

EL DISCURSO DE LA EMPLEABILIDAD Y LAS FUNCIONES DEL SISTEMA EDUCATIVO. REPERCUSIONES PARA LA SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN

CARMEN PÉREZ SÁNCHEZ

En esta comunicación reflexionamos sobre las posibles repercusiones de las nuevas formas de organización económica y laboral (que basadas en las tecnologías de la información apuntan a la individualización del trabajo, la diferenciación de los mercados y segmentación del trabajo) en las funciones del sistema educativo, fundamentalmente en el principio de la selección escolar que ha actuado hasta ahora como mecanismo de legitimación de la estratificación social. Tomando como punto de partida la empleabilidad nos preguntamos por la consistencia de los cambios, tanto de cara al sistema educativo como a las perspectivas de la sociología de la educación.

Planteo que la empleabilidad funciona como un elemento justificador de sociedades estructuralmente desiguales y fuertemente competitivas; en este sentido, se trata de un dispositivo ideológico que junto a otros como la eficacia, la calidad, la flexibilidad, etc han fortalecido al capitalismo y forman parte de la ideología neoliberal. Además, su uso, presente en muchos ámbitos pero sobre todo en el de la gestión empresarial, refuerza ampliamente la tendencia al individualismo.

El triunfo del capitalismo

Frente al tópico de la crisis, los últimos 20 años han estado marcados por un capitalismo floreciente¹. El capitalismo mundial va bien lo que no va también son las sociedades: precariedad en el empleo, sentimiento de inseguridad. En los últimos 20 años se han desarrollado toda una serie de transformaciones que ponen en peligro los compromisos –compuesto por elementos como el diploma, la posibilidad de promoción y la jubilación- establecidos después de la 2ª Guerra, en relación al ascenso de la clase media y de “los cuadros”. Digamos que dentro del régimen salarial existía la posibilidad de “vivir como burgueses” (Boltanski, L.- Chiapello, E, 2002: 27). Sin embargo, parece que los cambios económicos han sido extremadamente beneficiosos para los que están en la cúspide pero no para los de posiciones medias o medias bajas, para estos trabajadores las ausencias de relaciones de larga duración con la empresa significa que están en una situación de riesgo (Sennet, 2001b:30).

“La coyuntura preponderante de la década de 1990 está marcada (...) por la coexistencia de un capitalismo regenerado y de un mundo social en el que el aumento de las desigualdades, el paro, la pobreza, la incertidumbre con respecto al futuro (en especial el de los niños) y la dificultad de dar un sentido al presente, generan una profunda desmoralización” (Boltanski, L. Chiapello, E., 2002: 630). Se trata de un capitalismo con crecimiento económico pero sin crecimiento compensado en el empleo.

¹ Por ejemplo, entre otras cosas, el capital ha conocido durante este período numerosas oportunidades de inversión que ofrecían tasas de beneficio a menudo más elevado que en épocas anteriores, ver Boltanski, L.- Chiapello, E. (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal, p. 21.

La ideología neoliberal está dotada de una gran fuerza y gran capacidad para recuperarse de los discursos críticos², para ocultar las tendencias y situaciones de trabajo realmente existentes. El discurso neoliberal se sostiene en la supuesta inevitabilidad y homogeneidad en las transformaciones hacia un nuevo orden, basado en un único modelo de sociedad, empresa, trabajo e individuo; la sociedad ideal es la sociedad de mercado. “El dinamismo económico y la justicia social sólo pueden ser garantizados por las fuerzas del mercado, como afirman a una sola voz los conservadores norteamericanos, los socialdemócratas y los socialistas de la ‘tercera vía’” (Kovács, I, 2002: 27).

Con el modelo neoliberal se produce riqueza pero también exclusión, precarización y eventualidad laboral. La explicación del Banco Mundial (desde hace 40 años) es que se debe a la falta de desarrollo de capital humano. Jóvenes, mujeres y desempleados: grupos de riesgo, a los que se destina una serie de programas para hacer aumentar su empleabilidad. Además, con el auge del neoliberalismo (se puede hablar de verdadero triunfo del neoliberalismo aunque la mayoría de los gobiernos europeos sean social-demócratas o socialistas) entra en crisis el papel del Estado como agente propulsor de la elevación colectiva de las cualificaciones; los gobiernos se dedican a moderar los efectos del fracaso en la integración social y laboral, y las altas competencias necesarias para impulsar la nueva economía lo asume el sector privado. En cualquier caso, el capitalismo nunca ha sido capaz, tampoco ahora, de sobrevivir sin apoyo del Estado.

