aparte de las técnico-profesionales específicas del sector. Entre otros perfiles relacionados con la consultoría y el análisis de negocios, por ejemplo:

- ◇ Gestor de Productos y Servicios TIC
- ◇ Gestor de Investigación y Desarrollo

También: Consultor de Ventas (Sales & Applications Consultant)  
 Miembro de una empresa proveedora de servicios y productos TIC que se ocupa de una línea de productos o de un producto. Ofrece soporte a la acción de marketing en la fase de ventas y de puesta a punto de los suministros



## **6.- SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO y JUSTICIA SOCIAL:**

Si compartimos la idea de la necesidad de socialización de los saberes para garantizar la igualdad de oportunidades, ahora incluimos la idea de A. Gorz (para el reparto del trabajo) de banalización de las competencias como la necesidad de universalización de las competencias profesionales tanto como de las competencias claves que promueven una ciudadanía activa. Porque no existe sociedad del conocimiento productiva para todos y todas si no se comparte el capital cultural y social, si la producción del conocimiento se queda en manos de unos pocos. Ello implica el reconocimiento del valor del trabajo como valor añadido pero también como generador de capital acumulado en los objetos que hemos creado o producido. Ya desarrollamos esta idea con P. Bordieu en el Observatorio nº 1 y se relacionaba con el cambio de modelo productivo pensando en una sociedad que incorpora la ciencia y la tecnología para el bien común.

Si iniciamos el recorrido hacia la justicia social en cuanto al acceso y desarrollo del conocimiento como fuente de equidad, la educación y la formación profesional, sobre todo por la vía de las instituciones educativas, es un ámbito de construcción de lo público, por tres razones:

- 1. Por la publicidad de los saberes vinculada a su universal exposición; eso es que está destinado a todos.*
- 2. Por su condición de estar expuestos al contraste y al cuestionamiento de todos; es decir, que son criticables, contrastables y modificables; permitiéndonos observarlo como un espacio de diálogo, de contrastes y conflictos.*
- 3. Por su intencionalidad de generar las condiciones para un proyecto común; ya que lo público presenta también la posibilidad de un proyecto común (espacio de todos y abierto para todos; espacio de la justicia). Tiene que ver con la legitimación y la construcción social.<sup>xiii</sup>*

En función de esta construcción de lo público como oposición a la deriva de privatización de los servicios educativos y de formación, o incluso de orientación profesional, se pueden contrastar medidas y acciones claras de defensa de lo público o de refuerzo del neoliberalismo. Por ejemplo, las acciones compensatorias que siempre reivindicamos como necesarias para garantizar igualdad de resultados, que debemos reconfigurar para que se consideren ampliables en tiempos y colectivos diferentes pero no son ni las únicas ni las más eficaces, si no se desarrollan contextualizadas social y personalmente. Para considerar medidas que contribuyan realmente a la justicia social en cuanto a la equidad en el acceso al conocimiento, a la participación en la producción de conocimiento, las posibilidades de inserción profesional en condiciones de vida digna y trabajo decente. Tanto en las propuestas como en la aplicación de determinadas medidas se puede partir de una concepción neoliberal optimista pero determinista de lo innato individual como origen de las posibilidades de las personas o se puede considerar un excesivo determinismo social que hace inútil cualquier acción transformadora.

*“Nosotros estaríamos posicionados en una visión que incluye a las condiciones de aprendizaje y las del punto de partida como con inevitables determinaciones, pero reconociendo su influencia y condicionamiento relativo, entendemos que la educación es un importante instrumento de la justicia social (aunque no el único, aislado), que puede revertir en procesos determinados estratégicamente para tal fin, las tendencias a la mera reproducción, a partir de acciones sucesivas y continuas en esa direccionalidad.”<sup>xiv</sup>*

Como en nuestro caso queremos analizar también la formación, la orientación profesional y la inserción laboral nos planteamos políticas activas de empleo en relación con acciones compensatorias pero con una clara intención de promoción social y personal y no sólo con proveer de herramientas fáciles mediante reciclajes meramente instrumentales orientados a un empleo inmediato pero quizás sin futuro. Un entrenamiento rápido en competencias laborales para una inserción rápida en el empleo que existe en ese momento, significa muy pocas posibilidades de conservar el empleo, obtener otro o adaptarse a los cambios vertiginosos que vivimos. Las ganancias de las agencias de colocación se relacionan con esa inserción inmediata, casi siempre en empleos precarios con bajas exigencias de cualificación y muy pocas veces relacionados con las posibilidades futuras de las personas. Desde las políticas se trata de maquillar las estadísticas de paro lo antes posible y con una mínima inversión.

Las personas excluidas socialmente o de los sectores más vulnerables tienen más limitaciones de recursos, menores posibilidades de integración o mejora de su capital individual y social en su entorno. Generalmente no se reconocen sus dificultades para acceder a la información, a desarrollarse por sí mismos, porque la inequidad está arraigada en su situación desde la base. Las estrategias no se corresponden con sus necesidades y la tendencia será reproducir las desigualdades, si no se mejoran sus competencias claves para el aprendizaje a lo largo de la vida.

