

***Petitio principii* en la sociedad del conocimiento**

***Petitio principii* in Knowledge Society**

Sonia Ester Rodríguez García

Doctoranda en el Departamento de Filosofía y Filosofía Moral y Política de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).

sonia.ester.rodriguez@edu.xunta.es

RESUMEN

En el pretendido paso de la "sociedad de la información" a la "sociedad del conocimiento", se están produciendo toda una serie de cambios y exigencias que llevan a la instauración del "capitalismo del conocimiento". Así, bajo el atractivo nombre de "sociedad del conocimiento" se esconde una nueva forma de capitalismo y un cruel mecanismo de retroalimentación: el ser humano es exhortado a mantenerse flexible ante los cambios y a responsabilizarse de su *empleabilidad*, legitimando de este modo el nuevo orden social; sin a penas percatarse de las posibles consecuencias negativas que estas demandas pueden ocasionar: crisis de identidad y pérdida del sentido de la vida.

ABSTRACT

On the intended step of the Information Society to the Knowledge Society, changes and demands are leading to the establishment of Capitalism of Knowledge. The attractive name of "Knowledge Society" conceals a new form of capitalism and a cruel feedback mechanism: the human being is exhorted to remain flexible against changes and to take responsibility for their "employment opportunity", legitimizing in this way the new social order, without almost any warning about the possible negative consequences these demands can cause: identity crisis and losses of the meaning of life.

PALABRAS CLAVE | KEYWORDS

sociedad de la información | sociedad del conocimiento | capitalismo del conocimiento | empleabilidad | competencias | exclusión social | information society | knowledge society | knowledge capitalism | employment opportunity | abilities | social exclusion

Introducción

Cuando comencé la redacción de este artículo, mi idea original era estudiar las nuevas formas de exclusión social que aparecen en la llamada "sociedad del conocimiento"; en seguida me percaté que para ello era necesario como paso previo estudiar cómo se originan las desigualdades sociales y su relación con la organización del trabajo. A medida que mi trabajo crecía, y mis datos aumentaban, me vi desbordada por la información y alejada de mi objetivo inicial. Se me ocurrió entonces que quizá sería más prudente hacer un "diagnóstico" de la situación laboral en la sociedad del conocimiento. Pero, por más que lo intentaba, no era capaz de organizar mis datos. Me daba la impresión de volver siempre al mismo punto, de no ser capaz de hacer un discurso lineal y de estar entremezclando varios aspectos fundamentales. Tardé mucho en comprender, que no era un error metodológico ni de organización. No podía separar correctamente los datos y analizarlos en profundidad por separado, porque todos los aspectos que estaban ocupando mi reflexión se hallaban entrelazados, profundamente entrelazados. Intenté entonces crear un mapa conceptual, para comprobar las conexiones y sólo ahí encontré la clave de este trabajo.

Una *petitio principii* (o petición de principio) es una falacia lógico-racional, un error intencionado o no en una argumentación, que consiste en incluir en el conjunto de las premisas la conclusión a la que queremos llegar. Obviamente hablar de petición de principio en la sociedad del conocimiento es una

metáfora, pues ésta no es una argumentación; pero sí tiene sentido. La *petitio principii* puede ser entendida como un círculo vicioso, que una y otra vez retorna al mismo punto en un movimiento de retroalimentación. Este movimiento de retroalimentación puede verse en nuestra pretendida sociedad del conocimiento, donde las nuevas formas de producción, la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (nTIC) en el trabajo y sus efectos económicos, van a demandar una mayor flexibilidad y adaptabilidad a los cambios por parte de los trabajadores. Sin embargo, esta exigencia de flexibilidad llevará a que nuestra sociedad se profile como "capitalismo del conocimiento", que a su vez exigirá una mayor flexibilidad, y así sucesivamente.

Este movimiento podría esquematizarse del siguiente modo:



Como se puede ver en este esquema, son centrales todos los aspectos relacionados con la formación en competencias y la *empleabilidad*, así como el aumento de las diferencias sociales y las nuevas formas de exclusión social. Por ese motivo, estos aspectos son el corazón de este trabajo y ocupan los apartados 4, 5 y 6. En cuanto al primer apartado, es el punto de partida elegido (para trazar una correcta línea de pensamiento, porque en realidad la característica del círculo vicioso es que da igual en que punto te sitúes, siempre volverás a él): la caracterización de la "sociedad del conocimiento" como "capitalismo del conocimiento". En cuanto a los apartados 2 y 3 forman el marco contextual para comprender cómo se producen históricamente estos cambios. El apartado 7 constituye el cierre del círculo sobre sí mismo, la misma *petitio principii* (de ahí el título paralelo al del primer apartado). Y por último el apartado 8 va un paso más allá, recogiendo las ideas de Sennett (2000), explicando las consecuencias que se producen en la vida de los hombres ante el imparable ritmo de esta sociedad, así como apuntando una posible solución.

Por supuesto, resta decir que la amplitud del tema no permite un análisis profundo de todos y cada uno de estos aspectos; pero, el objetivo es visualizar la situación general de nuestra sociedad, para comprender el mecanismo en el que nos encontramos y concienciarnos de la necesidad de encontrar una solución.

1. La problemática sociedad del conocimiento

Antes de comenzar con nuestro análisis, es necesario aclarar qué entendemos por "sociedad del conocimiento" y cuál es su conexión con la "sociedad de la información". ¿Vivimos en la sociedad de la información o en la del conocimiento?

Hasta ahora se ha empleado el concepto de "sociedad de la información" para designar la sociedad en la cual se ha producido la expansión de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (nTIC). Los efectos que las nTIC producen sobre el crecimiento económico y el empleo, han favorecido que la producción, reproducción y distribución de la información se convierta en el principio constitutivo de esta sociedad.

Como nos explica Echevarría (2001), las nTIC posibilitan la construcción de un nuevo espacio-tiempo social (el tercer entorno o espacio electrónico), en el que se puede desarrollar la sociedad de la información. En este tercer entorno se forman nuevas comunidades y colectivos, así como nuevas formas de socialización. Este nuevo espacio, en el que se concentran cantidades inimaginables de información y de des-información, debe ser entendido como un lugar para la acción y la inter-acción, por lo que es necesario adquirir una serie de destrezas y habilidades específicas: no sólo para intervenir activamente en él, sino para buscar, organizar y sistematizar críticamente la información que está puesta a nuestro alcance. A la adquisición de estas habilidades se le ha dado en llamar "alfabetización digital". Sólo mediante esta alfabetización podremos formar receptores activos y críticos, así como descifrar los elementos formales de la información que nos llega desde posturas críticas y flexibles (1).

Gracias a la primacía que está adquiriendo esta alfabetización digital, podemos decir que nos encontramos en el paso de la sociedad de la información a la sociedad del conocimiento. En esta última el conocimiento se manifestará como el principio estructurador de la sociedad:

"el conocimiento será cada vez más la base de los procesos sociales en diversos ámbitos funcionales de las sociedades. Crece la importancia del conocimiento como recurso económico, lo que conlleva la necesidad de aprender a lo largo de toda la vida" (Krüger 2006: 6).

