

El futuro del trabajo:
Las capacidades y el aprendizaje a lo largo de la vida

CONVERSACIÓN IV: LA GOBERNANZA DEL TRABAJO

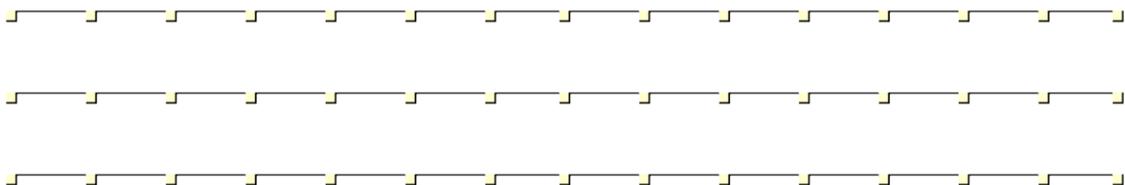
Educación, formación y competencias

Estella Acosta Pérez

JUBILADA como Funcionaria Enseñanza secundaria Especialidad Orientación. Profesora Asociada de la Facultad de Formación de Profesorado y Educación de la Universidad Autónoma de Madrid hasta 2011. Honoraria 2012-2015

COLABORADORA del grupo de investigación GICE-UAM (Cambio educativo para la justicia social)

COORDINADORA del convenio de colaboración entre las Federaciones de Industria y de Enseñanza de **CCOO**: Cambio de modelo productivo - Cambio de modelo educativo



RESUMEN

La idea de esta comunicación parte de la base de considerar el trabajo y la educación desde una perspectiva de su importancia para el desarrollo humano, por lo cual se incluye en el ámbito de los derechos humanos. El peso del aprendizaje a lo largo de la vida es evidente desde ese enfoque, donde adquieren relevancia todas las adquisiciones de capacidades valiosas para la vida y para el trabajo: interactuar en grupos heterogéneos, de forma autónoma y con las herramientas adecuadas para comunicarse. Desde la OCDE, la Unión Europea o la OIT se han revalorizado las competencias claves pertinentes para ese desarrollo humano vital y laboral.

En otro nivel, las capacidades específicas de determinados ámbitos necesarios para abordar los desafíos futuros, serán otra preocupación. Quizás dando un impulso a los criterios claves para los cambios de objetivos, contenidos y metodologías que nuestro sistema educativo debe asumir. Señalar esos cambios y algunas orientaciones para la enseñanza obligatoria y para la formación profesional inicial y continua.

Todo ello acompañado del análisis reflexivo y crítico desde el punto de vista ideológico, que se inspira en los principios y las acciones que pueden garantizar el trabajo decente y la justicia social:

- 1) Las capacidades para la vida y para el trabajo. 2) la educación y la formación para el futuro del trabajo y 3) apuntes finales sobre los ejes del modelo ideológico

Palabras claves: capacidades – desarrollo humano – aprendizaje - trabajo decente – justicia social

ABSTRACT

The idea of this communication is based on considering work and education from a perspective of its importance for human development. That's which is why it is included in the field of human rights. The meaningfulness of lifelong learning is evident from this approach, where all acquisitions of valuable skills for life and for work acquire relevance: interacting in heterogeneous groups, autonomously and with the right tools to communicate.

From the OECD, the European Union or the ILO, the relevant key competences for this vital and working human development have been revalued.

At another level, the specific capabilities of certain areas needed to address future challenges will be another concern. Perhaps giving an impulse to the key criteria for the

changes of objectives, contents and methodologies that our educational system must assume. Pointing out these changes and some guidelines for compulsory education and initial and continuing vocational training.

All this accompanied by reflexive and critical analysis from the ideological point of view, which is inspired by the principles and actions that can guarantee decent work and social justice:

- 1) The capabilities for life and for work.
- 2) education and training for the future of work and
- 3) final notes on the axes of the ideological model

Key words: capabilities–human development–learning-decent work–social justice

Uno de los mayores déficits en muchas de las actividades de este centenario de la OIT en nuestro país son las reflexiones, investigaciones o propuestas sobre educación y formación. Aunque, por otro lado, existen muchas referencias en todos los documentos sobre la importancia y el papel del desarrollo de las cualificaciones profesionales o las competencias necesarias para afrontar el futuro del trabajo. Como nuestra dedicación al tema ha sido una constante desde hace muchos años nos proponemos aportar algunas reflexiones, basadas en investigaciones propias y ajenas pero sobre todo en la experiencia profesional y sindical.

1.- CAPACIDADES PARA LA VIDA Y PARA EL TRABAJO

1.1.- Introducción:

En función de las orientaciones generales de los documentos publicados por la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo de la OIT, en general y en particular del Grupo 4, aparece la necesidad de concretar algunas aproximaciones sobre las capacidades necesarias. Recogiendo publicaciones propias ya realizadas, iniciamos un intento de sistematizar las cuestiones más interesantes relativas a la enseñanza en general, porque ya hemos publicado otros documentos relacionados con una digitalización justa y equitativa o las capacidades específicas al respecto.

Partimos de la idea clave de **aprendizaje a lo largo de la vida**, porque ya hemos señalado su importancia en múltiples oportunidades, desde hace mucho tiempo, así como de la importancia de utilizar el concepto de **capacidades**, dejando sólo para aspectos muy específicos la noción de competencias. No es baladí la diferencia, porque estamos analizando un universo amplio y flexible del **desarrollo humano**, que no siempre se relaciona adecuadamente con la utilización de la noción de “competencias” (a menos que se utilice una definición previa que coincida con “capacidades”). Sabemos de las dificultades de diferenciar competencias de habilidades, destrezas o saberes prácticos. Por eso, las capacidades nos permiten abarcar distintos aspectos de las conductas pertinentes para el aprendizaje a lo largo de la vida. Sobre todo, en la medida en que las competencias suelen tener connotaciones diferentes según el trasfondo ideológico, el ámbito en el que se utilice o la función que cumplen en las evaluaciones de recursos humanos.