*...“cabría decir que el contexto sociopolítico actual se ha caracterizado por la crisis del Estado, fundamentalmente su conceptualización dentro de la perspectiva del Estado de bienestar. Se visualiza un “corrimiento” de las funciones sociales vinculadas con la realización de los derechos sociales como responsabilidad del Estado, y se delegan al ámbito privado, individual, organizado (ONGs), o de mera competencia en el mercado. Este proceso de cambio puede identificarse como crisis de lo público. Lo que en décadas pasadas era asumido por el Estado hoy se ha privatizado.”(ídem)*

Estos procesos nos llevan a considerar las dificultades que se generan cuando la perspectiva no es “lo común” y menos aún proyectos incluyentes, nos lleva a crisis de sentido de la educación y la formación. Porque la misma situación de individualización, segmentación, desregulación provoca la imposibilidad de elaborar proyectos equitativos que vayan más allá de la compensación educativa. Porque para las personas el conocimiento y sus posibles derivaciones en la sociedad actual pueden verse condicionados de forma profunda por los problemas de redistribución de bienes básicos, ausencia de reconocimiento que produce situación de exclusión o ciudadanía

de segunda y se somete o manipula a las personas impidiendo su participación y su desarrollo, homogeneizando o naturalizando sus situaciones inequitativas. Por eso señalamos algunas variables a considerar en cualquier política pública o simplemente en algunas medidas, para vincular la sociedad del conocimiento con la justicia social:

- 1.- el acceso al conocimiento general y especializado (bienes culturales)
- 2.- la posesión de conocimientos y sus ámbitos (científico, tecnológico, artístico, histórico, etc.)
- 3.- la distribución social y sectorial de los conocimientos (y de la innovación o la investigación)
- 4.- procedimientos para desarrollar las capacidades o las inhibiciones que pueden generarse al no considerar las diferencias de contextos sociales y personales
- 5.- dónde se construyen o legitiman los sentidos, dónde se diseñan los objetivos o se evalúan impactos sociales de las acciones programadas
- 6.- la crisis de representación en la construcción de lo público deslegitima y produce fragmentaciones o situaciones excluyentes

Todas estas variables podrían convertirse en indicadores de evaluación cuantitativos y cualitativos para poder valorar si una sociedad, una institución o determinadas políticas públicas nos conducen a la justicia social. Como por ejemplo, la relación entre la democratización del acceso con la imposibilidad de garantizar igualdad en la oferta y equidad en los resultados. Para la ideología neoliberal siempre es suficiente la igualdad en el acceso, como mucho con algunas medidas compensatorias que pueden basarse en aportar medios materiales o de subsistencia (becas, comedores, ayudas, etc) o en algunos casos la producción de materiales didácticos diferenciales, que no siempre cumplen con la función que se pretende.

En estos asuntos todavía queda mucho que analizar para poder proponer con fundamento, aunque ya existen algunos estudios o proyectos de la UNICEF y otras entidades o experiencias aisladas de instituciones educativas que trabajan por la justicia social.

*“La garantía de un currículum compartido no implica perseguir un nuevo universalismo homogeneizante. La definición del currículum compartido exige el reconocimiento de la diversidad, ya que, de otro modo, los propios aprendizajes fundamentales pueden ser injustos, si legitiman la cultura de los sectores dominantes y relegan la de los sectores populares (Connell, 1997; Terigi, 2008). Todos los alumnos deben sentirse reconocidos en las definiciones de los saberes fundamentales.”<sup>xv</sup>*

Resulta muy interesante de cara a los debates sobre la calidad y la cantidad de los contenidos curriculares necesarios para garantizar la equidad en los aprendizajes el concepto NAP (núcleos de aprendizaje prioritarios), sobre todo para quienes recelan de la enseñanza comprensiva.

## **Definiciones de los Núcleos de Aprendizajes Prioritarios (NAP)**

a) Objetivos:

- Instrumento de unidad para un sistema educativo desigual y heterogéneo.
- Consolidación de una plataforma común “que aporte a revertir las injusticias”.
- Enfoque intercultural promotor del diálogo y el encuentro entre grupos culturalmente diversos en las distintas esferas sociales.

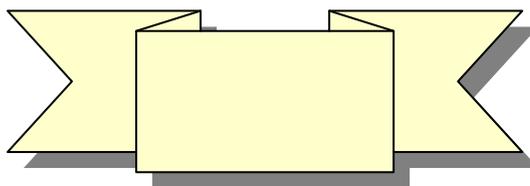
b) Criterios para la selección de los saberes y capacidades:

- “Modos de pensar o actuar fundamentales desde el horizonte de las condiciones de igualdad y equidad”.
- “Problemas, temas, preguntas principales de las áreas/disciplinas y sus formas distintivas de descubrimiento, razonamiento, expresión, dotadas de validez y aplicabilidad general”.
- “Relevantes para comprender y situarse progresivamente ante problemas, temas y preguntas que plantea el mundo contemporáneo en el que los niños se desenvuelven”.
- “Condición para la adquisición de otros aprendizajes en procesos de profundización creciente”.