Por otro lado, y en términos generales, las políticas educativas en Europa se han hecho eco de las líneas económicas; de tal forma que, como ya hemos indicado en otro lugar, el individualismo, el mercado y la eficacia van formando cada vez más un lugar común, tanto en las prácticas como en los discursos. Esto conlleva una traslación, un cambio hacia posturas conservadoras en tanto que se ha dejado en un segundo plano principios fundamentales como la igualdad de oportunidades, la justicia social, etc. Al respecto es notoria la escasa referencia a la consecución y desarrollo de estos objetivos sociales por parte de la LOCE. Y es que desde distintos ángulos, entre los que se encuentra en parte la administración pública, se parte de la premisa de que la igualdad de oportunidades está más que garantizada y que ahora más que nunca podemos hablar de calidad y de excelencia.

La empleabilidad: entre la inestabilidad laboral y la individualización de las carreras

El discurso de la empleabilidad se desarrolla en un marco laboral caracterizado por importantes cambios tanto en las formas de integración profesional como en los modelos de formación. Los cambios acontecidos en las políticas económicas de los países occidentales a favor del mercado (unos más que otros), en la organización de las empresas, en el propio mercado de trabajo se pueden observar en la integración profesional. Esta se caracteriza, entre otras cosas, por la **inestabilidad y fragmentación del empleo**. Contra la idea de un mercado laboral abierto, el mercado de trabajo aparece segmentado³, existiendo una obvia diferenciación entre un mercado

² “El propio capitalismo introduce, en cierto modo, su propia crítica, incorporando unos principios morales en los que las personas pueden apoyarse con vistas a denunciarlos cuando no respete los valores por él mismo adoptado”, Boltanski, L.- Chiapello, E. (2002): op. cit., p. 603.

³ En Sociología del trabajo las tesis de los mercados internos y la segmentación son un referente (Piore), Casal, J. (2003): “La transición de la escuela al trabajo” en Fernández Palomares, F, (Coord.): *Sociología de la Educación*, Madrid,

primario que ofrece empleo estables, bien pagados, salario que fomenta la fidelidad del trabajador; condiciones aceptables de trabajo y promoción, y trabajadores defendidos por sindicatos. Y un mercado secundario, trabajadores con estatus diferentes, precarios o inestables, salarios bajos, malas condiciones de trabajo, baja calificación y sometidos más fácilmente a despidos que los trabajadores del mercado primario. Segmentación o corte del mercado de trabajo que se refiere sobre todo a la naturaleza de los mismos empleos más que a las calificaciones y aptitudes de los trabajadores, ni a la inversión en capital humano.

El recorrido de inserción profesional de los jóvenes pasa de ahora en adelante por toda una serie de empleos más o menos estables. “De repente, la capacidad por construir un ‘proyecto profesional’ homogéneo a partir de trayectorias cada vez más caóticas juega un rol determinante en el proceso de inserción. La reconstrucción coherente de una experiencia profesional dispar pasa a ser garantía de ‘empleabilidad’” (Dubet, F.- Martuccelli, D.,2000:142). En cualquier caso, el empleo precario es parte integrante del recorrido profesional.

El nuevo modelo de empresa implica, entre otras cuestiones, nuevas modalidades de control: que las personas se autocontrolen, de ahí la importancia a la implicación del personal y sus motivaciones intrínsecas. Pero realmente la idea de (Sennet, 2001b: 31) de la implicación total del sujeto en el trabajo no es más que fruto de la transformación ideológica del sistema, en la que se considera que las formas de trabajar de las elites deben ser tomadas como válidas para los trabajadores inferiores. Así, los argumentos de que el empresario es un modelo de personalidad para cualquier trabajador, que su poder lo puede alcanzar cualquiera, forma parte de la transformación del propio capitalismo.