Por otro lado, interesa señalar la importancia de las capacidades en un modelo de desarrollo humano, coincidente con las necesidades básicas, en el sentido de lo que es capaz de hacer y ser cualquier ser humano, movilizándolo sus saberes, habilidades, valores, que le permiten vivir dignamente, en condiciones de justicia social. Esto indica dos aspectos: **la importancia de esas capacidades para el aprendizaje a lo largo de la vida y que los aprendizajes para adquirirlas se conviertan en derechos fundamentales universales**. Porque esas capacidades para hacer y ser como seres humanos no pueden quedar en manos de las decisiones individuales ni de relativismos culturales, sobre todo en la medida en que se relacionen con las transformaciones sociales, económicas, científicas o tecnológicas, porque afectan al futuro del trabajo pero también al futuro del desarrollo humano.

Las capacidades humanas, clásicas desde Marta Nussbaum (partiendo de A.Sen), se dedican a los aspectos nucleares para el desarrollo humano, sirven para la ciudadanía activa y para el trabajo y se interrelacionan de diferentes formas para saber **¿qué es capaz de ser y de hacer una persona?** Tener una vida de duración normal; con la salud corporal; la integridad física; para utilizar los sentidos y las emociones; para imaginar, pensar y razonar; para desarrollar la razón práctica; para la afiliación (vivir y convivir); con interés/respeto por otras especies: para divertirse (juego); y para el control sobre el propio entorno (político y material).

Los aprendizajes formales, no formales e informales que faciliten la adquisición de esas capacidades contribuyen al desarrollo humano, porque sin ellas no es posible desarrollar otras capacidades para el aprendizaje a lo largo de la vida o para el trabajo. Implican a toda la sociedad, como necesidades a satisfacer para garantizar la continuidad de la especie y de las organizaciones sociales. Por lo cual, las capacidades básicas que pueden adquirirse en los sistemas educativos se transforman en herramientas imprescindibles, claves para el futuro de la vida y del trabajo. En los noventa, en Europa el Informe Delors indicaba los pilares de la educación que se incardinan con estas necesidades humanas: **aprender a aprender, a conocer, a hacer, a ser y a convivir**. Son la esencia para que el aprendizaje a lo largo de la vida sea una realidad.

1.2.- Qué capacidades o competencias claves

El proyecto DeSeCo de la OCDE define competencia como *“la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. Supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz”*.

Las capacidades que necesitamos aprender se movilizan en 3 ámbitos:

a.- **Usar herramientas de manera interactiva:** los individuos deben poder usar un amplio rango de herramientas para interactuar efectivamente con el ambiente: tanto físicas como en la tecnología de la información y socioculturales como en el uso del lenguaje. Necesitan comprender dichas herramientas ampliamente, como para adaptarlas a sus propios fines, usarlas de manera interactiva. Mantener un diálogo activo con el mundo. Implica competencias de uso interactivo de lenguas, signos, textos, tecnologías, información y conocimientos.

b.- **Interactuar en grupos heterogéneos:** en un mundo cada vez más interdependiente, los individuos necesitan poder comunicarse con otros, y debido a que encontrarán personas de diversos orígenes, es importante que puedan interactuar en grupos heterogéneos. Marca la importancia de la empatía, del capital social y las competencias que permitan relacionarse, cooperar, trabajando en equipo y resolver problemas o conflictos de carácter social respondiendo a intereses colectivos.

c.- **Actuar de forma autónoma:** los individuos necesitan poder tomar la responsabilidad de manejar sus propias vidas, situar sus vidas en un contexto social más amplio y actuar de manera autónoma. Descubrir su identidad y ejercer derechos, con las competencias necesarias para hacerlo de forma adecuada en cada contexto

Este marco significa un avance muy interesante respecto de otros modelos, porque va a iluminar las competencias clave para el aprendizaje a lo largo de la vida de la Unión Europea. Sobre todo en la medida en que rompe con los esquemas tradicionales de acumulación de información enciclopédica, si analizamos en profundidad sus descripciones y son los ejes de la enseñanza obligatoria. En el marco más general también es reveladora la explicación del Parlamento y el Consejo europeos, donde aparecen casi todos los elementos que impulsan la idea del aprendizaje a lo largo de la vida y marcan las directrices para las políticas públicas:

*“Las competencias clave para el aprendizaje permanente constituyen un conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes adecuados al contexto. Son particularmente necesarias para **la realización personal de los individuos y para su integración social, así como para la ciudadanía activa y el empleo.** Las competencias clave resultan esenciales en una sociedad basada en el conocimiento y garantizan una mayor flexibilidad de la mano de obra, lo que le permitirá adaptarse más rápidamente a la evolución constante de un mundo que se caracteriza por una interconexión cada vez mayor. Estas capacidades constituyen también un factor esencial de innovación, productividad y competitividad, y contribuyen a la motivación y la satisfacción de los trabajadores, así como a la calidad del trabajo. “*

Para responder a las necesidades de integración social, ciudadanía activa y empleo deberían adquirir las competencias clave:

**los jóvenes, al término de la enseñanza obligatoria que les prepara para la vida adulta, en especial para la vida profesional, y que también constituye la base para el aprendizaje complementario;*

**los adultos, a lo largo de sus vidas, y en el contexto de un proceso de desarrollo y actualización.*

*“La adquisición de las competencias clave responde a los principios de igualdad y de acceso. Asimismo, este marco de referencia atañe particularmente a **los grupos en***

desventaja, cuyo potencial de aprendizaje se apoyará especialmente. Se trata sobre todo de personas con cualificaciones de base reducida, o que han abandonado pronto los estudios, desempleados de larga duración, personas con discapacidad, inmigrantes, etc. “

De ahí la importancia de considerar las descripciones de las competencias clave para el aprendizaje permanente y mostrar las diferencias que implican con las enseñanzas tradicionales. Además su carácter integral ignorado muchas veces se refleja en el objetivo principal:

“determinar y definir las competencias clave necesarias para la plena realización personal, la ciudadanía activa, la cohesión social y la empleabilidad en la sociedad del conocimiento:

- Comunicación en lengua materna*
- Comunicación en lenguas extranjeras*
- Competencia matemática y competencia básica en ciencia y tecnología*
- Competencia digital*
- Aprender a aprender*
- Competencias sociales y cívicas*
- Sentido de la iniciativa y espíritu de la empresa*
- Conciencia y expresión culturales “*

El objetivo genera dudas por lo derroteros posteriores de la UE, pero rescatamos la ciudadanía activa y la cohesión social, como base crítica a medidas posteriores.

