

# Habilitats bàsiques en el lloc de treball. L'anàlisi de les necessitats d'aprenentatge en el lloc de treball i de les competències de les persones ocupades com a base per a la millora de la formació laboral.

Montserrat Fisas Ollé

**ADVERTIMENT.** La consulta d'aquesta tesi queda condicionada a l'acceptació de les següents condicions d'ús: La difusió d'aquesta tesi per mitjà del servei TDX ([www.tesisenxarxa.net](http://www.tesisenxarxa.net)) ha estat autoritzada pels titulars dels drets de propietat intel·lectual únicament per a usos privats emmarcats en activitats d'investigació i docència. No s'autoritza la seva reproducció amb finalitats de lucre ni la seva difusió i posada a disposició des d'un lloc aliè al servei TDX. No s'autoritza la presentació del seu contingut en una finestra o marc aliè a TDX (framing). Aquesta reserva de drets afecta tant al resum de presentació de la tesi com als seus continguts. En la utilització o cita de parts de la tesi és obligat indicar el nom de la persona autora.

**ADVERTENCIA.** La consulta de esta tesis queda condicionada a la aceptación de las siguientes condiciones de uso: La difusión de esta tesis por medio del servicio TDR ([www.tesisenred.net](http://www.tesisenred.net)) ha sido autorizada por los titulares de los derechos de propiedad intelectual únicamente para usos privados enmarcados en actividades de investigación y docencia. No se autoriza su reproducción con finalidades de lucro ni su difusión y puesta a disposición desde un sitio ajeno al servicio TDR. No se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al resumen de presentación de la tesis como a sus contenidos. En la utilización o cita de partes de la tesis es obligado indicar el nombre de la persona autora.

**WARNING.** On having consulted this thesis you're accepting the following use conditions: Spreading this thesis by the TDX ([www.tesisenxarxa.net](http://www.tesisenxarxa.net)) service has been authorized by the titular of the intellectual property rights only for private uses placed in investigation and teaching activities. Reproduction with lucrative aims is not authorized neither its spreading and availability from a site foreign to the TDX service. Introducing its content in a window or frame foreign to the TDX service is not authorized (framing). This rights affect to the presentation summary of the thesis as well as to its contents. In the using or citation of parts of the thesis it's obliged to indicate the name of the author.

**UNIVERSITAT DE BARCELONA**  
**DEPARTAMENT DE TEORIA I HISTÒRIA DE L'EDUCACIÓ**  
**PROGRAMA DE DOCTORAT: "INVESTIGACIÓ EN EDUCACIÓ DE**  
**PERSONES ADULTES"**  
(Bienni 1993 – 1995)

## **HABILITATS BÀSIQUES EN EL LLOC DE TREBALL.**

L'anàlisi de les necessitats d'aprenentatge en el lloc de treball i de les competències de les persones ocupades com a base per a la millora de la formació laboral.

Tesi doctoral per a optar al títol de doctora en: Filosofia i Ciències de l'Educació  
(Ciències de l'Educació)

Presentada per: **MONTSERRAT FISAS OLLÉ**

Directors: **Dr. RAMÓN FLECHA GARCÍA**  
**Dra. ROSA VALLS CAROL**

*Al Quim i a l'Alba.*

*Per la paciència de qui espera amb il·lusió un nou futur, per la confiança i pel suport que m'han donat durant tot aquest temps.*

*A les persones que m'han donat l'oportunitat de compartir estones de veritable aprenentatge, alumnes de l'escola, companys i companyes de la feina i del CREA, als pares i a vosaltres, Quim i Alba.*