Así, el postulado de la autogestión (Kovács, 2002: 33) oculta la sumisión del tiempo a las necesidades de las compañías de acuerdo a las fluctuaciones del mercado. Se trata en todo caso de una perspectiva optimista que impide ver que una parte sustancial de las formas flexibles de empleo implican precariedad y escasas posibilidades de desarrollo profesional; implican ansiedad e inseguridad. “La seguridad y la estabilidad, que son esenciales para la vida en comunidad, se consideran inapropiadas para un entorno cambiante, teniendo incluso una connotación negativa: son sinónimos de ineficacia y retraso” (Kovács, 2002: 35).

Frente a las tesis del fin del trabajo, (Castillo y Kovács, 2002: 41) el principal problema no parece ser el fin del trabajo sino la cantidad de trabajo sin calidad; el trabajo sigue siendo central en las vidas de las personas aunque “se está debilitando como factor de integración social, especialmente en situaciones familiares inestables o por situaciones de aislamiento social que surgen del debilitamiento de la prestación del Estado de Bienestar”. Aun cuando el trabajo no es hegemónico, por el momento permanece central, “los problemas ligados a la producción de la riqueza entren en tensión con la preocupación de la integración social, el mantenimiento del empleo como criterio discriminatorio de la inserción social termina por obstaculizar la búsqueda de otras significaciones subjetivas de la vida en sociedad, y la exigencia del logro profesional descentra la experiencia cotidiana” (Dubet, 2000: p.157).

Pearson Educación, pp. 179-200. Dubet, F.- Martuccelli, D. (2000): *¿En qué sociedad vivimos?*, Buenos Aires, Losada, p. 140.

Cabe hablar de cambios en la naturaleza y proyección del trabajo y del empleo asalariados. Se reduce y limita el modelo que articuló la sociedad salarial: empleo masculino, estable y con retribución y trayectoria previsible. Sólo menos de la mitad de la fuerza de trabajo de la OCDE tiene actualmente un empleo a tiempo completo. Por tanto, el enfoque dominante sobre la organización social del trabajo sostiene que es imprescindible desregular los mercados de trabajo, reducir los gastos públicos y flexibilizar la organización empresarial. Esto supone, como ya hemos adelantado, crecimiento del trabajo temporal y a tiempo parcial, de la subcontratación, del autoempleo, de la economía informal. Uno de los aspectos más preocupantes es (Morgenstern, S, 2000; 10-11) “que implícitamente se acepta la exclusión social, tanto en su modalidad tradicional, donde los perdedores habituales siempre tienen una formación nula o precaria, como en las formas emergentes de marginación que tornan como no competitivas a personas cualificadas”. Por tanto, la flexibilización afecta a los menos cualificados pero también está llegando a los más cualificados, por ejemplo, las empresas de contratación temporal se ven obligadas a satisfacer demandas temporales de personal de alta cualificación, incluidos directivos.

En este contexto, la supuesta linealidad estudio-paro-trabajo ha dado paso a una mayor complejidad de situaciones y procesos en los itinerarios formativos y laborales. “El enfoque de los títulos académicos y de las acreditaciones profesionales iniciales choca con el enfoque de las competencias profesionales reales y potenciales. El carácter finalista o terminal de la formación profesional u ocupacional choca con el enfoque de la formación a lo largo de la vida, la movilidad y el cambio laboral” (Casal, J, 2003: 194).

Podemos destacar dos grandes modelos en relación a las estrategias formativas, unas que se derivan de las políticas neoliberales y otras que surgen de un compromiso entre el Estado, el mercado y la sociedad civil. En términos muy generales existen cambios importantes en lo que tiene que ver con la actuación de los poderes públicos que ya no parecen asumir la formación como un compromiso, sino que este se diluye entre agentes sociales: las familias, el propio individuo y la empresa privada.

Por otro lado, y más concretamente, desde el ámbito de la formación una de las características más destacadas es el fenómeno de la **individualización de las carreras**. En general, el fenómeno de la individualización se justifica y explica por: una competencia exacerbada, recurso a tecnologías informáticas, puesta en cuestión de las ideologías colectivistas y repliegue individual. Precisamente parte de las innovaciones en la gestión de los recursos humanos van unidos a transformaciones en el trabajo, donde una de las figuras claves en la individualización es el cliente, presentado como individuo al que hay que respetar su especificidad y peculiaridades. El énfasis del individuo en el campo de la producción proviene de dos ángulos: el de las necesidades de los consumidores; el del reconocimiento en el trabajo, donde se pone en marcha la voluntad de implicación, movilización profesional de capacidades y cualidades subjetivas (Linhart, 2002: 55).