Antes de caracterizar cada una de las 8 competencias de la UE veamos las bases del modelo, que dan una perspectiva diferente a cualquier descripción, para no caer en el uso meramente instrumental o en el entrenamiento mecánico:

- Carácter holístico e integrado.** Conocimientos, capacidades, actitudes valores y emociones no pueden entenderse de manera separada, siempre están interrelacionados en el comportamiento humano.
- Carácter contextual.** Las competencias se concretan y desarrollan vinculadas a los diferentes contextos de acción, no se aprenden ni se desarrollan en abstracto.

- **Dimensión ética.** Las competencias se nutren de las actitudes, valores y compromisos que los sujetos van adoptando a la largo de la vida, en base a aprendizajes y experiencias formales, no formales e informales
- **Carácter creativo de la transferencia.** La transferencia debe entenderse como un proceso de adaptación creativa en cada contexto, la movilización de las capacidades en diferentes circunstancias significa valorar la experiencia y los saberes de distintos orígenes.
- **Carácter reflexivo.** Las competencias básicas suponen un proceso permanente de reflexión para armonizar las intenciones con las posibilidades de cada contexto. La reflexión sobre la práctica genera los aprendizajes más eficaces y transferibles.
- **Carácter evolutivo.** Se desarrollan, perfeccionan, amplían, o se deterioran y restringen a lo largo de la vida. Por eso no es suficiente con un entrenamiento mecánico, que puede valer para otro tipo de habilidades, no para las capacidades claves.

El proceso de aprendizaje será complejo y dinámico, donde se juegan registros intelectuales, emocionales, prácticos e incluso históricos de la sociedad. Detallamos los significados de esas competencias clave, básicas, para diferenciarlas de los contenidos tradicionales:

- *Comunicación en lengua materna: La comunicación en la lengua materna es la habilidad para expresar e interpretar conceptos, pensamientos, sentimientos, hechos y opiniones de forma oral y escrita (escuchar, hablar, leer y escribir), y para interactuar lingüísticamente de una manera adecuada y creativa en todos los posibles contextos sociales y culturales, como la educación y la formación, la vida privada y profesional, y el ocio.*
- *Comunicación en lenguas extranjeras: La comunicación en lenguas extranjeras comparte, en líneas generales, las principales capacidades de la comunicación en la lengua materna: se basa en la habilidad para comprender, expresar e interpretar conceptos, pensamientos, sentimientos, hechos y opiniones de forma oral y escrita (escuchar, hablar, leer y escribir) en una determinada serie de contextos sociales y culturales de acuerdo con los deseos o las necesidades de cada cual. La comunicación en lenguas extranjeras exige también poseer capacidades como la mediación y la comprensión intercultural.*
- *Competencia matemática y competencia básica en ciencia y tecnología: La competencia matemática es la habilidad para desarrollar y aplicar el razonamiento*

matemático con el fin de resolver diversos problemas en situaciones cotidianas. Basándose en un buen dominio del cálculo, el énfasis se sitúa en el proceso y la actividad, aunque también en los conocimientos. La competencia matemática entraña (en distintos grados) la capacidad y la voluntad de utilizar modos matemáticos de pensamiento (pensamiento lógico y espacial) y representación (fórmulas, modelos, construcciones, gráficos y diagramas).

La competencia en materia científica alude a la capacidad y la voluntad de utilizar el conjunto de los conocimientos y la metodología empleados para explicar la naturaleza, con el fin de plantear preguntas y extraer conclusiones basadas en pruebas. Por competencia en materia de tecnología se entiende la aplicación de dichos conocimientos y metodología. Las competencias científica y tecnológica entrañan la comprensión de los cambios causados por la actividad humana.

□ *La competencia digital: entraña el uso seguro y crítico de las tecnologías de la sociedad de la información (TSI) para el trabajo, el ocio y la comunicación. Se sustenta en las competencias básicas en materia de TIC: el uso de ordenadores para obtener, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información, y comunicarse y participar en redes de colaboración a través de Internet.*

□ *Aprender a aprender: es la habilidad para iniciar el aprendizaje y persistir en él, para organizar su propio aprendizaje y gestionar el tiempo y la información eficazmente, ya sea individualmente o en grupos. Esta competencia conlleva ser consciente del propio proceso de aprendizaje y de las necesidades de aprendizaje de cada uno, determinar las oportunidades disponibles y ser capaz de superar los obstáculos con el fin de culminar el aprendizaje con éxito. Dicha competencia significa adquirir, procesar y asimilar nuevos conocimientos y capacidades, así como buscar orientaciones y hacer uso de ellas.*

□ *Competencias sociales y cívicas: Estas competencias incluyen las personales, interpersonales e interculturales y recogen todas las formas de comportamiento que preparan a las personas para participar de una manera eficaz y constructiva en la vida social profesional, especialmente en sociedades cada vez más diversificadas, y, en su caso, para resolver conflictos. La competencia cívica prepara a las personas para participar plenamente en la vida cívica gracias al conocimiento de conceptos y estructuras sociales y políticas, y al compromiso de participación activa y democrática.*

- *Sentido de la iniciativa y espíritu de la 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.*
- *Conciencia y expresión culturales: Apreciación de la importancia de la expresión creativa de ideas, experiencias y emociones a través de distintos medios, incluida la música, las artes escénicas, la literatura y las artes plásticas (Acosta Pérez, 2017:180-182).ⁱ*

1.3.- Hacia el mundo del trabajo:

Las capacidades que señalan los informes de la OIT sobre el futuro del trabajo se adquieren sobre esas bases y partiendo de esos aprendizajes, tanto en la enseñanza obligatoria como cuando se forma a la población adulta.

“El futuro del trabajo requerirá un doble ajuste de los sistemas de desarrollo de las capacidades. En primer lugar, esos sistemas deberán proporcionar las capacidades básicas que permitan a las personas aprovechar las oportunidades tecnológicas cambiantes. En segundo lugar, deberán facilitar la formación dinámica a lo largo del ciclo de vida, para garantizar que las personas sigan el ritmo de la digitalización y otros factores de cambio.”