"El aprendizaje continuo a lo largo de la vida sin más limitaciones que el interés o la motivación personal" es uno de los aspectos que la UNESCO viene defendiendo desde hace años. En una sociedad en permanente cambio ya no tiene sentido hablar de una "edad de aprendizaje", que termine en la graduación universitaria (aproximadamente, a los 25 años). Es imprescindible un aprendizaje permanente, bien para adquirir la formación y competencias que los nuevos tiempos demandan, bien para satisfacer el deseo innato por aprender (Castillo y Polanco 2005: 4).

Partiendo de esta base y ahondando en el pensamiento de Krüger, podríamos decir que la expresión "sociedad del conocimiento" se emplea para resumir el conjunto de transformaciones sociales que se están produciendo en la sociedad actual. La nueva sociedad es caracterizada por Drucker como una estructura económica y social en la que "el conocimiento ha sustituido al trabajo, a las materias primas y al capital como fuente más importante de la productividad, crecimiento y desigualdades sociales" (Drucker 1969; en Krüger 2006: 3). El concepto compila una serie de rasgos definatorios:

- 1) la importancia de las nTIC y su utilización en los procesos económicos;
- 2) las nuevas formas de producir conocimiento;
- 3) la nueva importancia de los procesos educativos y formativos; y
- 4) la creciente importancia de los servicios intensivos en conocimiento y comunicación, que generalmente se denominan trabajo del conocimiento.

Como consecuencia de esta fuerte primacía otorgada al conocimiento y unida a la importancia que adquiere la educación y la formación, esta sociedad se caracteriza por poner en tela de juicio el conjunto de las tradiciones, rituales y normas socialmente aceptadas; así como por prestar mayor atención y consideración a las nuevas expectativas basadas en el conocimiento. No obstante, la sociedad del conocimiento también puede ser caracterizada como una sociedad de riesgo y de incertidumbre: de riesgo, de inseguridad, por la aplicación de teorías dudosas y la experimentación de tecnologías deficientes en búsqueda de mejora; y de incertidumbre, pues a medida que crece la ciencia y el conocimiento en general, tomamos conciencia de nuestro no-conocimiento, lo que nos lleva a evocar la famosa frase de Sócrates: "sólo sé que no sé nada, en comparación con lo que me queda por saber".

Ante esta caracterización sería lógico pensar que una sociedad que se vertebra en torno al conocimiento, debería producir un orden social más justo e igualitario; en el que todas aquellas personas que cuidaran su educación y dirigieran sus esfuerzos a formarse, lograrían alcanzar las metas propuestas. Sin embargo, como veremos a lo largo de este artículo, en esta sociedad siguen existiendo profundas

desigualdades, sobre todo relacionadas con el acceso a la información y al conocimiento, así como a los nuevos entornos virtuales (2), que facilitarán la aparición de nuevas formas de exclusión social. En la medida en que no se solventen los problemas relacionados con estas desigualdades, no podremos decir que hemos alcanzado la "sociedad del conocimiento".

Por ello, Krüger evoca a Gorz (2001), para agitar nuestras conciencias: no es apropiado hablar de una sociedad del conocimiento, más bien debemos hablar de un "capitalismo del conocimiento"; en el cual, el conocimiento se convierte en una especie de capital inmaterial (3), en una moneda de cambio, en una forma de propiedad privada, degradando su noble significación, reduciéndolo a conocimiento de expertos, e impidiendo alcanzar los verdaderos objetivos propuestos y los ideales añorados.

2. El trabajo a lo largo de la historia

El trabajo es una categoría clave para la organización de la sociedad, pero en la actualidad es un valor en peligro de extinción; sobre todo desde que se le reconoce e identifica única y exclusivamente como empleo. Pero, ¿por qué podemos decir que el trabajo es una categoría clave para la organización de la sociedad? (4).

En realidad, no es hasta la modernidad cuando el trabajo adquiere importancia como tal y se convierte en el centro de las relaciones sociales y legitimador del orden social. Es la Modernidad la que trae la glorificación y redignificación del trabajo; ya que antes de ella, el trabajo o bien era directamente menospreciado o bien no jugaba ningún papel en la configuración del orden social.

En las sociedades primitivas (seguimos aquí la exposición de Prieto 2000) la categoría social de trabajo/trabajador no juega ningún papel; pues no se trata de ninguna actividad que defina una posición social. En el mundo griego, el trabajo no es fundamento del lazo social, pues era incompatible trabajar y ser un auténtico ciudadano (recordemos que en la Grecia clásica la sociedad giraba en torno a la *polis*, y sólo se consideraban auténticos ciudadanos a aquellos que se dedicaban a los intereses comunes de la misma). De igual modo, en el mundo romano los trabajos y los trabajadores son menospreciados, aunque aquellos trabajos relacionados con la *prudentia* se libran del menosprecio total. Y en el Antiguo Régimen, con la instauración de una sociedad fuertemente estamentada, los trabajadores son relegados a ocupar el último escalón de la jerarquía.

La revalorización del trabajo se produce como consecuencia de la mendicidad, el vagabundeo masivo, la pobreza y la violencia que sufría la sociedad del siglo XVI. Ante estos problemas sociales, era necesario crear un nuevo orden: será en este momento cuando el trabajo cobre una nueva significación, instaurando al trabajador como miembro ejemplar de la sociedad. Surge así una sociedad que podríamos denominar "del trabajo".

El trabajo será el principal modo de relación de los individuos, y a través de estas relaciones se va a configurar y estructurar todo el nuevo orden social. Ahora todos los miembros de la sociedad trabajan; quien no trabaja, no existe. De este modo, el antes menospreciado trabajo pasa a ser "fuente de toda productividad y expresión de la misma humanidad del hombre", volviéndose en contra de la ociosidad de la clase señorial.

A pesar de esta primera revolución (o si se prefiere explosión) laboral, la pobreza se transformó, dando lugar a una nueva clase social: la obrera. La reducción de los obreros a fuerza de trabajo, a mercancía, se manifiesta en el profundo deterioro de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores a lo largo de todo el siglo XIX.

Como consecuencia de la aparición de los movimientos socialistas y marxistas y su fuerte impacto, el Estado interviene en las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. Esta intervención se liga al

concepto de ciudadanía; de modo que la sociedad se reorganizará en base a una nueva concepción del individuo como miembro productivo de la sociedad: el ciudadano-trabajador. La intervención del estado se centra en la regularización de tres aspectos fundamentales:

- 1) las condiciones de trabajo (tiempos, salarios, seguridad, higiene, etc.);
- 2) el trabajo como empleo: define y protege las condiciones de vida de los trabajadores y las condiciones de empleo que favorezcan la "seguridad social" en la vida de aquellos; y
- 3) la integración de la clase obrera como clase organizada (normativización del sindicalismo y de su papel público y político)

Con estos movimientos reguladores se termina de implantar un nuevo orden social, en el que la clave de bóveda la podemos encontrar en el trabajo y la figura del trabajador.