*Setembre 2004*

## ÍNDIX

---

<b>INTRODUCCIÓ .....</b>	<b>11</b>
<b>PLANTEJAMENT DE LA QÜESTIÓ .....</b>	<b>16</b>
<b>OBJECTIUS.....</b>	<b>19</b>
<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>20</b>
<b>EL TREBALL EN LA SOCIETAT DE LA INFORMACIÓ: L'EXCLUSIÓ DE LES PERSONES ADULTES AMB BAIX NIVELL D'INSTRUCCIÓ ACADÈMICA .....</b>	<b>22</b>
<b>1.1. LA SOCIETAT DE LA INFORMACIÓ I EL CONEIXEMENT EN UN MÓN GLOBAL.....</b>	<b>23</b>
<b>1.2. LA FLEXIBILITZACIÓ DEL TREBALL I LA SEVA ORGANITZACIÓ ..</b>	<b>27</b>
<b>1.3. CANVIS EN EL TREBALL: UNA NOVA CULTURA DEL TREBALL ...</b>	<b>34</b>
Les reaccions als canvis .....	36
Els perfils emergents i noves professions .....	38
Els jaciments d'ocupació, motors de desenvolupament.....	41
De la transformació del treball i les seves característiques.....	46
<b>1.4. DUALITZACIÓ SOCIAL: TREBALL, OCUPACIÓ, EXCLUSIÓ .....</b>	<b>50</b>
Deslocalització, qualificació del treball i atur .....	52
La nova divisió internacional del treball i la possibilitat de pertànyer a la xarxa .....	54
Els sectors més afectats per la dualització.....	59
<b>1.5. DIFERÈNCIES ENTRE LA FORMACIÓ TRADICIONAL I LA DE LA INFORMACIÓ.....</b>	<b>63</b>
Característiques de les organitzacions en creixement .....	66
<b>1.6. MERCAT LABORAL: EXIGÈNCIES A LA FORMACIÓ .....</b>	<b>67</b>
<b>1.7. L'EXCLUSIÓ DE PERSONES ADULTES PER RAÓ D'EDAT I NIVELL D'INSTRUCCIÓ FORMAL.....</b>	<b>75</b>
<b>1.8. EDUCACIÓ PER A TOTA LA VIDA: CLAU PER AL DESENVOLUPAMENT D'UNA SOCIETAT DE TOTES LES PERSONES .....</b>	<b>80</b>
L'educació una eina clau per a la societat de la informació i per a superar l'exclusió.....	82



<b>EL PARADIGMA COMUNICATIU: BASE TEÒRICA I METODOLÒGICA .....</b>	<b>84</b>
<b>2.1. DE COM LA RACIONALITAT INSTRUMENTAL DE LA MODERNITAT HA CONFORMAT L'ORGANITZACIÓ DEL TREBALL, ELS SISTEMES SOCIALS I ELS DE PRODUCCIÓ CIENTÍFICA .....</b>	<b>87</b>
<b>2.2. LA RACIONALITAT DE LA MODERNITAT I LES CIÈNCIES SOCIALS: L'ORGANITZACIÓ CIENTÍFICA DEL TREBALL .....</b>	<b>88</b>
<b>2.3. EL GIR LINGÜÍSTIC DE LES CIÈNCIES SOCIALS .....</b>	<b>96</b>
El constructivisme social i psicològic.....	97
Més enllà del constructivisme: l'aportació de Bruner .....	101
De la Competència i l'actuació: l'aportació de Chomsky.....	104
<b>2.4. TEORIES DE BASE PER A LA PERSPECTIVA COMUNICATIVA- DIALÒGICA.....</b>	<b>108</b>
<b>2.4.1. INTERACCIÓ, LLENGUATGE I PENSAMENT: VIGOSTKY .....</b>	<b>109</b>
L'Activitat Instrumental en relació amb els altres .....	109
<b>2.4.2. INTERACCIÓ SOCIAL I CREACIÓ DE SIGNIFICAT: MEAD .....</b>	<b>111</b>
<b>2.4.3. DE L'HABILITAT EN EL CONEIXEMENT 'ÚTIL' I EL CONEIXEMENT 'RECEPTA' COM A INTEGRADORS DEL CABAL DE CONEIXEMENT (SCHÜTZ) .....</b>	<b>112</b>
<b>2.4.4. TEORIA D'ESTRUCTURACIÓ DE GIDDENS.....</b>	<b>117</b>
<b>2.4.5. EL DIÀLEG DE FREIRE .....</b>	<b>120</b>
El coneixement i món.....	120
L'acció dialògica transformadora .....	123
<b>2.4.6. HABERMAS I LA TEORIA DE L'ACCIÓ COMUNICATIVA .....</b>	<b>127</b>
Tipus d'acció: l'acció i la racionalitat comunicativa .....	132
Acció i llenguatge .....	138
Món de la vida i sistema, la funció de la pràctica narrativa .....	139
Principals aportacions de les teories dialògiques.....	142
<b>2.5. DIMENSIONS EXCLUSORES I TRANSFORMADORES .....</b>	<b>144</b>
<b>2.6. LA SITUACIÓ NECESSÀRIA PER AL DIÀLEG COMUNICATIU, BASE PER A LA METODOLOGIA D'ANÀLISI: FREIRE-HABERMAS .....</b>	<b>152</b>