Otras orientaciones del Grupo 4 de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo de la OIT, señalan también las capacidades a desarrollar:

“...demanda de capacidades técnicas que puedan facilitar la resolución de problemas y la innovación, especialmente en las ocupaciones relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas”

“para la aplicación, el uso y el mantenimiento de las nuevas tecnologías”

“esas capacidades cognitivas deberán complementarse con una serie de capacidades no cognitivas, sociales y de comportamiento, que a menudo se adquieren en la primera infancia y en la escuela”

“requerirán actualizar y ajustar las competencias existentes”

Algunos estudios y un trabajo de campo realizado en 1999 en CCOO de Madrid, en el marco de las acciones complementarias a la formación, ya se indicaban **las capacidades claves para el trabajo**, algunas coincidentes con las competencias claves europeas y otras con varias de las identificadas en informes de la OIT (sobre todo del CINTERFOR). No significa que consideremos una relación completa, pero marcan la tendencia para las capacidades para el aprendizaje a lo largo de la vida, que son dinámicas, cambiantes, deben contextualizarse, y necesitan de cambios importantes en las metodologías de aprendizaje, tanto como la necesidad de garantizar el derecho a la educación a lo largo de toda la vida:

“Las competencias requeridas tienen que ver con los contextos de vida de cada sujeto y por tanto, se deben complementar y articular con las competencias necesarias para insertarse y participar socialmente. Como nunca antes, la formación del trabajador y de la trabajadora converge con la formación del ciudadano y la ciudadana. En ambos casos, se debe actuar en las tres dimensiones fundamentales del desarrollo de la vida: las relaciones consigo mismo, las relaciones con los demás (vida en familia y participación en el espacio social más amplio) y las relaciones con el entorno.”

Garantizar una educación inclusiva y de calidad para todos, así como la educación preescolar en la primera infancia y la enseñanza obligatoria universal, permite sentar las bases para el aprendizaje permanente y la movilidad y la inclusión social. (Acosta Pérez, 2014:18)ⁱⁱ

Capacidades claves para el trabajo (y para la vida):

Comunicación e interacción: *La capacidad para dominar los procesos de comunicación: percibir, sentir, pensar y actuar como emisor o como receptor, mediante los códigos, signos o mensajes necesarios en la vida social y laboral*

Adaptabilidad al cambio: La capacidad de adaptarse a las tareas con la flexibilidad mental y emocional que permita asumir las innovaciones

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 del conjunto

Iniciativa e innovación: La capacidad de emprender nuevas tareas de forma creativa, incorporando modificaciones que mejoren los procesos, productos o servicios

Autonomía: La capacidad para realizar una tarea de forma independiente, en pensamiento y en acción, sin necesidad de controles o directrices directas

Resolución de problemas: La capacidad para hacer frente a una dificultad o situación límite mediante la organización y aplicación de una estrategia concreta y eficaz. Identificar las fuentes y los contextos de los problemas mediante preguntas y trabajar con dilemas o ideas de forma coherente

Planificación y organización del trabajo: La capacidad para afrontar, desarrollar y controlar de forma sistemática las actividades, gracias al buen uso del tiempo y los recursos, al cumplimiento de prioridades y evaluando el propio desempeño con criterios de calidad

Valoración del entorno de trabajo: Capacidad para comprender y diferenciar las actividades y situaciones del trabajo, junto a sus contraprestaciones (retribuciones, jornada, entorno sociocultural), con atención preferente a las condiciones de salud y seguridad y las consecuencias medioambientales de la ocupación

Formación continua: La capacidad de aprender a lo largo de la vida, valorando la cualificación permanente como fuente de satisfacción profesional, promoción laboral y reconocimiento social (Guerrero, Acosta y Taborda, 1999:22-23) ⁱⁱⁱ

En tiempos de digitalización

Otras capacidades indicadas para el mundo del trabajo, que pueden ser útiles para el aprendizaje a lo largo de la vida, exploran otros planos del desarrollo intelectual, social o emocional, integrados en capacidades genéricas. Más específicamente relacionadas con desafíos organizativos y tecnológicos en la industria TIC, los hemos analizado en

un trabajo del convenio entre Industria-CCOO y la Universidad Politécnica de Madrid (Pérez Martínez, Díaz Bustamante y Acosta Pérez, 2015) ^{iv}

Desafíos	Competencias profesionales
<p><i>Usar métodos colaborativos para potenciar la innovación.</i></p> <p>Un objetivo que implicaría aunar conocimientos diferentes y complementarios, interdisciplinares, entre diferentes actores empresariales e institucionales, para producir innovaciones (o disrupción tecnológica)</p>	<p>Comunicación y Trabajo en equipo cooperativo</p> <p>Iniciativa y creatividad</p> <p>Capacidad de elaboración de proyectos</p> <p>Saberes y habilidades Técnicas de su área</p> <p>Capacidades simbólicas y cognitivas del ámbito científico</p>
<p><i>Combinar flexibilidad y eficiencia en los medios productivos</i></p> <p>Implica combinar procesos automatizados, muy especializados, con variaciones que permitan flexibilidad, La digitalización lo permite pero necesita inversiones y procesos de adaptación complejos.</p>	<p>Adaptación activa a los cambios y capacidad para transformar la realidad y resolver problemas</p> <p>Conocimientos científicos y tecnológicos del sector y de la digitalización.</p> <p>Tecnologías punteras y específicas</p> <p>Disponibilidad, adaptabilidad, flexibilidad</p>
<p><i>Gestionar tamaño de series y tiempos de respuesta más cortos</i></p> <p>Significa modificar procesos de fabricación perdiendo rigideces y combinarlos con la logística y la distribución, se personaliza la respuesta lo antes posible, en función del cliente</p>	<p>Resolución de problemas y pensamiento estratégico. Capacidad de análisis, diseño o proyectos en función del sector</p> <p>Planificación, organización y valoración de las situaciones de trabajo</p> <p>Sólida formación tecnológica y bases científicas del conjunto del proceso</p>
<p><i>Adaptarse a la predicción de la demanda y a la hiperconectividad del cliente</i></p> <p>La utilización y el análisis de la información al máximo nivel, teniendo en cuenta la cultura de consumo y los instrumentos utilizados. Métodos predictivos y sin aumentar costes</p>	<p>Colaboración y compromiso, cumplir con expectativas clientes</p> <p>Alto nivel en análisis de datos</p> <p>Formación específica en metodologías de predicción. Conocimientos de marketing o psicología del consumidor Actualización permanente en TIC</p>