A partir de este momento, el trabajo irá transformándose y reorganizándose, cada vez más, en busca de una mayor eficacia y especialización, con vistas a alcanzar las mayores cotas posibles de producción. Los cambios en la organización del trabajo implican cambios en las condiciones de vida y trabajo de los empleados; factores que a su vez afectan a la estructura y organización de la sociedad.

Debido a la gran cantidad de propuestas de reorganización y de interpretaciones teóricas, aquí nos limitamos a bosquejar débilmente con Finkel (1994) las más significativas.

Max Weber sistematiza la racionalidad de la organización burocrática postulando una fuerte especialización (distribución de actividades y división de las actividades complejas), una jerarquía funcional regida por normas impersonales, una formación profesional apropiada al cargo, ascenso por mérito, remuneración por posición jerárquica y la conducta racional de los miembros. Esta racionalización estaba pensada para garantizar una mayor eficacia técnica y la desaparición de conflictos personales entre los trabajadores, así como ayudar a nivelar las diferencias sociales en cuanto al desempeño del cargo.

A su vez, Tylor propugna el trabajo dirigido en base a seis máximas fundamentales: ciencia, armonía, cooperación, máxima producción; eficiencia y prosperidad. Para conseguirlo propone la separación radical entre quienes ejecutan y quienes diseñan el trabajo; la fragmentación y especialización de las tareas y la remuneración basada en el salario diferencial por piezas. Ante esta nueva práctica fueron muchas las formas de resistencia de los trabajadores; pero lo cierto es que hubo una gran mejora de la cualificación media (la descomposición de tareas permitió un entrenamiento acelerado para la gran mayoría de los obreros que no tenían formación).

Con Ford llega la producción en masa: junto a la introducción de cambios técnicos y organizativos, se preocupa de cómo generar un aumento del consumo. Introduce su famosa cadena móvil, que conlleva una planificación rigurosa de los materiales y tareas para asegurar la progresión ordenada de la mercancía a través de la fábrica; con el consiguiente aumento de producción.

A pesar de que Ford mantenía una retribución generosa de cinco dólares al día, la peor parte se la siguen llevando los obreros, al estar sometidos al ritmo cada vez más acelerado del transportador, confinados a repetir tareas monótonas y repetitivas, despojados de los saberes del oficio e integrados totalmente en la maquinaria.

Gramsci acuña el término fordismo para las nuevas formas de trabajo heredadas de Ford, que se expandieron poniendo especial acento en la intensificación del trabajo, la competitividad, la regulación monopolista y promover el consumo de masas.

La nueva organización fordista del trabajo no puede separarse de el intento consciente de crear un nuevo tipo de hombre: controlando la vida privada de los trabajadores, para preservar un equilibrio psico-físico que evite el colapso del obrero.

3. Cualificación, cierre social y credencialismo

Hasta aquí hemos bosquejado una breve y rapidísima historia del trabajo, pero resulta imprescindible comprender la relevancia del mismo como estructurador de la sociedad, comprobando cómo se accede al mercado laboral y cómo éste es generador de diferencias y fuente de exclusión/inclusión social.

Cuando un grupo de personas con ideas afines y ligadas a un mismo trabajo se juntan, crean un grupo, fuente de inclusión y exclusión. Se trata de una desigualdad de conocimiento y criterio: quienes han recibido una formación profunda y trabajan a tiempo completo en una especialidad, saben más de ella y tienden a crear vínculos. A pesar de ser una forma de exclusión social, no podemos tacharla de injusta.

El verdadero problema surge cuando en la escuela se reproduce la estructura social, prestando una excesiva y malintencionada atención a los factores familiares y al origen socio-cultural. Esto implica una reproducción de las condiciones de producción, que a su vez llevará a la reproducción de la estructura de clases sociales.

Para que esto no sucediera, habría que sentar algunas bases para la igualdad de oportunidades, como los principios gramscianos que reclaman la formación de intelectuales dentro de la clase obrera (Morgenstern 1991: 165), o las condiciones que Coleman enuncia para la creación de una escuela justa e igualitaria (recogidas en Guerrero 2005: 80):

- 1) una educación gratuita, al menos hasta la edad de acceso/ingreso en el mercado de trabajo;
- 2) un currículo común mínimo (nivel básico), diferenciándose después (nivel superior) según las preferencias y elecciones del estudiante;
- 3) escolarización integrada: sin separaciones de género, etnia, clase y/o religión;
- 4) igualdad de resultados (sin distinción por el origen);

de forma que se asegure la igualdad de oportunidades en formación para conseguir las "cualificaciones", que en definitiva son el criterio seleccionador para garantizar la entrada en el mercado laboral y, en última instancia, sobre lo que se asientan las estructuras y organizaciones de trabajo vistas hasta aquí.

"El cierre social (...) hace referencia a la formación de grupos que excluyen a todos aquellos que no tienen alguna característica importante de sus miembros. (...) En concreto, el cierre social del profesionalismo está basado en la competencia acreditada por credenciales educativas especiales sin las cuales uno no puede pertenecer al grupo" (Freidson 2001: 69).

El cierre social nos lleva al credencialismo, que refuerza tanto la inclusión en una categoría de "elegidos", como la exclusión de aquellos que no tiene el credencial de formación. Aunque el credencialismo ha sido muy criticado, lo cierto es que existen otros muchos mecanismos y criterios de selección más injustos: parentesco, etnia, género, raza, orientación sexual, ideología política, recomendaciones personales, etc. El motivo de este método de selección hay que buscarlo en la gran oferta de fuerza de trabajo y en el aumento de la edad obligatoria de escolarización, que hace que sean muchos los trabajadores que poseen grados medios.

No se trata de que cada vez los puestos de trabajo requieran más cualificación, sino que el número cada vez mayor de títulos produce una *inflación galopante* de los mismos, que conduce a una espiral de requisitos a la hora de discernir esos puestos. Los títulos, los diplomas (*credentials*, en inglés) se utilizan a modo de comodines y por encima de los propios conocimientos, en la disputa por la pertinencia a un grupo de estatus y en la movilidad social; siendo así como los credenciales se convierten en el principal mecanismo de cambio o moneda del sistema. De ahí el nombre de credencialismo (Collins 1986, en Guerrero 2005: 81).

Los requisitos de formación y las demandas que impone el puesto de trabajo a las habilidades del trabajador son muy bajas, pero dada la prolongación del período de educación obligatoria, son muchos los solicitantes de trabajo con credenciales relativas a la educación media. Como consecuencia las empresas elevan los requisitos, exigiendo mayor nivel de estudios, a pesar de no ser necesarios para la realización del trabajo, ya no es un calibrar o ponderar la cualificación y su grado de conveniencia para el trabajo; sino un cuantificar certificados. En palabras de Braverman: "la conexión que se establece comúnmente entre educación y contenido del puesto de trabajo es, para la mayor parte de los empleos falsa" (Braverman, en Finkel 1994: 293).

4. El trabajo flexible

Según Sayer, la oposición entre el fordismo y la especialización flexible o postfordismo puede sintetizarse así:

VIEJOS TIEMPOS	NUEVOS TIEMPOS
fordismo rigidez producción en masa maquinaria específica productos normalizados <i>just care</i> gran almacenaje descualificación integración vertical empresas globales	especialización flexible / posfordismo flexibilidad, capacidad de respuesta pequeña producción en lote maquinaria flexible productos diferenciados <i>just in time</i> mínimo almacenaje cualificación desintegración vertical distritos industriales

Fuente: Finkel 1994: 139.