Detrás de la individualización de las carreras existen dos procesos: formación fuera de la empresa, importancia de los diplomas (función pública); formación dentro de las empresas, la calificación no está formalizada y reconocida por sistemas amplios de validez, lo que ata al trabajador a la empresa. Esta formación opera como un principio de selección y como un criterio de vinculación de la mano de obra. “De esta manera, se pone en tela de juicio el modelo diploma/antigüedad en beneficio de nuevas modalidades de evaluación de las habilidades que

acentúan el carácter individualizante, exigiendo una movilización creciente de los trabajadores” (Dubet, 2000: 150, Morgenstern, 2000: 13).

A través de la valorización del capital humano, el acento está puesto en el compromiso personal y en la movilización de los recursos humanos. El llamado a la autonomía individual produce una inflexión en el sentido del dominio ejercido en el ámbito del trabajo, pero ahora ya no en términos de alienación, de una separación del trabajador de sus obras, sino de una sobreidentificación del asalariado con su tarea. “Para una cierta cantidad de individuos, el trabajo pone en escena una ‘personalidad’ en el sentido amplio de la palabra, que obliga a una implicancia en el trabajo que desdibuja progresivamente la frontera entre la vida personal, la vida profesional y la vida social” (ver Sennet, la corrosión del carácter, a la deriva) (Dubet; 151). Pero ello hace que se desarrolle la vulnerabilidad psicológica frente a los avatares del trabajo. El temor, el riesgo a la desocupación tiene que ver mucho con esta adhesión de los asalariados al espíritu de la empresa.

Para el capitalismo del conocimiento la maximización de las cualificaciones es un elemento central; desde el enfoque del mercado no es posible encontrar empleo si no se posee una formación adecuada que deba actualizarse permanentemente. Esto significa que “los individuos deberán prepararse para cambiar varias veces de empleo en la vida, anticiparse para que el cambio no sea traumático y reciclarse continuamente. Por sobre todo, deberán potenciar su iniciativa y planificar el desarrollo de sus carreras laborales con un criterio empresarial” (Morgenstern, S, 2000: 12).

Observando las recientes tendencias del mercado parece que se están creando nuevas formas de exclusión social en las clases medias. Situación derivada de dos factores: sobreoferta de graduados (inflación de credenciales) que no sólo concierne a la saturación de mercados, sino que está relacionado con la reorganización productiva⁴. Segundo lugar, el sector público adopta criterios

⁴ Boltanski y Chiapello a través de los discursos de gestión empresarial de la década de los 90 dan pruebas de por donde va el capitalismo, les permite leer e interpretar en dos planos distintos: por un lado, qué métodos de extracción de beneficios son los adecuados, a través de recomendaciones a los managers para hacer eficientes y competitivas las empresas. Por otro, planteamientos de lo que hay y lo que no hay que hacer (se trata de utilizar obras de consejos y de edificación moral relativas a la dirección de los negocios, p. 99). Elemento sobresaliente de esta literatura: preocupación permanente por la motivación personal y movilización del personal; la cuestión parece plantearse en el sentido de ¿cómo dar sentido al trabajo en la empresa?. En la década de los 60, en los discursos de gestión empresarial se imponían los alegatos a favor de la dirección por objetivos, la valoración del mérito. Sin embargo, En los 90, se impone un modelo de empresa en red caracterizada por:

- Rechazo de la jerarquía se prometen nuevas formas de organización que se alejan de los principios jerárquicos, prometiendo igualdad formal y respeto a las libertades individuales.
- Ataque a la planificación
- Recurrente preocupación, casi obsesiva, por los temas de la competencia, el cambio permanente y rápido de las tecnologías. Adaptación, cambio, flexibilidad.
- Empresas esbeltas: trabajan en red con una multitud de participantes, organización del trabajo en equipo (o por proyectos) orientada a la satisfacción del cliente y una movilización general de los trabajadores gracias a las ‘visiones’ de sus líderes. Es esbelta en tanto que ha perdido la mayor parte de los escalafones jerárquicos; rodeado de proveedores, subcontratas, portadores de servicios, se varían los efectivos según la actividad. La ventaja económica de la organización en red es propiciada por la especialización, pues sólo debe conservar aquellas funciones en las que posea una ventaja competitiva.
- Trabajadores organizados en pequeños equipos pluridisciplinarios (competentes, flexibles, creativos, autónomos) cuyo verdadero patrón es el cliente. En lugar de jefe tienen coordinador. Y el lugar de la organización y el control es el propio equipo.
- La fuente de productividad y obtención de beneficios es la información; el valor añadido proviene de la capacidad de sacar partido de los conocimientos más diversos, de interpretarlos y combinarlos, “manipular símbolos”.