Incluyen niveles y área de aprendizaje y materiales complementarios como:

- **Cuadernos para el Aula:** secuencias didácticas para apoyar y orientar las prácticas de enseñanza de los docentes.
- **Colección Juntos para Mejorar la Educación:** explican los NAP a las familias, aconsejando las distintas maneras en que éstas pueden colaborar con el aprendizaje de sus hijos.

Sería muy importante conseguir la elaboración de proyectos similares tanto para la educación en competencias claves como para la cualificación profesional de los adultos. Sobre todo para las personas que abandonaron prematuramente el sistema educativo y que necesitan recualificarse para no quedar excluidos del mercado de trabajo. Existen unas carencias significativas en cuanto a conocimiento de las situaciones, orientación profesional y metodologías de aprendizaje de estos colectivos. Si consideramos con seriedad los principios de equidad, pertinencia y calidad, estos objetivos son prioritarios para superar las desigualdades.



## **7.- IDEOLOGÍA del EMPRENDIMIENTO Y MODELO DE COMPETENCIAS**

El individualismo del modelo y la exaltación de los valores empresariales unidos a la falta de creación de empleo y la recesión económica, alimentan la obsesión por incorporar incentivos y contenidos sobre el emprendimiento. Por un lado se promueven fórmulas de formación de mano de obra barata y por otra que cada cual se busque la vida mediante el autoempleo o la creación de empresas. En las competencias claves de la Unión Europea ya aparece “sentido de la iniciativa y espíritu de empresa”

- Por sentido de la iniciativa y espíritu de empresa se entiende la habilidad de la persona para transformar las ideas en actos. Está relacionado con la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos, así como con la habilidad para planificar y gestionar proyectos con el fin de alcanzar objetivos.
- En esta competencia se apoyan todas las personas, no sólo en la vida cotidiana, en casa y en la sociedad, sino también en el lugar de trabajo, al ser conscientes del contexto en el que se desarrolla su trabajo y ser capaces de aprovechar las oportunidades, y es el cimiento de otras capacidades y conocimientos más específicos que precisan las personas que establecen o contribuyen a una actividad social o comercial. Ello debe incluir una concienciación sobre los valores éticos y promover la buena gobernanza.

Nuevamente el trasfondo ideológico de una competencia como iniciativa, innovación o asumir riesgos será diferente en función del modelo de sociedad y de seres humanos que se postule. Ocurre que los contenidos acaban incluyendo la normativa para creación de empresas o las pautas comerciales y el desarrollo de la capacidad de iniciativa o innovación brilla por su ausencia.

En un trabajo sobre Competencias claves para el empleo (1999) seleccionamos y describimos esta capacidad de iniciativa e innovación:

- La capacidad de emprender nuevas tareas de forma creativa, incorporando modificaciones que mejoren los procesos, productos o servicios
- Participar proponiendo ideas, tareas o acciones nuevas, con sentido del riesgo, evaluando los desafíos

Incluyendo también nuestra interpretación de Adaptabilidad al cambio:

- La capacidad para adaptarse a las tareas con la flexibilidad mental y emocional que permita asumir las innovaciones o los cambios, participar de forma activa en la búsqueda de soluciones, transformando la realidad

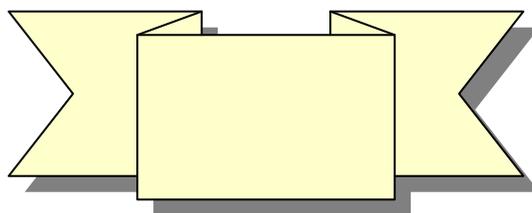
Relacionada con la Autonomía, que también se interpreta con trasfondo ideológico en la ingeniería de recursos humanos y en las concepciones neoliberales, por lo cual también la describimos con más detalle desde nuestra visión:

- La realización de una tarea de forma independiente, en pensamiento y en acción, sin necesidad de controles o directrices directas
- No es sinónimo de egocentrismo ni enemiga de la solidaridad
- Es complementaria de la responsabilidad y subsidiaria de la seguridad en sí mismo<sup>xvi</sup>

Otro tanto puede ocurrir con la competencia del *trabajo en equipo*, que adquiere diferentes sentidos si se trata del concepto empresarial o de la idea de trabajo cooperativo. Si la fuente de los objetivos es la competitividad, se traduce siempre en individualismo, los valores que van a transmitirse y la formación que se propone van a desarrollar sentidos a-sociales e identidades conservadoras. Con nociones de eficiencia netamente empresariales y modelos de coaching mecanicistas, presentados como técnicas asépticas que esconden el trasfondo ideológico de fidelización con los objetivos comerciales, con los modelos de organización del trabajo, sin ninguna perspectiva crítica, ni creativa ni de defensa de los intereses profesionales.

Estos modelos de competencias generan dependencia o tecnocracia, donde la persona pierde su profesionalidad a favor del respeto a unas normas, unas conductas determinadas por los valores empresariales. En el caso del desarrollo de los valores del emprendimiento desde la ideología neoliberal se alimenta el “sálvese quien pueda” Porque los principios claves del neoliberalismo están muy claros: individualización, privatización, la educación o la formación son mercancías que se compran y se venden, deben ser un negocio y desaparecen las responsabilidades del Estado, en suma desaparece el bien común o el compromiso colectivo.