Durante muchas décadas las relaciones laborales se asentaron sobre dos pilares sólidos: 1) la garantía y seguridad en el empleo a largo plazo; y 2) un único esquema de remuneración salarial, compuesto por el salario base, la antigüedad y el mérito. Pero ahora el volumen de la producción, el empleo, los horarios flexibles, las nuevas tecnologías, la mayor demanda de cualificaciones, la lógica de las competencias, etc., va a tener como consecuencia la demanda de una "flexibilidad" entendida como adaptabilidad a los cambios, lo que provoca la "de-regulación" de los trabajos.

El sistema de poder que acecha en las formas modernas de flexibilidad está compuesto de tres elementos: reinvencción discontinua de las instituciones; especialización flexible de la producción y concentración sin centralización del poder (Sennett 2000: 48-60):

- 1) Reinvencción discontinua de las instituciones (*reengineering* = reinvencción / reingeniería): en la Bolsa las empresas que están en curso de reorganización suelen subir, pues demuestran así que están preparadas para el cambio;
- 2) Especialización flexible de la producción: más productos y cada vez elaborados con mayor diligencia, gracias a la alta tecnología, los ordenadores, la velocidad de las comunicaciones modernas, etc.;
- 3) Concentración sin centralización: nuevas formas de poder, aparentemente se le da el poder a los obreros de categoría inferior, pero en realidad son muchos los puestos de mando, de modo que el poder queda descentralizado y distribuido de un modo desigual y arbitrario.

En un primer momento podríamos interpretar esta flexibilidad como algo positivo, como una oportunidad más para poner en práctica la inteligencia estratégica del ser humano, mantenerse abierto

ante nuevos retos/ posibilidades, como fuente de motivación e incluso de compatibilización pues:

"la reordenación flexible del tiempo de trabajo, permitiría establecer esquemas de horarios, meses y años a la carta para poder alternar períodos de estudio y de trabajo, capacitarse en el propio centro de trabajo e incluso reciclarse profesionalmente" (Morgenstern 2005: 5).

Pero lo cierto es que las altas tasas de paro y la precariedad laboral son indicadores de que la idea de "flexibilidad" resulta traicionera y engañosa. El horario flexible en vez de permitir al trabajador organizar sus horas para compaginar vida laboral con vida familiar y/o académica o con tiempos de ocio, se traduce en una disponibilidad total y la posibilidad de alterar, extender y concentrar el horario laboral, que deja consecuencias como los llamados "niño-llaveros" (niños y adolescentes que desde edades muy tempranas se acostumbran a llegar a sus casas vacías, desde pequeños poseen las llaves de sus casas -de ahí la expresión- y se acostumbran a vivir en la soledad, sin la tutela de ningún adulto que pueda controlar sus actividades y comportamientos); necesidades de los hijos desatendidas; carencias emocionales y morales (lo veremos en el último apartado), etc.

Los trabajadores del conocimiento tampoco se han liberado del trabajo rutinario que caracterizaba la especialización de la sociedad post-industrial. Muy por el contrario, muchos de estos "trabajadores del conocimiento" ven su vida relegada a introducir simples datos en ordenadores, centros de procesamiento y/o máquinas de diversa índole.

Tampoco se produce una "idealización del trabajo": la formación continua, la motivación, la autogestión y la participación entre los miembros deja mucho que desear.

Estamos, por tanto, en la época del "capitalismo impaciente", del rendimiento rápido, del capitalismo del conocimiento... que ahora ya sin duda se muestra como

"una nueva forma de acumulación que puede funcionar con muy pocos empleados, altamente cualificados y remunerados y que constituye el núcleo decisivo de la actividad de las empresas. Las demás actividades se subcontratan a otras empresas que a su vez subcontratan a otros y, en esta pirámide de subcontrataciones, nos encontramos en la base final a los trabajadores precarios, cuando no ilegales, que generalmente son mujeres e inmigrantes" (Morgenstern 2002: 3).

En lugar de organizaciones con estructura piramidal, la dirección de empresas prefiere ahora concebir las organizaciones como redes. "Las estructuras de red son más ligeras en la base" que las jerarquías piramidales, afirma el sociólogo Walter Powell; "se puede desmontar o redefinir más rápidamente que los activos fijos de las jerarquías". Esto significa que los ascensos y los despidos tienden a no estar estipulados en normas claras y fijas, como tampoco están rígidamente definidas las tareas: la red redefine constantemente la estructura (Sennett 2000: 22).

Y como consecuencias: la jornada de trabajo se intensifica cada vez más y se introducen nuevas formas de control; los trabajadores no pueden esperar una relación a largo plazo con ningún empleador; se rompen las relaciones laborales estables; aumenta la inseguridad e inestabilidad (5); etc. En resumen, cada vez hay un mayor deterioro en las condiciones de trabajo.

5. La lógica de las competencias

La preferencia, que ya se comenzaba a dar en la sociedad postindustrial, por los profesionales altamente cualificados y con credenciales (apartado 3) se intensificará todavía más en la sociedad post-fordista. Sin embargo, ahora no son los empleados los cualificados, sino las máquinas.

El trabajo con las nuevas tecnologías no revitaliza las habilidades artesanales; sino que su introducción supone un incremento del control centralizado en detrimento de la autonomía del trabajador e, incluso,

una intensificación del trabajo mayor que la que se daba en la producción en serie (Finkel 1994: 152).

James R. Bright elaboró un "perfil de mecanización" (con 17 niveles), centrándose en los "requisitos de cualificación" de industrias muy mercantilizadas. En su tabla se puede ver como a medida que aumenta la mecanización, desciende el control del trabajador sobre la máquina y con él descienden las cualificaciones. A mayor automatización, menor cualificación. Ciertamente, hoy en día con el desarrollo de la tecnología y su aplicación, los trabajos en la sociedad del conocimiento han incorporado un mayor conocimiento científico, con lo que el "promedio" de ciencia, técnica y "cualificación" ha aumentado respecto a otras épocas y otros modos de organización del trabajo; pero hablar de una "cualificación" sin fin es hablar de una falacia, pues:

"cuanta más ciencia se incorpora al proceso de trabajo, menos entiende el trabajador ese proceso; en la medida que la máquina se transforma en un producto intelectual cada vez más sofisticado, menos control y comprensión de la misma posee el trabajador. En otras palabras, cuanto más necesita saber el trabajador para seguir siendo un ser humano en el trabajo, menos sabe. Esta es la grieta oculta por la noción de 'cualificación promedio'" (Braverman en Finkel 1994: 292).