<p><i>Logística, trazabilidad y sostenibilidad</i></p> <p>Complementos importantes para completar la digitalización de la cadena de valor y responder a los requisitos actuales para la industria, en particular de seguridad en algunos sectores como las farmacéuticas</p> <p>Valoración de los factores competitivos de la sostenibilidad.</p>	<p>Habilidades sociales y de trabajo en equipo interdisciplinar</p> <p>Conocimientos de Digitalización de la distribución y la trazabilidad</p> <p>Conciencia y manejo de tecnologías punteras para garantizar la sostenibilidad de todo el proceso, desde la eficiencia energética, las materias primas, hasta la gestión de residuos</p>
---	--

2.- LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN PARA EL FUTURO DEL TRABAJO

2.1.- El sistema educativo y la formación profesional:

La pregunta del grupo 4 de la Comisión es: *¿Cómo deben transformarse los sistemas de educación y formación para dotar a la fuerza de trabajo de la capacitación y las competencias necesarias en el futuro?*

Partimos de la base de lo expresado en el punto anterior: educar para el desarrollo humano que implica formar a la fuerza de trabajo en todas las capacidades que le permitan hacer y ser, en la ciudadanía y en el mundo laboral, en el convencimiento de sus interrelaciones. En segundo lugar, atender a la formación profesional necesaria para evitar la exclusión social, logrando la adaptación a los cambios económicos, tecnológicos y organizativos en el empleo, que puedan generar justicia social. Siempre sobre la base de la formación en las capacidades claves para el aprendizaje permanente

En las respuestas al cómo deben transformarse pueden incluirse medidas desde las políticas públicas, la estructura del sistema, el acceso, la permanencia o los recursos. En este trabajo debemos realizar una pregunta más específica:

¿Qué cambiamos en el sistema educativo para satisfacer estas necesidades y aplicar procesos de enseñanza-aprendizaje cuyos resultados produzcan la adquisición y desarrollo de esas capacidades?

- a) Cualquier cambio en unas instituciones tan arcaicas como las escolares significan un gran esfuerzo, recursos, debates, consensos, considerar las resistencias al cambio y proponer fórmulas de financiación.
- b) La viabilidad sólo es posible si se cuenta con **el profesorado**, las reformas no pueden implantarse sin su participación. Habrá que considerar cómo, cuándo y en qué temas es pertinente su participación, pero es indudable la necesidad de formación previa antes de implantar algunos de los cambios necesarios. Es un error garrafal intentar reformar un sistema educativo sin el profesorado o con una formación deficitaria cuantitativa y cualitativamente. Si no disponen de las herramientas adecuadas, su tarea será ineficaz y generadora de malestar.
- c) Otros cambios de instrumentos del sistema son bastante evidentes: **los diseños curriculares**. Significa revisar el sentido de multitud de contenidos existentes, descartar algunos e incorporar otros, sobre los que ya existen propuestas o demandas sociales. Pero sobre todo, es necesario **cambiar las metodologías** de enseñanza-aprendizaje, las experiencias educativas, los criterios de evaluación de los resultados de aprendizaje (por capacidades). Evidente objetivo será el abandono del academicismo tradicional, intentando un cambio de modelo educativo que favorezca el desarrollo de capacidades claves en detrimento de contenidos formales tradicionales, fomentando la experimentación, la innovación, los procedimientos activos, porque no se puede formar en capacidades para el aprendizaje a lo largo de la vida, mediante la memorización, la repetición de ejercicios estándares en un libro, sin plantear la movilización de habilidades, destrezas, pensamiento crítico, investigación, etc. La sociedad del conocimiento requiere capacidades de pensamiento, de creatividad, de participación en proyectos, que no se enriquecen si sólo se reproducen palabras de un libro.

En resumen, son necesarios cambios en los temas a tratar, sin sobrecargar de acumulación de información, pero tan relevante como eso serán los cambios metodológicos que en muchos casos son los que forman las capacidades. Un ejemplo específico es la capacidad para trabajar en equipo, que no se puede aprender sin practicarla o la competencia comunicativa en lengua extranjera, que no puede limitarse a la expresión escrita o la gramática. Además, si existe un consenso generalizado en la necesidad del aprendizaje de *la capacidad para resolver problemas* (demostrada su

deficiencia incluso en PISA), no es aceptable aprender algunos temas matemáticos o científicos de forma mecánica o de memoria. Si se insiste en la flexibilidad, la diversidad de situaciones a considerar, las dinámicas de los cambios científicos y tecnológicos, la necesidad de **actuar en grupos heterogéneos**, no se puede continuar con fórmulas uniformes, no se pueden repetir estructuras rígidas, ni organizar grupos homogéneos. Salvo algunas herramientas muy concretas, donde condicionan mucho los conocimientos previos, y como los grupos serán heterogéneos en mayor o menor medida, habrá que realizar adaptaciones permanentes que atiendan a la diversidad del alumnado (en todo sentido, no sólo por el origen étnico o el género). Pero, **estas experiencias necesitan unos recursos, aparte de la formación del profesorado, en esencia grupos reducidos y condiciones espacio - temporales flexibles**. Muchas cuestiones a debatir y priorizar para poder hacer realidad una reforma pertinente del sistema educativo, empezando por la financiación y por los criterios de participación.

“Nadie sabe lo que va a ser el próximo producto. Nada está escrito, y por lo tanto todo es menos sólido. Tenemos más capacidad de intervenir en el futuro que nunca antes, y para esto necesitamos una educación que nos empodere, que nos de esta libertad de construir futuro. Por eso teorizamos que la educación debe tener como fines el aprender a aprender, a resolver problemas, a crear soluciones, a discernir lo significativo de lo intrascendente, a tener criterio. Ningún país ha encontrado todavía una estructura del sistema y una ordenación capaces de asumir estos retos, ni ha superado los intereses de clase de los que tienen el poder.” (Ros Calsina, M Jornadas Federaciones de Industria y Enseñanza CCOO. Junio 2016)

Será necesario revisar los perfiles profesionales del profesorado, por ejemplo diferenciando la secundaria obligatoria de la postobligatoria, incorporando mayores cuotas de formación pedagógica o experiencia laboral en la FP, incluyendo opciones de desarrollo profesional (superando la carrera plana). Evitar el aislamiento de las instituciones educativas, coordinando las políticas públicas de orientación, de inserción laboral, las relaciones con la universidad, etc. etc. Un modelo educativo debe considerar principios y objetivos de desarrollo profesional de sus agentes y funcionar con canales transparentes y eficaces de coordinación con otras políticas públicas. Son líneas generales que no agotan todas las áreas de intervención para el cambio de modelo, que integre la vida y el trabajo, superando el aislamiento tradicional.