Nuestras orientaciones de 1999 señalaban que existe trabajo en equipo cuando un grupo de personas realiza una tarea en común, en interdependencia recíproca, y el resultado es el producto de las acciones de conjunto. Implica un objetivo común, sentirse parte del grupo, participación activa, un producto no una suma, cooperación, integrando el conocimiento y la experiencia de todos los miembros. Incluso podría incorporarse proyectos en común que incluyan la participación sindical en la organización del trabajo.



## **8.- POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA JUSTICIA SOCIAL. REDISTRIBUCIÓN, RECONOCIMIENTO Y REPRESENTACIÓN**

Una de las bases de las diferencias ideológicas pasa por la consideración y el papel de la educación y la formación como políticas públicas. Para el neoliberalismo desaparece la construcción de lo público como reconocimiento de la ciudadanía, como ámbito de legitimación colectiva de significados, de los bienes o servicios con finalidades sociales. Manda lo privado como privilegio del juego del mercado, de las cuestiones individuales, con procesos casi contrarios al desarrollo social, políticas públicas débiles, inestables o ineficientes

*“Las políticas educativas, intentaron distintas finalidades específicas, conforme los diferentes momentos históricos de nuestros pueblos, pero, reconocida la educación como derecho social, ha sido identificada como estrategia de integración social y desarrollo de la ciudadanía. A su vez, los ciudadanos han reconocido en ella un ámbito de acceso deseable no sólo por sí mismo, sino porque por esa vía se podrían obtener mejoras en los posicionamientos y funcionamientos dentro del juego social y laboral fundamentalmente. Estas certezas son las que actualmente están siendo cuestionadas ante la aparente oscuridad y el “resquebrajamiento” del contrato social que permitía la cohesión para la cual las instituciones educativas se tornan imprescindibles en términos de poder fomentar equidad, identidad, sentidos sociales y horizontes de futuro.”<sup>xvii</sup>*

En nuestro caso necesitamos la consideración de la formación profesional como política pública, como un **derecho social** que garantiza no sólo el desarrollo personal y profesional que reconocen las leyes sino que promueve la cohesión social, el equilibrio igualitario que permite la construcción de sociedades equitativas, no conflictivas, integradas. No podemos aceptar pasivamente el principio del derecho individual del neoliberalismo, porque nos lleva a la respuesta típica de prestación de un servicio sin importar la entidad pública o privada que lo presta.

Ahora mismo ya existen agencias privadas de colocación que asumen la orientación y la inserción, que suelen estar relacionadas o son parte de empresas de formación. Eso significa que la orientación y la formación profesional para el empleo ya no se consideran parte de las políticas públicas activas donde las inversiones se programan en función de necesidades sociales y no de la ganancia. Si no consideramos la orientación y la formación como ámbito de lo público y de garantía de justicia social, la partida estará perdida, porque se convierten en una mercancía que se compra y se vende y el destino de las personas que necesitan esos procesos y la sociedad que colectivamente se responsabiliza de sus finalidades no cuentan en esas políticas.

Desde lo económico las inversiones deben realizarse desde la redistribución, teniendo en cuenta las necesidades a satisfacer para desarrollar equitativamente el conocimiento y la cualificación profesional. Eso significa reconocer el origen de las desigualdades y no considerar, como el neoliberalismo, que cada persona es responsable de su empleabilidad.

Desde los valores de ciudadanía significa el reconocimiento de los derechos sociales, de las personas con todas sus necesidades, intereses y motivaciones y de las necesidades colectivas por encima de las ganancias particulares e inmediatas que reclaman muchas empresas.

Además, según considera la OIT, la importancia del diálogo social como fundamento democrático, de representación, que promueve y afianza derechos, inversiones y objetivos sociales. Sobre todo en las condiciones actuales, *“En estos contextos, nos encontramos frente a problemas de injusticia social que no sólo se profundizan, sino que han tendido a “naturalizarse”, encontrando fundamentalmente respuestas “contenedoras del agravamiento” ... con tendencias básicamente eficientistas, pero que, en su mayoría, no han logrado hacer un uso eficiente del gasto público.”(idem)*

Las políticas públicas y las estrategias de los actores sociales que promueven la justicia social tendrán que contar con una contextualización detallada para no caer en la tentación de volver a responsabilizar a los más débiles:

- Brecha social en la distribución de ingresos y posibilidades, con una preocupante falta de empleo productivo, que genera no sólo explotación sino exclusión social
- Crisis en relación a la participación, representación y responsabilidad política por la realización de los derechos sociales; restricciones y contradicciones en el desarrollo de la ciudadanía producto de las alteraciones del Estado del Bienestar.
- Conflictos, problemas y fracasos de las instituciones dedicadas a los derechos sociales, tanto desde las inversiones como del sentido de las políticas sociales

Nuevamente recurrimos al proyecto de la OEI para visualizar algunas de las consecuencias:

*“ante una acumulación desigual e inequitativa (como dice N. Lechner) se da desigualdad del mismo tenor también en la distribución del capital social, aquellas personas que por sus niveles de ingresos y de educación disponen de redes sociales más extensas, pueden tender a aumentar su capital social, mientras que quienes están en situaciones más desfavorables, también encuentran hoy restricciones en la ampliación y desarrollo de redes de cooperación.”*