Quizá a modo de ejemplo sea pertinente recordar la historia de la panadería que Sennett (2000) nos cuenta en su libro *La corrosión del carácter*. Comprobando las transformaciones que se han producido en el trabajo en los últimos años, Sennett regresa a una antigua panadería artesanal; pero la mecanización también ha llegado allí. Ahora no hay "panaderos", sino trabajadores que encargan a las máquinas diferentes tipos de panes. Aun si bien el trabajo es menos duro, más rápido y hay una mayor producción, los "nuevos panaderos" no conocen el modo de elaboración del pan, ni siquiera las características de los diferentes panes, y se hallan sometidos a unas máquinas, que en principio deberían facilitarles el trabajo. Si la máquina se estropea, la producción se para. Los empleados no conocen el modo "artesanal" de hacer pan, ni tampoco saben como arreglar esas máquinas. Su cualificación se basa única y exclusivamente en saber apretar una serie de botones; los estudios que posean, van a tener poca relevancia en su monótono trabajo.

"En el modo de producción capitalista, la prolongación de una 'educación' cada vez más vacía, combinada con la reducción del trabajo a tareas simples y carentes de contenido, representa una pérdida de los años dedicados a la educación y una pérdida humana en los años posteriores" (Braverman 1994: 294).

Contra la tesis de la descualificación, Wood nos habla de tres dimensiones que Braverman parece haber olvidado y que implican adquisición de conocimientos y nuevas destrezas a través de la experiencia: 1) ejecutar tareas rutinarias, implica un proceso de aprendizaje por el cual las capacidades se aprenden, adquieren a través de la experiencia; 2) requieren diferentes grados de percepción para realizar determinadas actividades y de habilidades de detección y resolución de problemas que puedan surgir; y 3) tienen que ver con la naturaleza colectiva del proceso laboral.

Pese a todo esto, es necesario decir que el debate sobre la cualificación - descualificación de los puestos de trabajo es un debate antiguo y obsoleto; ya que en los últimos tiempos se ha dejado de hablar de "cualificación" para hablar de "competencias". Las causas generales de este cambio se encuentran en las transformaciones del mercado, la globalización de la economía, la incorporación de las nTIC y el aumento de la escolarización; con las consiguientes transformaciones en la organización del trabajo: trabajo en grupo, mayor autonomía del empleado, reducción de niveles jerárquicos, integración de tareas, descentralización y subcontratación (6) (Martín 2005: 90).

La utilización de esta noción de competencia en el mundo de las empresas se efectúa correlativamente con la implementación de políticas de empleo orientadas a la búsqueda de flexibilidad y políticas de cambio de la organización del trabajo o de la gestión del personal, políticas a su vez que se inscriben en un contexto marcado por una contradicción masiva de los empleos, cambios acelerados de las tecnologías de la producción y procesamiento de la información, una mayor competencia en los mercados, y también

una decadencia de las organizaciones profesionales y políticas de los asalariados (Tanguy 2001: 112).

Ahora bien, si el concepto de cualificación era amplio, el concepto de competencia es todavía más amplio, amén de ambiguo, confuso, equívoco y multifacético; hecho que no nos puede resultar indiferente, pues bajo este nombre aparece un nuevo modo de organizar el trabajo.

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT-2003: 10) define la competencia como "la capacidad para articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas necesarias para el desempeño de una determinada función o actividad, de manera eficiente, eficaz y creativa, conforme a la naturaleza del trabajo. Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño real demostrando en determinado contexto de trabajo, y que no resulta solo de la instrucción, sino de la experiencia en situaciones concretas de ejercicio ocupacional".

Las competencias consisten en un "saber hacer", indican la capacidad real de desempeñar tareas concretas de carácter individual, adaptación versátil, etc. A continuación mostramos una tabla que recogen las competencias más relevantes y demandadas en este momento.

COMPETENCIAS BÁSICAS		
Relativas al lenguaje y a la comunicación	Hablar	Escribir
	Leer	Acceder a la información
	Escuchar	Manejar información
Relativas a las matemáticas	Medir	Comprender los símbolos matemáticos
	Calcular	
Relativas a la cultura y sociedad	Comprender los contextos nacionales desde una perspectiva intercultural	
Subjetivas	Analizar críticamente	Saber transferir las habilidades a nuevos contextos
	Tener creatividad	
	Tomar decisiones	
COMPETENCIAS TÉCNICO-PROFESIONALES		
Técnicas	Conocimientos, destrezas y aptitudes propias del desempeño profesional	
Metodológicas	Hallar soluciones	Transferir experiencias
	Aplicar procedimientos	Adquirir destrezas y conocimientos
	Resolver problemas	Adaptarse a la situación
Sociales	Colaborar con otros	Trabajar con otros
	Comunicar con otros	Mostrar aptitudes de liderazgo
	Relacionarse con otros	Dirigir grupos
Participativas u organizacionales	Organizar	Innovar
	Decidir	Iniciar
	Integrar	Participar
COMPETENCIAS TRANSVERSALES (conocimientos de...)		
	Idiomas	Economía
	Informática	Sociología
	Derecho	Psicología
COMPETENCIAS CLAVES		
	Adaptabilidad al cambio	Iniciativa e innovación
	Autonomía	Planificación y organización del trabajo
	Comunicación e Interacción	Resolución de problemas
	Formación continua	Valoración del puesto

Fuente: Guerrero 2005: 72-74.

La competencia se define como un "saber hacer operacional validado"; es decir, el asalariado debe poseer competencias susceptibles de adaptarse a las evoluciones tecnológicas y ser capaz de incrementarlas.

¿Cuál es la principal diferencia entre cualificación y competencia? Ambas tienen como objetivo la selección y clasificación de los empleados, para determinar y legitimar una jerarquía de salarios. En la cualificación, esta jerarquía de salarios termina implicando una jerarquía social, mientras que la competencia difumina aparentemente estos límites; en parte, por que la cualificación está totalmente ligada al credencialismo: el diploma fija, determina, cuáles son las cualificaciones globales, las capacidades generales y las específicas; en cambio, la competencia "parece más bien construirse como una propiedad inestable que siempre debe estar sometida a la objetivación y validación dentro y fuera del espacio de trabajo" (Tanguy 2001: 122). Esta doble validación profesional y laboral es siempre incierta y temporal, lo que lleva a que el trabajador debe estar en una constante validación, demostrando día a día su valía y su adecuación al trabajo.

6. La falacia de la empleabilidad

Es el momento de preguntarnos si el cambio de paradigma que se produce con la introducción de la lógica de las competencias, ofrece o no una mayor igualdad de oportunidades. Como siempre se ha dicho, el sistema educativo es el mediador entre el origen y la posición social; pues la educación está implicada en la red de relaciones de producción. Para garantizar esta igualdad, Gramsci proponía formar "intelectuales" dentro de la clase obrera (la clase históricamente más marginada), rompiendo con las concepciones idealistas, conductistas y naturalistas de la educación.

Pero ahora la educación se vuelve insuficiente para la adquisición de las competencias; pues a menudo, se tratan de aspectos subjetivos más relacionadas con la procedencia, origen socio-cultural y génesis familiar, que con la educación.