<b>PERSPECTIVA DE LES TEORIES D'APRENTATGE,</b>	
<b>RESPECTE A L'ADULTESA I EL TREBALL .....</b>	<b>155</b>
<b>3.1. DELS PREJUDICIS SOBRE LES POSSIBILITATS D'APRENTATGE</b>	
<b>EN L'ADULTESA: L'EDISME .....</b>	<b>157</b>
Teories en les que es basa l'edisme .....	160
<b>3.2. TEORIES QUE SUPEREN ELS PREJUDICIS EDISTES:</b>	
<b>L'APRENTATGE EN L'ADULTESA.....</b>	<b>164</b>
Cattell, intel·ligència fluïda i cristal·litzada .....	165
Perspectiva històrica: Vigotsky, Cole i Scribner .....	166
La Teoria de l'Activitat de Leontiev .....	169
El pensament pràctic: Silvia Scribner.....	174
La distinció entre coneixement explícit i coneixement tàcit: Michel	
Polanyi .....	182
<b>3.3. L'EXPERIÈNCIA, FONT D'APRENTATGE D'HABILITATS I</b>	
<b>COMPETÈNCIES EN EL TREBALL .....</b>	<b>187</b>
El 'Saber-en-l'acció' de Schön .....	189
El 'Knowing How' versus 'Knowing That' de Ryle.....	193
Necessitat de superar les concepcions dicotòmiques sobre	
l'aprenentatge: vers una perspectiva d'integració dual .....	196
<b>3.4. APORTACIONS DELS ENFOCAMENTS DE L'APRENTATGE EN</b>	
<b>L'ORGANITZACIÓ DE TREBALL .....</b>	<b>199</b>
Els Cercles d'aprenentatge i la Teoria de l'Expansió de l'aprenentatge	
d'Engeström .....	200
Teoria de la creació de coneixement organitzacional de Nonaka i	
Takeuchi.....	201
Dreyfus, del novell a l'expert .....	209
<b>3.5. LA INTEL·LIGÈNCIA CULTURAL COM A RESULTAT DE PROCESSOS</b>	
<b>COL·LECTIUS D'APRENTATGE: L'APRENTATGE BASAT EN EL</b>	
<b>DIÀLEG.....</b>	<b>215</b>
El desenvolupament d'habilitats i competències en el treball a partir de la	
intel·ligència cultural.....	221
Competència col·lectiva, l'estil i 'savoir faire' de la comunitat .....	223
Aprendre treballant o, millor, aprendre treballant i dialogant.....	224

<b>3.6. L'APRENTATGE DIALÒGIC .....</b>	<b>227</b>
<b>TRANSFORMACIÓ DELS MODELS.....</b>	<b>230</b>
<b>D'EDUCACIÓ: TENDÈNCIES I ORIENTACIONS .....</b>	<b>230</b>
<b>4.1. DE LA CONCEPCIÓ COMPENSATÒRIA DE L'EDUCACIÓ AL MODEL DE PARTICIPACIÓ I DESENVOLUPAMENT COMUNITARI .....</b>	<b>232</b>
<b>4.2. L'EDUCACIÓ PERMANENT: L'ESPECIFICITAT PER A LES PERSONES ADULTES AL NOSTRE PAÍS I LES LLEIS D'EDUCACIÓ .....</b>	<b>236</b>
L'educació de persones adultes, dues vies diferents de l'educació al llarg de tota la vida: la perspectiva laboral i la cultural - social.....	236
<b>4.2.1. LA FORMACIÓ DE PERSONES ADULTES.....</b>	<b>237</b>
L'educació de persones adultes i les habilitats bàsiques .....	242
La LOGSE, l'educació de Persones adultes i La Llei d'Educació de persones adultes a Catalunya, el problema de les inèrcies .....	246
<b>4.2.2. LA FORMACIÓ PROFESSIONAL COM A FORMACIÓ PERMANENT PER AL TREBALL.....</b>	<b>251</b>
De la formació ocupacional i continua en el treball .....	255
<b>4.2.3. TENDÈNCIES DE LA NOVA ORGANITZACIÓ I LA FORMACIÓ A L'EMPRESA: CAP A LA DEMOCRATITZACIÓ I PARTICIPACIÓ EN L'ORGANITZACIÓ QUE APRÈN.....</b>	<b>258</b>
L'organització creadora de coneixement: la influència japonesa en la formació continua dins l'empresa.....	262
<b>4.2.4. ELS CANVIS EN EL SISTEMA DE FORMACIÓ PROFESSIONAL .....</b>	<b>267</b>
La Llei de Formació Professional i de les Qualificacions .....	273
El sistema de reconeixement i acreditació de la formació professional.....	275
<b>4.3. L'ACCÉS AL SISTEMA D'EDUCACIÓ FORMAL PER A PERSONES ADULTES .....</b>	<b>279</b>
Accés a la formació bàsica: acreditació i convalidació en el Graduat d'Educació Secundària .....	280
Accés a la Formació Professional.....	282
Accés a la formació superior.....	284
<b>4.4. ORIENTACIONS PER A L'EDUCACIÓ PERMANENT: LA IMPORTÀNCIA DE L'ACREDITACIÓ I EL RECONeixEMENT DE L'EXPERIÈNCIA.....</b>	<b>289</b>