Ya hemos señalado ininidad de veces los cambios para la FP del sistema educativo: actualización de diseños, creación de nuevas titulaciones, ampliación de las ofertas de plazas, flexibilidad para el acceso de la población adulta. Todo ello y otros ejemplos de posibles mejoras implica dos vertientes nucleares: 1) inversiones en la red pública y 2) compromiso económico y formativo de las empresas. La normativa y los criterios eficaces para el desarrollo de la FP Dual, serán imprescindibles. Así como la eliminación de la FP Básica y de la segregación en enseñanzas “académicas” o “aplicadas” que ha implantado la LOMCE, reproduciendo ideología clasista y concepciones pedagógicas anticuadas.

Por otra parte, disponemos ya de muchos estudios y análisis de las capacidades genéricas de áreas tecnológicas, científicas en general y digitales en particular. Las específicas serán desarrolladas por especialistas, partiendo de las fuentes epistemológicas. Aunque es indudable que todos esos análisis e incluso las demandas de foros empresariales coinciden en variadas capacidades genéricas y transversales de carácter social o de comportamiento, que deben objetivarse para no caer en definiciones interesadas de los modelos de recursos humanos. Pero, si el Foro económico mundial señala como prioritarias las capacidades de resolver problemas, pensamiento crítico y creatividad, no es admisible que se demanden otras capacidades relacionadas con la venta o el marketing (como genéricas). La capacidad para asumir diferentes tareas, será una deformación hacia la polivalencia, si no se acota en perfiles profesionales acordes con las funciones a desarrollar o las áreas de intervención. (Acosta Pérez, 2016:17) ^v

Ya existen múltiples proyectos y experiencias de innovación pedagógica en todos estos sentidos, pero los cambios generalizados son altamente complejos de realizar, necesitan planes de transición, no es fácil acelerar en todos ellos, hay que priorizar las medidas y tiene que existir la voluntad política sobre las reformas. Hay algunas acciones posibles con la normativa vigente que deberían ponerse en marcha, sobre todo en la FP. Desde el marco de los principios que defiende la OIT, referidos sobre todo al trabajo decente y la justicia social, en la Formación Profesional se pueden realizar cambios sin tocar la legislación, mediante el diálogo social, apoyándose en observatorios sectoriales, sin provocar grandes resistencias. Toda política pública debe considerar los múltiples efectos de sus intervenciones, pero respondiendo a criterios de rentabilidad social, de redistribución, convocando la colaboración público-privada pero responsabilizándose de sus resultados.

2.2.- El sistema de formación para la fuerza de trabajo:

“El profesor J. Van Nispen expone que “sólo desde la formación continuada es posible dar respuesta a la demanda laboral que exige la digitalización”.

Partimos de una base formativa poco sólida de la población adulta, que hay que revertir si no queremos una sociedad segmentada con exclusiones sociales graves. Los niveles formativos, en general, son deficitarios en amplias capas de población como puede comprobarse en datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, sobre todo en función de la edad: un 40,9% de población de 25 a 64 años tiene un nivel menor que la FP de grado medio o el bachillerato, cuando en Europa es el 22,5%. El desequilibrio generacional es evidente y puede generar graves conflictos sociales en la medida en que se aceleran los cambios tecnológicos, aunque ya es evidente en las tasas de empleo. En cambio de 25 a 34 años poseen titulaciones superiores el 42,6% cuando en Europa de 30 a 34 años son el 39,9%. Sin embargo, vuelve a aparecer el desequilibrio cuando comprobamos que un 97,31 % de la población de 45 a 64 años no realiza ninguna actividad educativa formal. Muy significativo también el nivel de formación de FP o Bachillerato en gente joven: de 20 a 29 años poseen ese nivel el 72,3 %.

Por lo cual, resulta muy preocupante la situación en el mundo del trabajo:

“Los estudios empíricos que se han realizado en España en los últimos años evidencian que las nuevas formas de organización del trabajo basadas en el reconocimiento de la cualificación y en la autonomía de los trabajadores, tienen escasa incidencia en la realidad diaria de las empresas españolas. Además, en aquellos casos en los que se aplican, afectan sólo a grupos reducidos y privilegiados de trabajadores” (Pérez de Guzmán Padrón y Prieto Rodríguez, 2015:3) ^{vi}

Por lo cual, la recualificación y el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas en la experiencia profesional son vitales para garantizar la cohesión social. Las necesidades de calidad, pertinencia y equidad en la formación profesional continua para la fuerza de trabajo, en activo o en paro, son vitales en el presente y un riesgo relevante para el futuro si no se desarrollan las acciones adecuadas con una financiación suficiente. Con el acompañamiento de una orientación profesional que pueda sentar las bases que acompañen la construcción de un proyecto personal de desarrollo profesional, partiendo de la historia vital, laboral y formativa, contextualizando las opciones para garantizar la

viabilidad mínima posible. Porque ante las incertidumbres presentes y futuras, en particular sobre el empleo, diagnosticar las necesidades formativas de la población adulta resulta una tarea altamente compleja y dinámica, que no puede solucionarse con recetas mágicas, en manos de “expertos”, sino que tiene que acoplarse a la realidad a partir del diálogo social, respondiendo a los reales intereses, motivaciones, y situaciones de la fuerza de trabajo. Siempre en relación con el sistema productivo, los sectores económicos, con rentabilidad social, nunca sujetas a las demandas inmediatas de las empresas, que deben invertir en la cualificación profesional de la fuerza de trabajo.