Esta nueva forma de legitimación de las desigualdades sociales hace que las nuevas formas de exclusión social alcancen, cada vez más, a sectores de clase media asalariada (en el siguiente apartado profundizaremos en este aspecto); la cual se obsesiona con dotar a sus hijos desde edades muy tempranas con signos de distinción, escogiendo centros escolares privados, clubes elitistas, etc. En este capitalismo del conocimiento ni siquiera la educación superior garantiza la entrada en el mercado laboral, siendo cada vez más reclamadas las titulaciones de posgrado (expertos y especialistas universitarios, y sobre todo el título de máster). Estos ya no tiene sentido como "credencial" o como "cualificación", sino como un modo de calibrar las potencialidades del individuo. No importa tanto lo que se sabe o la experiencia que se posee, sino todo lo que se puede llegar a aprender y conocer, todas las competencias que se puede llegar a adquirir...; para ello el trabajador debe estar en un constante re-actualizarse, en una formación permanente, que lo acredite como individuo competitivo.

Los departamentos de recursos humanos demandan ahora, de acuerdo con sus necesidades cambiantes de producción, no titulaciones, no cualificaciones, sino un conjunto de competencias básicas, transversales, técnicas y claves. De ahí que sobre todas ellas, suele colarse la demanda de una mayor flexibilidad y adaptabilidad al trabajo, bajo la forma de una mayor empleabilidad. Es decir ahora se hace responsable al trabajador de su propia formación: si el trabajador quiere seguir siendo llamado a trabajar, debe mantenerse empleable. Es su problema.

"La competencia aparece como un euro laboral que sirve para unificar los sistemas de cualificación profesional y homogeneizar las titulaciones, denominación y contenidos curriculares de la formación para el empleo en su interior. Con ello, se lograría la libre circulación de hecho de los trabajadores, que portarían cada uno de ellos su *cartera de competencias*, a modo de pasaporte o currículum vital personal que indique su empleabilidad" (Guerrero 2005: 70 y 75).

Nos encontramos ante la falacia de la empleabilidad, revestida bajo la forma de adaptabilidad a las condiciones cambiantes del trabajo. Esta falacia transfiere al trabajador la responsabilidad de su propia puesta al día, bajo el supuesto de que la formación en torno a las competencias asegura la empleabilidad.

Así la sociedad persigue formar individuos capaces de gestionar su propia empleabilidad y desarrollar todas las competencias (cuantas más mejor) que le permitan insertarse en un mercado de trabajo cambiante y muy incierto. Sin embargo, esta formación en competencias, esta empleabilidad adolece de graves errores de argumentación (Morgensten 2005: 28 y ss):

- 1) se centra en cómo debe ser la oferta ignorando cuales son las demandas reales;
- 2) se responsabiliza al individuo de gestionar su carrera y el acceso al empleo, sin embargo, la empleabilidad depende en último término del mercado de trabajo y no de las cualidades del individuo; y
- 3) al responsabilizar al individuo del desarrollo de sus competencias, se niega la importancia de la clase social, raza, género o hábitat geográfico; cuando en realidad estos aspectos son determinantes para la adquisición de dichas competencias.

Es decir, se exige a los individuos que mantengan la empleabilidad, la capacidad de encontrar trabajo y mantenerse en él, a pesar de que, en último término, ni las ofertas, ni las condiciones del mercado laboral, ni las competencias demandadas están bajo su control. La empleabilidad es en realidad un disfraz que encubre la no-responsabilización por parte de las empresas ante el binomio demanda-oferta del trabajo. Bajo este nombre se esconde el monstruo del desempleo: "mantener la empleabilidad" es en el fondo un "no te fíes...". Es el resguardo de las empresas para poder mover a sus trabajadores a su antojo, mostrado que ellos también son flexibles y saben adaptarse a las cambiantes circunstancias sin mostrar apego a nada.

7. La todavía más problemática sociedad del conocimiento

Llegados a este punto, parece ridículo sostener la idea de que se puede alcanzar una mayor igualdad social a través de esfuerzos educativos y formativos en nuestra supuesta "sociedad del conocimiento"; pues nos hemos topado con un muro infranqueable: el aumento general del nivel de cualificación que lleva a la devaluación de los títulos (7), con el consiguiente cambio de paradigma hacia la educación en "competencias".

Dado que el capitalismo sigue siendo el principio dominante del sistema económico actual, seguirán existiendo diferentes formas de exclusión social, ahora relacionadas con el conocimiento; no sólo, como apuntábamos en el apartado 1, los relativos al acceso de la información y las nTIC, sino que también hay una participación desigual en formación: son los individuos que poseen una buena formación los que pueden seguir adquiriendo nuevos conocimientos, habilidades y destrezas... Es decir, es necesario poseer formación previa para poder re-actualizarse, pues no puede existir ésta sin algo previo que actualizar.

Puesto que las divisiones entre el capital y el trabajo persisten, no resulta convincente que la especialización flexible constituya la panacea en la que todos ganan. ¿Acaso no existen perdedores?, se pregunta Hyman. Si algunos pueden alcanzar una posición competitiva y si ciertos nichos de mercado independientes no son universalmente alcanzables, alguien tendrá que caer en el abismo. En definitiva, la esencia de esta tesis es la consolidación de los mercados de trabajo internos que, como se sabe, son a la vez mecanismos de inclusión y exclusión (Finkel 1994: 152).

Con Sennett (2000) podemos contestar a la pregunta de Hyman: las nuevas condiciones del mercado obligan a un gran número de personas a asumir grandes riesgos muy pesados, aún sabiendo que las posibilidades de éxito son escasas. Hay una oferta excesiva de jóvenes trabajadores cualificados; todos ellos arriesgando, apostando, confiando en su buena suerte, en que "él/ella" será uno de los pocos escogidos/as. La flexibilidad acentúa la desigualdad a través de ese mercado en el que el ganador se lo lleva todo (Sennett 2000: 93). Y el tamaño cada vez más reducido de esta élite, la élite de los "ganadores", hace que el éxito sea todavía más difícil de alcanzar. El mercado en el que "el ganador se lo lleva todo" es una estructura cruelmente competitiva, que arroja grandes cantidades de jóvenes con

estudios y altamente capacitados, al vertedero del fracaso, la angustia y la desesperación.

Si los jóvenes lo tienen difícil, los adultos tampoco se libran de esta nueva prisión estructural: a medida que se acumula la experiencia, la persona pierde valor; pues la experiencia y la madurez indican solidez, consistencia, firmeza... valores contrarios a la demandada "flexibilidad". Así aparecen las temidas prejubilaciones a los 55 años, que relegan a una gran cantidad de individuos a ser miembros inactivos cuando en realidad aun tienen mucho que aportar.

Los ambiguos movimientos laterales en el mercado laboral, las pérdidas retrospectivas y unas pautas salariales ilegibles (cuando no inexistentes), hacen difícil orientarse socialmente; pero no cabe duda de que la desigualdad y las diferencias sociales no han desaparecido. La combinación de la baja lealtad institucional, la disminución de la confianza informal entre trabajadores y el debilitamiento del conocimiento institucional, imposibilitan la ruptura de estas desigualdades sociales, que a su vez niegan el paso a una verdadera sociedad del conocimiento y nos limitan a seguir nadando en las aguas del capitalismo del conocimiento.