Assegurar les noves Competències Bàsiques per a totes les persones .....	296
L'acreditació i el Reconeixement.....	298
<b>DE LES COMPETÈNCIES: SISTEMES I MODELS D'ANÀLISI</b>	
<b>BASATS EN COMPETÈNCIES .....</b>	<b>305</b>
<b>5.1. EL CONCEPTE DE COMPETÈNCIA: DE LA NOCIÓ DE QUALIFICACIÓ</b>	
<b>A LA NOCIÓ DE COMPETÈNCIA .....</b>	<b>306</b>
El reconeixement de l'experiència laboral.....	312
<b>5.2. ELS SISTEMES BASATS EN COMPETÈNCIES, UNA RESPOSTA PER</b>	
<b>ALS REQUERIMENTS DEL TREBALL I LA FORMACIÓ .....</b>	<b>313</b>
<b>5.3. SISTEMES BASATS EN COMPETÈNCIES, DELIMITACIÓ</b>	
<b>CONCEPTUAL.....</b>	<b>318</b>
L'Enfocament de Competència Laboral: procés d'elaboració de la	
'Norma' de competència .....	320
Presentació clàssica d'una norma de competència des del model	
funcional, del sistema normalitzat de Competència Laboral .....	323
<b>5.4. EL CONCEPTE DE COMPETÈNCIA, UN PROBLEMA DE</b>	
<b>VERSATILITAT .....</b>	<b>324</b>
Definicions de competència .....	326
De les classificacions de competències .....	330
<b>5.5. ANÀLISI DELS MODELS DE COMPETÈNCIES: CONDUCTISTA,</b>	
<b>FUNCIONAL I CONSTRUCTIVISTA.....</b>	<b>337</b>
El Model Conductista .....	337
El Model Funcional.....	340
El Model Constructivista.....	343
<b>5.6. ANÀLISI DEL TREBALL BASAT EN TASQUES VERSUS ANÀLISI DE</b>	
<b>COMPETÈNCIES .....</b>	<b>347</b>
Diferències entre el tradicional model d'anàlisi de tasques i el model	
basat en competències .....	352
<b>5.7. LES ANÀLISIS DE NECESSITATS DE FORMACIÓ I TREBALL A</b>	
<b>L'EMPRESA .....</b>	<b>354</b>
Concepte de necessitat de formació .....	354
Avaluació de necessitats: enfocaments i sentit de l'avaluació .....	357

**5.8. ESTUDIS DE NECESSITATS DE L'INEM I EL CEDEFOP A L'ESTAT**

**ESPANYOL .....358**

Metodologia emprada en els estudis.....360

**5.9. HABILITATS BÀSIQUES EN EL LLOC DE TREBALL .....362**

5.9.1. COMPETÈNCIA I HABILITATS BÀSIQUES.....363

Les competències clau i transversals.....365

Habilitats i competències .....368

5.9.2. DE L'HABILITAT I LA COMPETÈNCIA DES DE LA PERSPECTIVA  
DE LA COGNICIÓ .....369

Les Habilitats Comunicatives .....372

Relació de la competència entre la persona, el seu món de la vida i el  
sistema.....375