Ya analizamos el asunto del *capital social* en trabajos anteriores, como el del Observatorio N° 1 o el Informe 90, y también las ideas sobre Justicia Social.<sup>xviii</sup> Ahora nos encontramos con una de las funciones más determinantes de la ideología dominante: *la reproducción de las relaciones sociales de producción*. La reproducción de los valores, las creencias, las motivaciones, las ideas que provocan la “naturalización” de las estructuras sociales vigentes garantizando la ausencia de cuestionamiento, asegurando *la hegemonía* del discurso neoliberal. Con distintas connotaciones en palabras de Gramsci, de Foucault o de Althusser, pero siempre en el sentido clave de impedir las transformaciones que pongan en dificultades las relaciones económicas y sociales neoliberales.

Por eso nos parece imprescindible que desde los actores, organizaciones, instituciones sociales o académicas se replanteen las ideas, las fórmulas, las medidas que proponemos o reivindicamos, para no contribuir a la reproducción pasiva del modelo neoliberal. Las acciones de orientación, formación o inserción:

- ▶ Deben responder tanto a la competitividad de las empresas como a los intereses de los trabajadores/as para su cualificación y desarrollo profesional, para ser eficaz para la productividad
- ▶ La productividad no se basa en bajos costes laborales sino en la capacidad para generar valor añadido

*“si se trata de generar un crecimiento económico más dinámico, continuado y sostenido, y a la vez menos volátil, la FP se constituye en la actualidad como una aliada de máxima relevancia para contribuir a los procesos de mejora de la productividad de las unidades productivas. Además, hay sobrada evidencia en que la FP no sólo se ha convertido en un elemento clave a la hora de poner en marcha las propuestas económicas y productivas centradas en la necesidad de agregar valor a los bienes y servicios producidos por las economías nacionales, sino también en la incorporación de vastos sectores de la fuerza laboral muchas veces localizados en el sector informal de las economías y en la promoción del trabajo decente”<sup>xix</sup>.*

Cuando las políticas públicas tienen en cuenta las variables tanto del desarrollo económico como de la competitividad en términos sociales, con compromiso colectivo y responsabilidades institucionales, significa que la productividad depende de las acciones de todos los actores y todas las medidas, incluida la formación profesional. *“En la medida que los gobiernos formulan políticas públicas -globales y sectoriales- que promueven el crecimiento económico, el desarrollo productivo, la integración social, más y mejores empleos para todos, la institucionalidad de la FP se ve impulsada a integrar sus acciones en el marco de esas políticas económicas y sociales. Y lo hace por tres vías: (a) el desarrollo de las competencias individuales y colectivas necesarias para atender las demandas de la innovación, la productividad y la competitividad; (b) el fortalecimiento del diálogo social; la articulación entre lo público y lo privado, y lo nacional, lo territorial y lo sectorial; y (c) el aseguramiento de la igualdad de oportunidades, evitando cualquier forma de discriminación en el acceso a trabajos decentes”.*

Recurrimos a la OIT para enumerar con algunos principios claves

*“La formación profesional no solamente integra el concepto de trabajo decente sino que además lo envuelve, ayudando a configurar un entorno que lo haga viable. No habrá trabajo decente sin democracia, justicia social y ciudadanía. Y no habrá nada de esto sin educación, incluida la formación profesional”*

*“La formación bien entendida no puede ser funcional a la reproducción de formas y condiciones de trabajo que atentan contra el respeto a los derechos humanos básicos fundamentales, sino que ha de propender siempre a elevar la calidad de tales formas y contenidos del trabajo y sus relaciones.”*

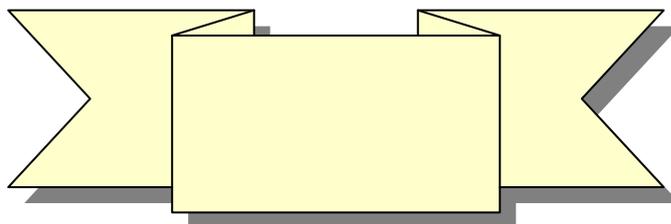
*“En definitiva, una formación de calidad sería aquella que, además de poseer niveles técnicos suficientes y capacidad de adaptarlos a diferentes escenarios, es capaz de responder adecuadamente a las demandas, necesidades y expectativas de sus sujetos de atención (individuos, empresas, sectores, cadenas productivas, territorios), y posibilita simultáneamente la creación de nuevas necesidades y expectativas personales, sociales y de desarrollo/promoción profesional en la población participante.”*

**La Recomendación 195 de la OIT sobre El desarrollo de los recursos humanos, educación, formación y aprendizaje permanente (2004)**

“los Estados Miembros deberían fortalecer, en los planos internacional, nacional, regional y local, así como en los planos sectorial y de la empresa, el diálogo social y la negociación colectiva respecto de la formación, como un principio básico para el desarrollo de sistemas, y para la pertinencia, la calidad y la relación costo-beneficio de los programas”.