"Sin que se cambien los mecanismos básicos de la socialización -es decir, si los mecanismos de competencia y del mercado siguen siendo las instancias centrales de la socialización en la sociedad moderna- seguirán produciéndose desigualdades y discriminaciones sociales" (Krüger 2006: 11).

Lo peor es que urgidos por la imperiosa necesidad de trabajar y subsistir, entramos en este despiadado mecanismo, validándolo y legitimándolo. Nos esforzamos por acumular títulos y certificados, por formarnos en competencias, por adquirir "conocimientos" que a menudo no *aprehendemos*, por mantenernos flexibles y abiertos a todo tipo de trabajo y cambios... imposibilitando así la salida de este círculo vicioso que nosotros mismos fortalecemos y alimentamos. Y en esta frenética dinámica... ¿dónde queda el sentido de nuestra vida?

8. A modo de conclusión: la corrosión del carácter

La corrosión del carácter es el título de un libro de Sennett en el que (como el mismo subtítulo indica) se propone analizar las consecuencias personales en el nuevo capitalismo. El capitalismo del conocimiento pide a los trabajadores un comportamiento flexible y ágil, abierto al cambio, que asuman los riesgos, que no dependan cada vez más de los reglamentos y procedimientos formales, que cambien de un trabajo a otro... Esto termina produciendo en los sujetos una profunda ansiedad y angustia, ante la perspectiva de perder el control de sus vidas y de una situación laboral cada vez más precaria, que termina lanzando a la deriva su vida interior y emocional. Las familias se des-estructuran: las figuras paternas pierden autoridad, las necesidades de los hijos quedan desatendidas, hay una gran pérdida de comunicación, no hay lugar para el ejemplo de valores y cualidades *éticas* (8): ¿cómo inculcar, entonces, valores duraderos y sólidos en una sociedad tan cambiante?

¿Cómo decidimos lo que es de valor duradero en nosotros en una sociedad impaciente y centrada en lo inmediato? ¿Cómo perseguir metas a largo plazo en una economía entregada al corto plazo? ¿Cómo sostener la lealtad y el compromiso recíproco en instituciones que están en continua desintegración y reorganización? Estas son las cuestiones relativas al carácter que plantea el nuevo capitalismo flexible (Sennett 2000: 10).

Para Sennett si la sociedad actual tiene un lema, ese sería: "Nada a largo plazo"; pero "nada a largo plazo" implica no comprometerse, no sacrificarse, no perseguir grandes metas ni ideales... incluso no perseguir los sueños y deseos anhelados. "Nada a largo plazo" corroe la confianza, la lealtad y el compromiso mutuo, lo que impide y limita la necesaria predisposición y buen ánimo en las relaciones interpersonales. "Nada a largo plazo", desorienta la acción planificada, disuelve los vínculos de confianza y compromiso y separa la voluntad del comportamiento.

¿Dónde quedan valores tan positivos como la obligación, la resistencia, el esfuerzo, la fuerza de voluntad, la lealtad, la constancia, la honradez, el compromiso y la finalidad? Son contrarios a la incertidumbre y al riesgo, rasgos definitorios de nuestra sociedad; son contrarios a los vaivenes de las circunstancias; en definitiva, no forman parte de las normas éticas.

Esto hace que los individuos vayan a la deriva: navegan ética y emocionalmente, sufriendo pérdidas y crisis de identidad. Con el cambio, la intemporalidad y la ambigüedad, no podemos construir el relato de nuestra vida, de nuestra propia vida. No hay lugar para la autenticidad, para la recuperación del "sí mismo"; mucho menos en una sociedad que demanda un "desprenderse del pasado" como seguridad ante la fragmentación. Pero lejos de constituirnos como seres fuertes, caemos en la más trágica vulnerabilidad y debilidad, pues nos falta la comprensión de lo que estamos haciendo, nos falta la significación de nuestra propia vida; y somos arrastrados violentamente por la inercia del mundo que nos rodea.

La flexibilidad crea distinciones entre la superficie y la profundidad, y los sujetos menos poderosos de la flexibilidad están forzados a permanecer en la superficie (Sennett 2000: 77).

Se trata de un mantenerse a flote, pero a flote en la superficie, sin llegar a vislumbrar la profundidad, el trasfondo de sentido. La demanda de flexibilidad nos obliga a ser amigos del riesgo, nos obliga a vivir en la ambigüedad de la incertidumbre, tomando decisiones sin saber si son adecuadas o no, lanzándonos a una aventura que a menudo ni hemos pedido, ni queremos, ni comprendemos.

La alternativa, no apostar, significa perder. Pero el verdadero fracaso es no poder estructurar una vida personal coherente; no realizar algo precioso que llevamos dentro; no saber vivir sino meramente existir o subsistir, sin mantenimiento del sí mismo (identidad a lo largo del tiempo) y la felicidad del sí mismo (las virtudes y responsabilidad para con los otros, que enaltecen y alimentan el espíritu humano). Es una deriva interior corrosiva.

Y una vez más, quizá la solución, el único modo de romper este círculo vicioso en el que nos hallamos inmersos sea la "educación". Pero no hablamos de una educación meramente formal, de educarnos y formarnos en una especialidad, en unas competencias, habilidades o destrezas específicas... Esa es la educación superficial. Cuando hablamos de "educación" nos referimos a una educación profunda, aquella que se preocupa de la formación integral de las personas, de la formación de ciudadanos responsables. Al respecto cabe señalar las palabras de la profesora Morgenstern:

"No sólo cuenta cuantos titulados producimos al año, sino que tipo de ciudadanos formamos (...) aspiramos a desarrollar la ciencia como aventura del saber, parafraseando a Einstein, pero también a los compromisos solidarios (...) Se ha puesto demasiado énfasis en lo que se aprende y en lo que puede servir para el futuro mercado de trabajo y se ha subestimado la educación sentimental, un concepto hermoso que habría que retomar" (Morgenstern 2002: 6).

Y junto a la educación sentimental, proponemos una vez más, la educación crítica y reflexiva. Es necesario, como proponía Gramsci, crear las condiciones necesarias para que todos los hombres y mujeres accedan a la praxis filosófica, por que todos los hombres son filósofos; es decir, "todos los hombres son intelectuales, aunque no todos los hombres tienen en la sociedad la función de intelectuales" (Gramsci, citado por Morgenstern 1991: 167). Y si bien una sociedad en la que todos cumplamos este rol es una nueva utopía, no lo es la necesaria recuperación del conocimiento como valor inalienable, ni su redignificación como enriquecimiento humano. Rompamos ya las cadenas del capitalismo del conocimiento y posibilitemos el advenimiento de la sociedad del conocimiento.