Si pensamos en el acceso a la formación profesional del sistema educativo por parte de la población adulta, existen instancias que habría que reformar. Un desconocimiento generalizado de las pruebas de acceso cuando no se dispone de las titulaciones académicas requeridas; algo más conocidas pero mal orientadas las pruebas libres para la obtención de titulaciones, que acaban en manos de academias que obtienen beneficios prometiendo la titulación cuando sólo preparan para las pruebas. Escasez de ofertas vespertinas, muy acusada en algunas Comunidades Autónomas. Tampoco se han producido los cambios necesarios para ofertar módulos independientes ni suficientes convocatorias de acreditación de la experiencia laboral y la formación no formal como para que algún colectivo accediera a las titulaciones que merece. La oferta pública deficiente en titulaciones que son requisito para ejercer una profesión o acceder a un empleo, o la inexistencia de titulaciones en familias profesionales con empleo.¹

El futuro del empleo depende de muchas variables, muchas de ellas incontrolables en un modelo económico global asentado en las finanzas, un modelo productivo terciarizado y especulativo, donde la industria manufacturera tiene menos peso del deseado. Ahora con la desregulación neoliberal que aprovecha las nuevas tecnologías digitales. Ya existen muchos informes de sus consecuencias o sus posibles correcciones. Pero el futuro del trabajo humano, responde a una evolución relacionada con la ciencia y la tecnología, que señala algunos caminos imprescindibles. Lo hemos trabajado en varios informes (sobre capacidades o cualificaciones profesionales) dedicados a la digitalización, la industria 4.0 o la industria Tic en especial. Por esta razón no vemos pertinente repetir, aunque los citamos al final, las concreciones sobre capacidades,

¹ Un ejemplo clave en la Comunidad de Madrid con el título de Técnico en Emergencias Sanitarias, que se inició en la privada y hasta la actualidad se imparte en un instituto público, seis concertados y tres privados

conocimientos, competencias, saberes teóricos y prácticos, para garantizar el trabajo decente y la justicia social.^{vii}

En otro sentido, la participación de los agentes sociales a nivel institucional garantiza una parte de la satisfacción de necesidades o la dedicación de recursos, pero no habrá una verdadera efectividad si no existe mayor participación de la comunidad educativa en el caso de los centros escolares y de la Representación Legal de la fuerza de trabajo en la negociación colectiva sectorial y de empresa. La detección de necesidades formativas concretas de un sector o de una empresa requiere asesoramiento técnico y sensibilización de representantes empresariales y sindicales, una mayor dedicación y una buena formación. También es vital corregir disfunciones de coordinación entre diferentes organismos de las administraciones públicas, entre empleo y educación, entre políticas activas de empleo y políticas públicas de educación y formación y superar diferencias regionales que profundizan desigualdades, con brechas significativas en las cualificaciones. Brechas de edad, de género, por niveles de estudios, territoriales y sectoriales, que hay que superar si somos consecuentes con los objetivos del trabajo decente.

3.- APUNTES FINALES SOBRE EL MODELO IDEOLÓGICO

Para que el aprendizaje a lo largo de la vida sea una realidad son necesarias las capacidades claves que lo hacen posible, para que la fuerza de trabajo se integre y no hayan amplias brechas de exclusión; las capacidades genéricas y transversales, tanto como las específicas de las herramientas profesionales futuras tienen que ser adquiridas en algún momento de sus vidas. Todo ello debe ir acompañado de la formación ciudadana adecuada, de lo contrario no se correspondería con sociedades democráticas y justas socialmente.

En este sentido tenemos que señalar la importancia de la *alfabetización digital* de toda la población pero tan imprescindible o más es la *alfabetización científica* y la *alfabetización subjetiva o educación emocional*, grandes abandonadas en muchos sistemas educativos y de formación. También, la formación profesional implica realizar propuestas de interrelación teoría práctica en los aprendizajes, acompañadas de alternancia con experiencias laborales, que no siempre se planifican o se realizan de

forma lícita y adecuada a la formación necesaria. Por lo tanto, en los planes, los programas o en los diseños será eficaz la participación interdisciplinar y la cooperación del mundo educativo con el mundo del trabajo.

El presente y el futuro requieren **una formación profesional para el trabajo decente**, para una ciudadanía activa, de realización personal y cohesión social. Para ese modelo existen unos conceptos y unos principios fijados por la OIT (en cursiva las citas textuales) que serían las líneas maestras de todas las actuaciones.

Empleabilidad: *“se refiere a las competencias y las cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.”*

Equidad: El carácter equitativo va más allá de la simple igualdad de oportunidades, porque no todas las personas parten de la igualdad de situaciones, implica aprendizaje continuo compensando desigualdades. En precariedad cualquier formación es poco eficaz porque no permite ni desarrollar la formación ni aprovechar sus ventajas para mejorar la productividad. *“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.*

Pertinencia: La formación debe responder tanto a la competitividad de las empresas como a los intereses de la fuerza de trabajo para su cualificación y desarrollo profesional, para ser eficaz para la productividad. Con sentido estratégico, no sujeto a los intereses inmediatos de las empresas y con un buen sistema de orientación profesional. La productividad no se basa en bajos costes laborales sino en la capacidad para generar valor añadido, por lo cual es tan pertinente la demanda empresarial como la necesaria cualificación de la fuerza de trabajo, ambas con sentido de futuro.

Calidad: *“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.”

Diálogo social: *“El establecimiento de mecanismos y espacios de diálogo social y negociación sobre formación profesional aparece, entonces, como la vía más adecuada para representar esos diversos intereses y asegurar que, a través de la participación, se llegue a un equilibrio que explote todo el potencial de esta herramienta.”*

Partiendo de unas palabras sabias de Amartya Sen:

“La función protectora de la democracia se echa mucho de menos cuando es más necesaria. La visión integral de la sociedad que informa el planteamiento adoptado por la OIT en favor del trabajo decente (OIT,1999) brinda un entendimiento más prometedor de cómo tienen que ser las instituciones y las políticas para la consecución de los derechos y aspiraciones de los trabajadores. No basta con ocuparse solamente de la legislación laboral, porque las personas no viven ni trabajan en compartimentos estancos. Los nexos que unen las actuaciones económicas, políticas y sociales pueden ser decisivos para llevar a la práctica los derechos y para conquistar los objetivos generales de trabajo decente y vida digna para la población trabajadora” (Sen, 2000:129-139) ix

Todo ello no es posible o se distorsiona totalmente si nos dejamos arrastrar por los modelos neoliberales, que convierten el Estado y las políticas públicas en enunciados vacíos porque priorizan los mandatos del mercado. En medio de la desregulación o la mercantilización no es posible garantizar ni los derechos, ni la igualdad, ni la cohesión social. En un contexto de individualización, con la trampa de la libre elección, la fuerza de trabajo más vulnerable no encuentra opciones reales de recualificación. Si las capacidades, las competencias o los conocimientos necesarios los tienen que aportar “las personas”, como pretenden las nuevas orientaciones individualizadoras, las responsabilidades públicas o de las empresas se difuminan hacia el sálvese quien pueda.