El **Programa Global de Empleo de 2003** define la Formación Profesional como:

- (a) un derecho fundamental y un elemento esencial para la consecución del trabajo decente;**
- (b) un área específica de intervención en el repertorio de las políticas de desarrollo, y en particular las políticas activas de empleo; y**
- (c) como herramienta de inclusión social y promoción de la equidad.**



## **9.- DESAJUSTES DE COMPETENCIAS PARA EL CAMBIO DE MODELO O PARA SALIR DE LA CRISIS**

Desde la Estrategia de Lisboa la Unión Europea y por las mismas fechas la OCDE despliegan estudios e informes sobre la necesidad de ajustes de competencias entre la educación y el empleo, aunque los primeros lo justifican también con la necesidad de movilidad de la mano de obra entre países. Las perspectivas se basan en los objetivos marcados: a) mejorar el crecimiento económico a través de la educación y de la formación, b) la demanda de habilidades y de movilidad individual y c) reconocimiento de cualificaciones profesionales y competencias (básica) para el aprendizaje permanente.

Por supuesto, los cambios a partir de la crisis se dejan ver claramente en algunos de los supuestos sobre los que se trabajaba a partir de esas expectativas. Primero se planteaba el supuesto de la falta de habilidades y competencias para determinadas necesidades del mercado laboral, que es evidente en algunos sectores pero imposible de demostrar en otros o con carácter general por los cambios radicales que pueden sobrevenir tanto por las políticas de salida de la crisis como por las perspectivas de cambio de modelo en algunos países. Tanto por la economía como por el contexto de relaciones laborales, se pueden vislumbrar los conflictos de desajustes por subempleo que hemos analizado. El segundo supuesto también lo hemos trabajado criticando las ideologías desarrollistas, como si la educación o la formación profesional fueran las responsables de proveer de las competencias que necesita el mercado de trabajo. Dadas las irracionalidades y los cambios vertiginosos cada vez más se debería apostar por una educación y una formación amplia, flexible, de bases sólidas para aprender a aprender, y que la adecuación al puesto de trabajo se realice a cargo de las empresas y a partir de la experiencia. Porque es imposible conseguir una adecuación específica de competencias entre la educación y el empleo como pretenden muchos empresarios. Tampoco se considera el contexto de las opciones reales de las personas, desde la orientación profesional inexistente hasta las dificultades para encontrar la formación necesaria.

*“ Un mayor interés político en la educación y en la formación, dominado por objetivos instrumentales a corto plazo, parece negar la diversidad de entornos institucionales de los mercados laborales europeos así como también la infrautilización de habilidades disponibles entre la fuerza laboral, la escasez de trabajos bien remunerados, la calidad del empleo y distribución desigual del trabajo”<sup>xx</sup>*

Desde la Escuela Danesa de Educación de la Universidad de Aarhus en 2008 ya señalaban la simplificación del problema social y la ausencia de contextualización sobre los mercados laborales para los objetivos con respecto a las competencias. La misma autora señala que “tampoco se está prestando atención política a las limitaciones estructurales, institucionales y dispositivas que limitan la agencia individual en la búsqueda de oportunidades educativas y laborales dentro de la Unión...el “ideal regulador” de la UE para el desarrollo de competencias puede tener efectos no previstos sobre el bienestar social...”

Por otra parte, los trabajos de adaptación de las carreras universitarias para el Plan Bolonia partiendo del Proyecto Tuning, se desarrollaron sobre el supuesto de responder a la lógica de las competencias profesionales, quizás con todas las resistencias obvias por el cambio de modelo curricular pero también por estar respondiendo a las necesidades de las empresas. Aunque algunos analistas piensen que es un debate de los 90, siguen vigentes las dos posiciones enfrentadas, que se disfrazan con diferentes enunciados:

*“aquellas que plantean que los estudios universitarios se deben especializar y diferenciar para atender a la diversificación del mercado de trabajo y aquellos que consideran que los estudios universitarios deben centrar sus esfuerzos en propiciar los conocimientos más generales, mayor flexibilidad, habilidades para solucionar problemas, y en suma, el conjunto de competencias genéricas”<sup>xxi</sup>*

Por esta polémica y por un sentido ideológico pensamos que el ajuste de competencias no puede referirse a necesidades inmediatas, por la imposibilidad real de ser satisfecha esa demanda en el período de desarrollo de una carrera y de nuestra concepción sobre la empleabilidad así como de los principios de la justicia social. El currículo educativo debe abarcar programas y metodologías atendiendo a los perfiles profesionales requeridos en general, para facilitar la posterior adaptación a diferentes puestos de trabajo, en diferentes ámbitos productivos, organizativos, tecnológicos, sujetos a cambios radicales en poco tiempo.