análogos al sector privado y externaliza muchos servicios, reduce buena parte de los puestos profesionales.

Las nuevas formas de credencialismo devalúa los diplomas, aumenta la competencia entre los competidores y permite a las empresas realizar una selección mucho más rigurosa. No basta un título, sino el promedio, los estudios de posgrado y la institución que lo otorgó.

La transición escuela- trabajo es actualmente más prolongada en el tiempo, entre otras cosas por la relevancia de la formación inicial interpretada como una 'plataforma formativa de base' para el mercado de trabajo y las capacidades de decisión y estrategias de los actores en la construcción de la profesionalidad. La capacidad de gestión del proyecto personal de formación y ocupación supone el desarrollar capacidades de identificación de la formación y el trabajo en un territorio concreto, la toma de decisiones a partir de expectativas, el discernimiento de posibilidades y posiciones estratégicas, apoyos del entorno del sujeto (Casal, 2003: 194).

El discurso de la empleabilidad

En el capitalismo flexible las cualificaciones y la experiencia pierden valor a favor de la capacidad para venderse y adaptarse (Kovács, 2002: 36). Y es que efectivamente la cualificación no es sinónimo de empleabilidad, es una condición necesaria pero no suficiente. Esto es así en tanto que a lo largo de la vida profesional de un individuo va perdiendo fuerza la cualificación de partida, de tal forma que la empleabilidad es interpretada como una combinación de actitudes y mentalidad abierta para la resolución de problemas, cualificación de partida y formación continua en el desempeño de tareas ocupacionales (Fundipe, 2003: 6)⁵.

Por competencias de empleabilidad se entiende aquellas disposiciones requeridas para funcionar eficazmente en economías que cambian rápidamente y se hallan sujetas a una fuerte presión competitiva. Para la OIT (ver el buscador especializado ILOTERM) la empleabilidad se define como: la capacidad de conseguir y conservar un empleo; capacidad de sintonizar con el mercado de trabajo, de poder cambiar de empleo sin dificultades o de encontrar un puesto de trabajo. Fundipe la define como "la capacidad que una persona tiene para tener un empleo que

-
- Sobre los actores: los líderes (ver documento sobre los líderes) son seres excepcionales que no siempre se sabe cómo se forma, son "competentes en numerosas tareas, formándose de forma permanente, adaptables, capaces de autoorganizarse y de trabajar con gente muy diferente". Realmente no se sabe muy bien cómo contribuyen las empresas a este tipo de formación. La figura de los cuadros sufre un serio revés y se utiliza para designar al personal intermedio y subalterno. Manager: se utiliza para designar a todos aquellos que dan prueba de una gran capacidad para la animación de un equipo y el manejo de las personas; para delimitar las cualidades de las personas que mejor se ajustan al actual estado del capitalismo y al entorno definido por la incertidumbre y la complejidad (coach, partero, profesionales).
 - Autoridad ligada a la confianza, se trata de un dispositivo débil pues descansa todo sobre un ser excepcional. Nueva modalidades de control: que las personas se autocontrolen, de ahí la importancia a la implicación del personal o las motivaciones intrínsecas. Se prefiere el término movilización más que motivación (que podría hacer referencia a un modelo de manipulación, en algún sentido).
 - Insistencia en el cliente, la satisfacción del cliente es un valor supremo que es preciso abrazar presenta una doble ventaja: por un lado, orienta el autocontrol en un sentido favorable para la obtención de beneficios; y, por otro, permite trasladar a los clientes una parte del control ejercido en la década de los 60 por la jerarquía.