**POSSIBILITATS I LIMITACIONS DELS SISTEMES**

**D'ACREDITACIÓ D' HABILITATS I COMPETÈNCIES.....378**

**6.1. SISTEMES I POLÍTIQUES DE VALIDACIÓ I ACREDITACIÓ DE  
COMPETÈNCIES, ALGUNS MODELS.....379**

Models d'acreditació de les persones treballadores..... 384

Model de competències desenvolupat als Estats Units ..... 386

El Model anglès ..... 388

El Model francès .....394

Sistema europeu d'acreditació d'habilitats i competències .....397

**6.2. POSSIBILITATS I LIMITACIONS DELS MODELS D'EDUCACIÓ I  
FORMACIÓ BASADA EN COMPETÈNCIES .....406**

Aportacions i possibilitats dels sistemes basats en l'acreditació  
d'habilitats i competències .....408

Limitacions i problemes dels sistemes basats en l'acreditació d'habilitats  
i competències .....411

**6.3. EL PROBLEMA DE L'ACREDITACIÓ D'HABILITATS I  
COMPETÈNCIES .....414**

Algunes dificultats per a l'acreditació .....416

De la institucionalització i formalització dels sistemes d'acreditació de les  
habilitats i competències .....420

<b>6.4. L'AVALUACIÓ EN L'ACREDITACIÓ DE LES HABILITATS I</b>	
<b>COMPETÈNCIES ADQUIRIDES: ALGUNS PROBLEMES.....</b>	<b>421</b>
Dels mètodes d'avaluació i tècniques, algunes consideracions.....	429
De la legitimitat i la validesa dels processos d'avaluació, reconeixement i	
acreditació de les habilitats i competències .....	434
<b>6.5. L'ABÚS DE L'ÚS DEL CONEIXEMENT EXPERT EN LA TEORIA I</b>	
<b>PRÀCTICA DELS MÈTODES D'AVALUACIÓ I ANÀLISI .....</b>	<b>438</b>
Dels sistemes objectivistes als subjectivistes.....	443
La relació entre el sistema i món de la vida: la perspectiva comunicativa	
.....	447
<b>ESTUDIS I PRÀCTIQUES PER A LA SUPERACIÓ DE</b>	
<b>L'EXCLUSIÓ DE LES PERSONES ADULTES.....</b>	<b>449</b>
<b>7.1. L'EXPERIÈNCIA DE L'ESCOLA D'ADULTS LA VERNEDA-SANT</b>	
<b>MARTÍ, BASE PRÀCTICA DEL MODEL DIALÒGIC.....</b>	<b>451</b>
Programa d'acollida i acreditació del centre La Verneda-Sant Martí....	458
<b>7.2. L'AUTOAVALUACIÓ EN L'EXPERIÈNCIA DEL CFA JAUME TUSET,</b>	
<b>DINS UN MODEL SOCIAL D'EA .....</b>	<b>459</b>
L'autoavaluació com un instrument de participació igualitària.....	462
<b>7.3. EL RECONeixEMENT DE L'APRENTATGE PREVI: L'EMPIRE</b>	
<b>STATE COLLEGE (ESC).....</b>	<b>468</b>
Avaluació de l'aprenentatge previ centrada en l'alumne .....	471
<b>7.4. ANTECEDENTS DE L'ANÀLISI COMUNICATIVA DE NECESSITATS I</b>	
<b>COMPETÈNCIES (NUMERACY) .....</b>	<b>474</b>
<b>7.5. ESTUDI SOBRE LES FORMES DE RECONeixEMENT DE</b>	
<b>L'EXPERIÈNCIA PRÈVIA A L'ESTAT ESPANYOL .....</b>	<b>479</b>
Estudi de casos comunicatiu.....	479
<b>7.6. ELS TALLERS APEL AMB PERSONES PARTICIPANTS EN</b>	
<b>PROCESSOS DE FORMACIÓ I ACREDITACIÓ .....</b>	<b>482</b>
Elements a tenir en compte per a una acreditació de l'experiència des de	
l'enfocament comunicatiu.....	482
Aportacions de les persones participants en processos de formació i	
acreditació.....	487

<b>7.7. CREACIÓ DE NOUS MODELS OCUPACIONALS PER A LES</b>	
<b>MINORIES CULTURALS: EL CAS GITANO (WORKALO).....</b>	<b>491</b>
<b>CONCLUSIONS .....</b>	<b>494</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>539</b>