Otra de las quejas del empresariado suele ser la falta de formación práctica, sabemos que no es real en el mismo sentido anterior y con grandes diferencias entre formación profesional no universitaria y la formación universitaria y entre familias profesionales o sectores. Cada vez más se va incorporando una concepción teórico-práctica para la adquisición del saber hacer y las horas de prácticas en los centros de trabajo existen desde siempre. Vuelve a ser una visión cortoplacista, de sobrevaloración del aprendizaje en el puesto de trabajo y muchas veces teñida de un interés concreto para no retribuir la cualificación superior o disponer de mano de obra gratis con las prácticas no laborales

De cualquier forma están proliferando estudios sobre el fenómeno del desajuste de competencias, que se basan en dudosos elementos de contraste, como la standarización de ocupaciones o la conversión de años de escolaridad en niveles de cualificación. Algunos nos llevan a no considerar los desajustes horizontales o la insatisfacción de quienes trabajan con requerimientos menores que su formación. También se confunden competencias con cualificación y no se consideran otra serie de factores que intervienen en los desajustes como el género, la edad, la experiencia, el origen, las áreas de conocimiento de sus estudios, la formación no formal, todo ello relacionado con cada puesto de trabajo con todos sus condicionantes. Uno de los factores habitualmente olvidados tanto por los programadores como por los investigadores es la diferencia nuclear entre pequeñas y grandes empresas.

Podemos insistir en la necesidad de reflexión crítica para no creernos muchas de las afirmaciones de algunos estudios tan sesgados como el PIAAC de la OCDE, porque analiza competencias lingüísticas y matemáticas como si fueran las que marcan los niveles de cualificación. Aunque muchos se basan

en las opiniones de los departamentos de recursos humanos o propiamente del empresariado, hay que tomarlos como lo que son, como análisis etnográfico de las opiniones de un determinado colectivo y ése será su valor. Lo que no puede aceptarse es que se conviertan en la verdad absoluta sobre los desajustes. Por ejemplo, en un estudio titulado: Desajustes entre formación y empleo en el ámbito de las enseñanzas técnicas universitarias: la visión de los empleadores de la Comunidad de Madrid se configura una tabla con las “Condiciones que ha de poseer el Titulado Ideal de Enseñanzas Técnicas”

<b>FORMACIÓN ACADÉMICA</b>	<b>RASGOS PERSONALES</b>	<b>HABILIDADES SOCIALES</b>
<b>Conocimientos técnicos básicos y sólidos</b>	responsable	Trabajo en equipo
<b>Realizar prácticas laborales durante la carrera</b>	Proactivo/a	Habilidades comunicativas
<b>Inglés medio avanzado</b>	Con iniciativa	Capacidad de adaptación a nuevos entornos y situaciones y de afrontar retos
<b>Capacidad y motivación para aprender</b>	Capacidad de esfuerzo	Dinamismo y capacidad de integración

Como podemos ver se expresa en términos de “condiciones” y no de competencias, porque está muy claro que el empresariado no describe competencias, pero además señalan condiciones de la formación académica sin relacionarla con las competencias. Se supone que realizar prácticas es un elemento necesario y los rasgos personales no sabemos si se consideran objetivos de aprendizaje. Quizás lo mejor enunciado sean las habilidades sociales, aunque por ejemplo la capacidad de adaptación puede abarcar procedimientos técnicos que no son precisamente habilidades sociales. La transcripción de algunas opiniones (como estudio cualitativo) pueden ser útiles para visualizar las diferencias con las competencias que se describen en los perfiles profesionales.<sup>xxii</sup>

Ahora planean sobre la educación y la formación los desajustes en términos de infra-cualificación de las personas de oficios tradicionales de sectores en declive. Como fuente de desigualdades presentes y futuras debe ser una preocupación radical, ya que lo más probable es que esas personas no estén en condiciones de integrarse en el mercado de trabajo. Esto significa que las inversiones en reciclaje, recualificación, formación para el empleo

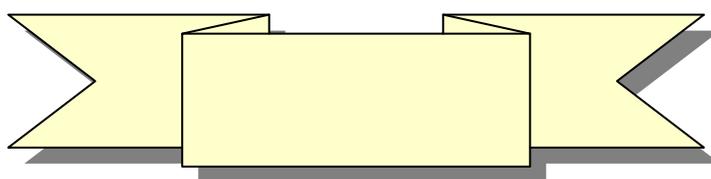
deberían reforzarse cuantitativa y cualitativamente, contando con políticas públicas de orientación profesional pertinentes, equitativas y de calidad. Si no cambia el modelo productivo seguiremos con subempleo y emigración de las personas con mejores cualificaciones pero sin ampliación de servicios sociales y personales tampoco habrá empleo para otros sectores. Si cambiamos el modelo necesitamos recualificar y promover la adquisición de las competencias claves para el aprendizaje a lo largo de la vida de las personas que se descolgaron del sistema educativo.<sup>xxiii</sup>

Para superar estos desajustes será vital la participación de los agentes sociales, en particular las organizaciones sindicales tanto en la formación como en el reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de aprendizajes no formales e informales. Significa identificaciones más fáciles de los conocimientos y las habilidades necesarias para los cambios de perfiles profesionales. Pero más necesario aún es el acuerdo en la negociación colectiva, por un lado para neutralizar las resistencias empresariales que temen que surjan las demandas de aumento de las retribuciones, por otro para garantizar la correspondencia con la formación continua que permita el desarrollo de itinerarios cualificantes de promoción profesional.