⁵ FUNDIPE (Fundación para el desarrollo de la función de recursos humanos): <http://www.fundipe.es/publicac.htm>

satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida” (pág. 2).

Según Brunner⁶ el término se ha transformado pues en un principio se usaba para identificar las competencias necesarias para un puesto específico de trabajo (competencias laborales) y se excluían las competencias académicas comúnmente enseñadas en las escuelas; en la actualidad comprende no sólo las competencias académicas básicas sino, además, una variedad de actitudes y hábitos (supuestamente) esenciales para el funcionamiento de sociedades tecnológica y productivamente exigentes. Las competencias de empleabilidad (transferibles, genéricas, transversales, generativas y medibles) son definidas y agrupadas, de tal forma que los trabajadores efectivos serían aquellos que pueden usar productivamente: recursos (saber organizar, planificar y asignar tiempo, dinero, materiales y recursos humanos); capacidades interpersonales (pueden trabajar con otros participando en equipos, enseñarles, servir al cliente, conducir, negociar y trabajar con gente de distintos orígenes sociales); información (pueden adquirir y evaluar información, organizar y mantener archivos, interpretar y comunicar, y usar computadoras para procesar información); sistemas (entienden sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos, pueden monitorear y corregir su performance y diseñar y mejorar sistemas); tecnología (pueden seleccionar equipos y herramientas, aplicar tecnologías a tareas específicas, y mantener y solucionar problemas de los equipos).

Las posturas neoliberales plantean la empleabilidad como una cuestión de responsabilidad personal, ya que si el individuo no se preocupa de su formación se expone a quedarse fuera del mercado de trabajo. Aunque supuestamente todos (sociedad, empresa e individuo) tienen responsabilidad en la empleabilidad, sin embargo, “la persona es la protagonista de su Empleabilidad y si no quiere o no asume la conveniencia de “estar al día” y la ambición de mejora, así como los sacrificios en un esfuerzo de aprendizaje, una mayor flexibilidad o más movilidad funcional o geográfica poco podrá hacerse para mejorar su Empleabilidad” (Fundipe, 2003: 5).

El concepto de empleabilidad se basa en la presunción (Kovács, 2002: 29) de que el aprendizaje de toda la vida es una creciente oportunidad para todas las personas, dice la Comisión Europea que “el acceso de los individuos a la información y el conocimiento en la sociedad de la información capacita a cada individuo a ‘construir por sí mismo su propia cualificación’”. Frente a ello más bien pensamos que el aprendizaje no es una oportunidad abierta a todos por la sociedad de la información. La fetichización de las tecnologías de la información y del conocimiento: ocultan la desigual distribución de las estrategias entre países, empresas y dentro de éstas. Pero más profundamente enmascaran ciertas cuestiones y tendencias como las desigualdades en las oportunidades de aprendizaje; los fenómenos del subempleo, desempleo, con un aumento de la duración y la intensidad del trabajo (sobretrabajo); polarización entre una elite y una creciente masa de trabajadores justo a tiempo, con empleos inseguros y mal pagados (lo del mercado primario y secundario).

Sobre los cambios en el sistema educativo

⁶ Brunner, J.J.(2003): http://www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html, p.3.

La importancia de la empleabilidad en la formación académica: Se pone mayor énfasis en⁷ la formación de competencias fundamentales; desarrollo de competencias cognitivas superiores (capacidad de resolver problemas, aprender a aprender, actuar creativamente y tomar decisiones); la formación de competencias de empleabilidad (disposiciones, como hemos visto, requeridas para funcionar en economías que cambian rápidamente y se hallan sujetas a una fuerte presión competitiva). Ver LOCE.

Desde los que apuestan por la empleabilidad (Fundipe, 2003: 6), la enseñanza básica debe atender no tanto a la sofisticación de conocimientos como a “la adecuada transmisión de un mínimo común denominador de conocimientos (lenguaje, matemáticas, comprensión de la sociedad, sensibilidad, etc) que otorguen la polivalencia y fomenten una mentalidad dinámica ya desde la infancia”.