La llave maestra la encontraremos en un modelo de revalorización del papel del trabajo humano, de fundamentación económica, social y cultural del valor añadido (como plusvalía), de las aportaciones de la fuerza de trabajo a todos los procesos productivos. Porque, sin considerar el capital social generado por la fuerza de trabajo, sin tener en cuenta el trabajo incorporado en la tecnología, permitiendo la ocultación de las

relaciones sociales de producción, jamás puede construirse ni justicia social ni trabajo decente. En condiciones de precariedad, inseguridad, sin derechos, en medio de un contexto de alta incertidumbre, ni se garantiza el futuro del trabajo, ni el empleo decente ni un desarrollo humano con justicia social.

Por otro lado, en sociedades que se legitiman como democráticas es importante reafirmar el derecho a la educación como una obligación de los Estados, como el más significativo de los derechos humanos, en la medida en que capacita a los seres humanos para conocer y reivindicar los otros derechos. Es muy difícil que exista un ejercicio real de los derechos humanos, civiles, políticos, laborales sin los niveles educativos adecuados. De ahí su interdependencia para el resto de derechos, no solamente para el desarrollo de los individuos sino como garante del desenvolvimiento de las sociedades democráticas

“...en el escenario internacional este derecho se ha constituido en un referente esencial para promover y evaluar las obligaciones fundamentales de los Estados miembros con respecto a la educación”² (Latapí, 2009: 255)^{viii}

“... en suma la búsqueda del bienestar humano implica que las personas alcancen un mínimo de conocimiento y de capacidades y valores específicamente humanos” (Latapí, 2009: 258)

BIBLIOGRAFÍA CITADA

ⁱ Acosta Pérez, E (2017): *La formación profesional: el valor del trabajo y la cualificación*. Madrid GPS.

ⁱⁱ Acosta Pérez, E (2014): *Educación, formación y cualificación profesional Aprendizaje a lo largo de la vida y empleabilidad*. Madrid. Fundación 1º de Mayo, Informe nº 91. Citas CINTERFOR/OIT

ⁱⁱⁱ Guerrero, A, Acosta E Y Taborda, A (1999): *Competencias Clave para la Orientación Ocupacional*. Madrid. Ediciones GPS.

^{iv} Pérez Martínez, J, Díaz Bustamante J.M y Acosta Pérez, E (2015): *El empleo y las cualificaciones profesionales en la industria TIC*. Convenio Universidad Politécnica de Madrid-CCOO INDUSTRIA

^v Acosta Pérez, E (2016): *Cambio de modelo productivo cambio de modelo educativo*. Informe 125 de la Fundación 1º de Mayo.

^{vi} Pérez de Guzmán Padrón, S y Prieto Rodríguez, C (2015): “Políticas empresariales de mano de obra y configuración del empleo en España”. *Revista Internacional de Sociología*. VOL.73 (2) Mayo-agosto

² Se refiere a la UNESCO

vii Acosta Pérez, E (2016): *Aproximación a las cualificaciones profesionales en la industria 4.0*. Informe 122. Madrid Fundación 1º de mayo.

viii Latapí Sarre, P (2009): "El derecho a la educación". *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. Vol 14 nº 40.

ix Sen, A (2000): "Trabajo y derechos". *Revista Internacional del Trabajo* vol. 119, núm. 2, págs. 129-139.

ARTÍCULOS ESPECÍFICOS DE LA AUTORA:

Acosta Pérez, E (2017): "Una digitalización justa y equitativa". *INSTITUTO EUROPEO DE POLÍTICAS PÚBLICAS. ISEGORÍA*. www.asociacionisegoria.org

Acosta Pérez, E (2017): "Digitalización y cualificaciones: el empleo y la clasificación profesional". *Pasos a la izquierda nº 10* <http://pasosalaizquierda.com/?p=3183>

Acosta Pérez, E (2018): "El trabajo, la educación y la formación: contradicciones y dilemas hacia el cambio de modelo". *RED EUROLATINOAMERICANA DE ANÁLISIS DE TRABAJO Y SINDICALISMO* Eje Educación y trabajo. <http://www.relats.org/documentos/ET.AcostaPerez2018.pdf>

Acosta Pérez, E (2018): "El futuro del trabajo: la digitalización, el empleo y las capacidades humanas". *Iniciativa Interuniversitaria futuro del trabajo OIT*. Eje 4.4 Educación, formación y competencias

BIBLIOGRAFÍA BREVE NO CITADA:

Acosta, E (2015): *Combatir la ideología neoliberal. Políticas de empleo y formación profesional para la justicia social*. Informe 114. Madrid. Fundación 1º de Mayo.

Bordieu, P (1979): "Los tres estados del capital cultural." *Actas de investigación en ciencias sociales. nº 30* documento digital traducido, incorporado en otras ediciones.

Casanova, F (2000): *Formación profesional, productividad y trabajo decente*. Montevideo. CINTERFOR/OIT.

Delors, J (1993): *La educación encierra un tesoro*. París. Ediciones UNESCO.

Ermida Uriarte, O (2001): *Trabajo decente y formación profesional*. Montevideo. CINTERFOR.

-
- Giroux, H (2001): *Cultura, política y práctica educativa*. Barcelona. Graò
- Neffa, J.C (1999): *Crisis y emergencia de los nuevos modelos productivos*. Buenos Aires. CLACSO
- Nussbaum, M (2012): *Crear capacidades: Propuesta para el desarrollo humano*. Barcelona. Planeta.
- Rojas, E (1999): *El saber obrero y la innovación en la empresa*. Montevideo CINTERFOR/ OIT.
- Sennett, R (1994) *Carne y Piedra*. Madrid Alianza Editorial
- Solé Parellada, F (2000): *Los retos formativos de la sociedad de la Información*. UIMP. FORCEM
- Tedesco, J.C. Compilador (2015): *La educación argentina hoy: La urgencia del largo plazo*. Buenos Aires. Siglo XXI
- Torres Santomé, J (.2007): *Educación en tiempos de neoliberalismo*. Madrid .Morata.