*“el reconocimiento y certificación de la capacidades representa una gran oportunidad para los trabajadores pero también, una necesidad positiva para las empresas y la economía en su conjunto. No obstante, la validación de los aprendizajes no debe parecerse a un “ghetto”, estigmatizando a aquellos cuya formación inicial sea limitada....*

*...Es importante que todos los sectores se impliquen en el tema de la validación de las capacidades: empresas, sindicatos, trabajadores, profesionales de la formación y autoridades públicas a fin de que se creen las condiciones para la adecuada puesta en marcha...que sean abiertos y eficientes y que den un impulso al reconocimiento y el desarrollo de las capacidades en general*

**“Es especialmente importante que haya negociación colectiva sobre el reconocimiento de las capacidades. En este periodo en que las conquistas sociales están siendo eliminadas o amenazadas en muchos países europeos (Schömann 2014), la congelación permanente de los esfuerzos en educación y formación significa un golpe añadido al desarrollo económico y social de Europa. Es esencial que en el área de educación y formación se hagan grandes esfuerzos europeos sobre el terreno, asegurando la posibilidad del reconocimiento de las capacidades para todos a fin de proteger mejor a las personas, – especialmente las más vulnerables- y además, asegurar una mejor anticipación y gestión de la movilidad profesional.”<sup>xxiv</sup>**



## REFERENCIAS:

---

<sup>i</sup> SÁNCHEZ LLOPIS, E Y ROCHA, F (2013): Una lectura ideológica de la crisis Informe nº 61 Fundación 1º de Mayo

<sup>ii</sup> BACHELARD, G (1988): La formación del espíritu científico. Siglo XXI México

<sup>iii</sup> TORRES, C (1979): Ideología, educación y reproducción social. Revista de Educación Superior nº 32. México.

<sup>iv</sup> CARNOY, M (1976): La educación como imperialismo cultural. Siglo XXI. México. Citado por Torres C

<sup>v</sup> ACOSTA, E (2010): La formación profesional y las cualificaciones para el cambio de modelo productivo. Observatorio social de la Educación nº 1. Fundación 1º de Mayo. Madrid

<sup>vi</sup> ACOSTA, E (2014): Educación, Formación y Cualificación profesional. Informes 90. Fundación 1º de Mayo. Madrid

<sup>vii</sup> OIT CINTERFOR (2006): Calidad, pertinencia y equidad. Un enfoque integrado de la formación profesional. Trazos de la formación nº 28. Montevideo

<sup>viii</sup> ACOSTA, E (2014): Mitos y contradicciones del desajuste de competencias. Revista de Estudios y Cultura nº 62 Fundación 1º de Mayo. Madrid

<sup>ix</sup> ACOSTA, E (2014): Educación, Formación y Cualificación profesional. Informes 90. Fundación 1º de Mayo. Madrid

<sup>x</sup> ROJAS, F (1999): El saber obrero y la innovación en la empresa. OIT Cinterfor. Montevideo

<sup>xi</sup> LÓPEZ FEAL, R (1998): Mundialización y perfiles profesionales. UB. Horsori. Barcelona

<sup>xii</sup> <http://www.ecompetences.eu/>

<sup>xiii</sup> ) CULLEN, CARLOS (1997): *Crítica de las razones de educar*, Ed. Paidós, Buenos Aires.

<sup>xiv</sup> OEI (2007): Proyecto equidad y políticas educativas. Programa Calidad y equidad en educación.

<sup>xv</sup> Veleda, C, Rivas, A y Mezzadra, F( 2011 ); La construcción de la justicia educativa. CIPPEC-Embajada Finlandia- UNICEF. Buenos Aires.

---

<sup>xvi</sup> GUERRERO, A, ACOSTA, E Y TABORDA, A (1999): Las competencias claves para el empleo estable y de calidad. GPS Madrid

<sup>xvii</sup> OEI (2007): Idem

<sup>xviii</sup> ACOSTA, E, PASTOR, V Y SAINZ, V (2014) Educación para la Justicia Social. Cuadernos nº 36. GICE-UAM. Fundación 1º de Mayo. Madrid

<sup>xix</sup> WEINBERG, P.D (2014): Formación Profesional y políticas públicas nacionales. Un cambio de paradigma. Tendencias En Foco nº 29. Buenos Aires. Importante información sobre países de América Latina y el Caribe

<sup>xx</sup> MILANA, M (2008): El discurso post-Lisboa sobre el desajuste de las habilidades y la mejora de las competencias. Revista Profesorado- UGR

<sup>xxi</sup> GARCÍA ESPEJO, I Y IBAÑEZ PASCUAL, M (2006): Competencias para el empleo. Demandas de las empresas y medición de los desajustes. Revista Internacional de Sociología Nº 43

<sup>xxii</sup> MARTIN DEL PESO, M, RABADÁN GÓMEZ, A.B Y HERNÁNDEZ MARCH, J (2013): Desajustes entre formación y empleo en el ámbito de las enseñanzas técnicas universitarias: la visión de los empleadores de la Comunidad de Madrid. Revista de Educación nº 360

<sup>xxiii</sup> ACOSTA, E (2010): La formación profesional y las cualificaciones para el cambio de modelo productivo. Fundación 1º de Mayo

<sup>xxiv</sup> FLEURY, N (2014): Validation of non formal and informal learning new opportunities for all? ETUI Policy Brief nº 9. Bruselas