Según la OIT⁸, “la educación debería preparar a los jóvenes para seguir trayectorias profesionales no lineales y para la eventualidad probable de que tengan que reorientar sus carreras varias veces a lo largo de su vida laboral. Debería ofrecerse una imagen positiva de la empresa y del espíritu empresarial (...) Además, debería desarrollar la capacidad de improvisación y la creatividad de los jóvenes y, en general, equiparlos para que puedan hacer frente con éxito a la complejidad de un mundo en rápida evolución. Inculcar estas calificaciones para promover la empleabilidad de cada persona constituye, hoy más que nunca, un cometido esencial de la educación básica”. Según la OIT la enseñanza académica está ofreciendo unas calificaciones profesionales básicas que son transferibles: el trabajo en equipo, la capacidad para resolver problemas, las calificaciones relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación, la comprensión del espíritu empresarial, el conocimiento de idiomas y técnicas de aprendizaje (aprender a aprender).

Desde luego, donde si parece haberse puesto al día el gobierno español es en la enseñanza universitaria, la LOU significa una adaptación clara al ‘nuevo espíritu del capitalismo’, o si se quiere al discurso dominante en la gestión empresarial, tanto en lo que tiene que ver con la organización del trabajo (temporalidad, no carrera) como en la adopción (en lo que a discurso se refiere) de las líneas ideológicas hegemónicas: eficacia, calidad, evaluación externa, movilidad.

Las actitudes y habilidades personales como ingredientes relevantes en el éxito social: No son decisivas las credenciales académicas (lo eran en el viejo esquema burocrático que organizaba la producción fordista), pues “cualquier seleccionador de personal sabe que esa personalidad burocrática es poco probable que resulte profesionalmente eficaz dentro del nuevo paradigma de flexibilidad en el que importan mucho las cualidades de lo que Brown define como personalidad carismática, con un sentido más extensivo y menos excepcional que Weber” (Morgenstern, 2000: 16).

⁷ Frente al enfoque anterior en el que se pretendía, de los niveles educativos no universitarios, la formación de competencias elementales para una economía de baja productividad y escasa competencia externa; la adquisición de cuerpos relativamente estables de conocimiento (memorización); en el nivel vocacional, el desarrollo de destrezas técnicas específicas ligadas a una ocupación u oficio.

⁸ OIT: “Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento” en http://www.logos-net.net/ilo/150_base/es/report/ch_3.htm, p. 2.

Importancia de la “educación social” (supone acceso a bienes y experiencias intangibles; parte del proceso de la distinción –Bourdieu- y que tiene que ver con la conformación de gustos y maneras sociales que difícilmente se adquieren a una edad tardía): sin ella un postulante encontrará serias dificultades en descodificar cuáles son las reglas del proceso de selección que rigen dentro del mercado de trabajo de los profesionales y directivos. En el anterior modelo se priorizaba el talento intelectual y conocimiento experto definidos por el puesto de trabajo. Actualmente las competencias emocionales⁹ son decisivas para ganar en empleabilidad.

Con la traslación de los requerimientos del mundo laboral (concretamente la empleabilidad –creo que es un recurso de justificación y legitimación del capitalismo desarrollado) al espacio escolar, este se enfrenta al desarrollo y evaluación de una serie de habilidades que están más cercanas a la inteligencia emocional que a las competencias técnicas y académicas. Indirectamente esto puede suponer un cuestionamiento de la legitimación de la selección escolar. Selección que hasta hace bien poco actuaba como mecanismo principal de la distribución de la mano de obra. No queremos decir que se le niegue dicha función, sino que más bien los procesos de selección escolar no son más que uno de los procesos selectivos a los que se ve sometido una persona, junto a éste, los individuos se ven obligados a construir y apropiarse de otro tipo de capitales que escapan del sentido meritocrático y que tienen más que ver con cualidades psicológicas, según el discurso dominante, pero en realidad están distribuidas socialmente de forma desigual.

De todo lo dicho se deriva en parte el siguiente planteamiento: la insuficiencia de los títulos genera inseguridad y vulnerabilidad. Cuestionabilidad de la función reproductora de la escuela: “El hecho es que los cambios acaecidos en la esfera económica y en la esfera de la vida privada han sido lo suficientemente profundos como para que el mundo familiar funcione cada vez menos como una red de protección, sobre todo para garantizar a los hijos posiciones equivalentes a los de los padres, sin que la escuela, a la que desde la década de los 60 se había transferido masivamente el trabajo de reproducción, esté en condiciones de satisfacer las esperanzas que se habían depositado en ella” (Boltanski, L.- Chiapello, E, 2002: 25-26).