Notas

1. Para más información sobre la alfabetización digital, su necesidad y sus implicaciones, recomendamos la lectura de Ortega (2003).
2. La "brecha digital" o "fosa tecnológica" son expresiones utilizadas para referir a las diferencias socioeconómicas entre comunidades que tienen acceso a la *web* y a las nTIC, y los distintos niveles de alfabetización (contrario a "inclusión digital").
3. La educación también está implicada en el entramado de las relaciones de producción en la propia base económica, por ejemplo, la vinculación entre la cualificación de la fuerza de trabajo y la acumulación, o como bajo condiciones capitalistas, el conocimiento es alienado a los productores directos y puesto al servicio del capital (idea de Gramsci, en Morgenstern 1991: 164).
4. Es necesario recordar que este apartado sirve como marco contextualizador para entender las transformaciones que se producen en el trabajo en la sociedad del conocimiento. Por ello, la redacción de este apartado responde a un resumen y síntesis de las principales ideas expuestas en Prieto (2000) y Finkel (1994). Para ampliar los conocimientos sobre este tema, en especial las relaciones con el fordismo, recomendamos el capítulo 2 de Alonso (2007: 67-97).
5. Sólo hay que pensar en las políticas de empleo dominantes que sostienen que para crear empleo hay que eliminar todas las garantías laborales y precarizar los usos del trabajo hasta niveles extremos (Alonso 2007: 253).
6. Para mayor información sobre los cambios en la organización del trabajo, véase Martín 2005: 94-97.
7. En la actualidad, el aumento de titulaciones académicas, la realización de estudios de posgrado (experto, especialista y máster), la acreditación de numerosos cursos de formación permanente, etc., no aseguran subir escalones en el mercado laboral, sino que simplemente ayuda a no bajarlos. No tener estos títulos dificulta la entrada en el mercado laboral, pero tenerlos tampoco es garantía de éxito.
8. El trabajo ocupa una gran parte del tiempo de nuestra vida. Durante años nos formamos para entrar en el mercado laboral y garantizar una cierta posición social. Si en este ámbito tan importante no podemos fomentar una serie de virtudes, un buen carácter, ¿cómo proyectarlas en nuestra vida personal? Son muchos los autores que ven una fuerte conexión entre vida personal y laboral, como prolongación la una de la otra, y entre las que debe darse una necesaria coherencia. A modo de ejemplo: "Dados los peligros contemporáneos de desintegración y disolución de los vínculos cooperativos, parece necesario restaurar la solidaridad y la seguridad pública en el ámbito de las políticas democráticas, y en este sentido la contribución del mundo del trabajo resulta imprescindible" (Alonso 1997: 66). Sin pretender caer en argumentos de autoridad, sólo me cabe decir que esta vinculación y mutua afección entre vida personal y laboral es muy subjetiva y que serán muchos los que no estén de acuerdo con dicha afirmación.

Bibliografía

Alonso, L. E.

2007 *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona, Anthropos.

Bauman, Z.

2005 *Vidas desperdiciadas: la modernidad y sus parias*. Madrid, Paidós.

- Braverman, H.
1994 "Trabajo y capital monopolista", en Finkel 1994: 285-294.
- Castillo Arredondo, S. (y L. Polanco González)
2005 *Enseña a estudiar... Aprende a aprender*. Madrid, Pearson Educación.
- Finkel, L.
1994 *La organización social del trabajo*. Madrid, Editorial Pirámide.
- Freidson, E.
2001 "El alma del profesionalismo", en M. Sánchez Martínez, J. Sáenz Carreras y L. Swennson (eds.): *Sociología de las profesiones: Pasado, presente y futuro*. Murcia, Ediciones DM: 67-91.
- Hargreaves, A.
2003 *Enseñar en la sociedad del conocimiento*. Barcelona, Octaedro.
- Morgenstern, S.
1991 "Antonio Gramsci: Hegemonía y educación", en Gómez de Castro: *Socialismo y sistemas educativos*. Madrid, UNED: 153-184.
2000 "La crisis de la sociedad salarial y las políticas de formación de la fuerza de trabajo", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 6 (11): 117-148.
2005 "La falacia de la empleabilidad", *Le Monde diplomatique*, año VII (78): 28-29.
- Prieto, C.
2000 "Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad del empleo y sus crisis", *Revista Política y Sociedad*, 34 (Universidad Complutense de Madrid).
- Sennett, R.
2000 *La corrosión del carácter*. Barcelona, Anagrama.
2006 *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona, Anagrama.
- Tanguy, L.
2001 "De la evaluación de los puestos de trabajo a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias", en Gaza Toledo (ed.), *El trabajo del futuro y el futuro del trabajo*. Buenos Aires, CLACSO: 111-128.
- Wood, S.
1994 "El debate sobre la descualificación; las nuevas tecnologías y la organización del trabajo", en Finkel 1994: 295-307.

Referencias en Internet

- Guerrero Serón, A.
2005 "La oportunidad del enfoque de las competencias y de la desigualdad competencia por las oportunidades escolares y laborales", en Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo: *"Competencias, igualdad de oportunidades y eficacia de la formación continua"*. Fundación Tripartita-Fondo Social Europeo: 65-78. Fecha de acceso: 10 de febrero de 2009:
http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/publicaciones/documentos/4419_4104102005132528.pdf
- Echevarría, J.
2001 "Indicadores Educativos y sociedad de la información". OEI. Fecha de acceso: 2 de febrero de 2009:
<http://www.oie.es/salactsi/indicadores.htm>

Krüger, K.

2006 "El concepto de la 'sociedad del conocimiento", Universidad de Barcelona, *Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales* (XI. 683). Fecha de acceso: 2 de febrero de 2009:

<http://www.ub.es/geocrit/b3w-683.htm>

OIE

2003 "Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas". Fecha de acceso: 22 de febrero de 2009:

http://www.oie.es/etp/competencias_laborales_base_mejora_empleabilidad_personas.pdf

OIT

2003 "Certificación de competencias profesionales. Glosario de términos técnicos". Fecha de acceso: 3 de febrero de 2009:

http://www.oie.es/etp/certificacion_competencias_profesionales_glosario.pdf

Ortega, J. A.

2003 "La alfabetización digital: perspectivas críticas y éticas", en M. V. Aguilar y J. I. Farray (coord): Sociedad de la información y cultura mediática. La Coruña, Netbiblo. Fecha de acceso: 3 de febrero de 2009:

http://www.ugr.es/~semiveco/biblioteca/tecnologias/Jose%20Antonio%Ortega20%Carrillo%20-%alfabetizacion_digital.pdf

Martín Artilles, A.

2005 "Cambios en la organización del trabajo. Formación, cualificación y competencias", en Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo: *Competencias, Igualdad de Oportunidades y Eficacia de la Formación Continua*. Fundación Tripartita-Fondo Social Europeo: 89-142. Fecha de acceso: 10 de febrero de 2009:

http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/publicaciones/documentos/4419_4104102005132528.pdf

Morgenstern, S.

2002 "Viejas y nuevas formas de desigualdad ante la educación", *HOAC*, nº 1321. Fecha de acceso: 22 de febrero de 2009:

<http://perso.wanadoo.es/ajaranda/docweb/educa.pdf>

UNESCO

1997 *La declaración de Mumbai sobre el aprendizaje permanente, la ciudadanía activa y la reforma de la educación superior*. Fecha de acceso: 20 de febrero de 2009:

<http://www.unesco.org/education/uie/confitea/mumbspa.html>

Recibido: 18 marzo 2009 | Aceptado: 4 junio 2009 | Publicado: 2009-06