Implicaciones para la Sociología de la Educación

En un primer momento, con el discurso de la empleabilidad y la flexibilidad laboral pareciera como si estuviéramos viviendo una renovación de la hegemonía funcionalista en tanto que se otorga, de una manera insistente y persuasiva, la responsabilidad del proceso de integración social y laboral al individuo. Sin embargo, el contexto económico y sociolaboral es claramente diferente, de tal forma que la noción funcionalista de la escuela como mecanismo principal de legitimación de la estratificación ya no tiene razón de ser en un mundo laboral donde los estatus socioprofesionales no son estables, donde los sujetos, como hemos visto, se enfrentan a una inestabilidad casi permanente.

En relación a las funciones del sistema educativo estos cambios pueden cuestionar la propia ideología meritocrática, y los principios en los que se sostiene, esto es: igualdad de oportunidades y

⁹ Según Goleman el marco de la competencia emocional está configurado en torno a la competencia personal (conciencia de uno mismo, autorregulación y motivación) y la competencia social (empatía y habilidades sociales), ver, Goleman, D. (1998): *La práctica de la inteligencia emocional*, Barcelona, Círculo de Lectores.

selección escolar; principios ya cuestionados en la sociología de la educación por parte de las perspectivas críticas pero no por los agentes activos de dicha ideología: el profesorado y las familias del alumnado de clase media. En este sentido, las funciones reproductoras deben ser analizadas en tanto que nos encontramos en un contexto en que la propia reproducción social de la clase media puede verse afectada por un proceso de incertidumbre en relación al futuro laboral de sus hijos. El papel de la incertidumbre, de la vulnerabilidad del sujeto en la revisión de las perspectivas de la disciplina

Actualmente, de manera, probablemente, más intensa que en las décadas de los 60 y 70, el éxito social depende del habitus (en el sentido de Bourdieu), que en una sociedad estructurada en la desigualdad y la dominación significa que las habilidades de empleabilidad serán aprendidas con mayor facilidad y con mayores oportunidades en los hogares de las elites que cuentan, entre otras cosas, con redes sociales fuertes.

Queda por responder muchas cuestiones: entre otras, está la escuela preparándose, en el mejor estilo de los teóricos de la correspondencia, a las demandas del mercado de trabajo, está colaborando a la formación de la empleabilidad de los sujetos; cómo están percibiendo las familias de clase media, y el propio profesorado, la falta de centralidad del sistema en la consecución de la movilidad social /reproducción social.

Bibliografía:

Boltanski, L. Chiapello, E. (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal.

Brunner, J.J.(2003): http://www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html.

Casal, J. (2003): "La transición de la escuela al trabajo" en Fernández Palomares, F, (Coord.): *Sociología de la Educación*, Madrid, Pearson Educación, pp. 179-200.

Dubet, F.- Martuccelli, D. (2000): *¿En qué sociedad vivimos?*, Buenos Aires, Losada, p. 140.

FUNDIPE (Fundación para el desarrollo de la función de recursos humanos):
<http://www.fundipe.es/publicac.htm>

Goleman, D. (1998): *La práctica de la inteligencia emocional*, Barcelona, Círculo de Lectores.

Linhart, D. (2002): "Los asalariados y la mundialización", en *Sociología del Trabajo*, nº 45.

Morgenstern, S. (2000): "La crisis de la sociedad salarial y las políticas de formación de la fuerza de trabajo", en *Revista Latinamericana de Estudios del Trabajo*, año 6, nº 11.

OIT: "Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento" en http://www.logos-net.net/ilo/150_base/es/report/ch_3.htm.

Sennet, R. (2001): "La calle y la oficina: dos fuentes de identidad" en Giddens, A-Hutton, N. (Eds): *La vida en el capitalismo global*, Barcelona, Tusquets.

Sennet, R. (2001): "La flexibilidad laboral: aparato ideológico y dispositivo disciplinario", en *Archipiélago*, nº 48, pp. 29-37.

Kovács, I. (2002): "Cómo hacer visible el trabajo que el discurso dominante oculta" en *Sociología del Trabajo*, nº 45, pp. 25-51.