*La nostra cultura, basada en la paraula, correspon a la nostra inexperiència dialogal, d'investigació, d'estudi, que al seu torn, està íntimament lligada a la crítica, nota fonamental de la mentalitat democràtica.(...) Per això insistim en l'aprofitament d'aquest clima. I a partir d'ell intentarem alliberar la nostra educació de les manifestacions ostensiblement xerrameques, superar posicions que revelen desconfiança en l'educand, desconfiança en el seu poder de crear, de treballar, de discutir precisament. La democràcia i l'educació democràtica es fonamenta en la creença que l'home no solament pot sinó que ha de discutir els problemes, el problema del país, del continent, del món; els problemes del treball; els problemes de la mateixa democràcia.*

*L'educació és un acte d'amor i, doncs, un acte de valor. No pot tenir por del debat, de l'anàlisi de la realitat; no pot fugir de la discussió creadora, si no vol ser una farsa. Com es pot aprendre de discutir i de debatre amb una educació que imposa? (Freire, 1987: 72)*



## INTRODUCCIÓ

---

Aquesta tesi és el resultat de multiplicitat d'experiències que m'han ensenyat la necessitat del compromís per a la construcció d'un món més just i sense exclusions.

La motivació de la tesi neix a partir del treball col·lectiu de moltes persones implicades en la recerca com la possibilitat de transformar la pràctica i l'experiència en educació de persones adultes.

La pràctica diària en l'educació de les persones adultes ens porta a reflexionar sobre la nostra tasca com a educadores i educadors. I és justament a partir de la base de la combinació entre teoria i pràctica quan l'actuació en l'educació d'adults pren sentit i és capaç de transformar, d'altra forma, la nostra feina es perd en les activitats concretes quotidianes.

Tenint en compte aquesta premissa, val a dir que la motivació principal que impulsa aquest estudi és el fet que moltes persones adultes proveïdes de molta experiència i d'una gran capacitat de saber pràctic, pateixin la injustícia de ser silenciades, ignorades i excloses, especialment dels processos d'educació i de construcció social, ha empès aquest treball.

*...si las personas nunca hubiéramos soñado todo lo que hemos conseguido en la historia de la humanidad a través de la acción colectiva, no existiría. Alguien soñó un día con que las mujeres tuvieran los mismos derechos que los hombres, y muchas que también lo soñaron se organizaron para que fuera real. Alguien soñó un día que las personas negras tuvieran los mismos derechos que los blancos en EEUU, y muchas personas que lo soñaron también se organizaron para hacerlo realidad. Alguien soñó un día que todas las personas tuvieran acceso a la educación y muchas personas que lo soñamos nos organizamos para hacerlo realidad...*

*Sueño por una Educación Democrática de Personas Adultas (Bilbao, 28 juny de 2003)<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> En el marc de les II Trijornadas de Educación Democrática de personas adultas (EDA), Bilbao 28 de juny de 2003. publicat a [www.neskes.net/reda](http://www.neskes.net/reda)

*"Habilitats bàsiques en el lloc de treball"* respon doncs, a partir d'aquesta orientació, a una acció col·lectiva que neix fa deu anys a partir de la nostra implicació en el projecte *Numeracy in the workplace* (Habilitats numèriques bàsiques) de formació de persones treballadores amb baix nivell d'instrucció que es dugué a terme a Molins de Rei.

Que la pràctica en tots els àmbits de treball amb finalitat de transformació social requereix anar de bracet de la teoria, és un fet que he anat constatant a través dels anys i a partir d'una crítica fonamentada teòricament que permeti fer propostes alternatives. Que els debats a nivell científic tenen conseqüències en la formulació i articulació de les societats i concretament en l'educació, també és quelcom que he pogut constatar a partir de la investigació social i educativa, a més de l'experiència professional en el camp de l'educació de persones adultes.

Si un eix d'aquesta tesi és el convenciment de la utilitat social del treball científic, l'altre el constitueix la inquietud per la justícia en la inclusió social i educativa de totes les persones.

Gràcies a l'exemple de persones estimades que han viscut el compromís com l'eix vertebrador de la seva vida en la implicació en moviments socials, al privilegi de treballar en una professió apassionant com és l'educació i a l'oportunitat de formar part i col·laborar en el CREA, Centre de Recerca en Teories i Pràctiques Superadores de les Desigualtats de la Universitat de Barcelona, sé que no només és possible treballar per a crear possibilitats igualitàries i somniar que les coses poden canviar sinó que, essent molt realista, es pot afavorir i contribuir en la definició d'espais de treball i de procediments per a la inclusió de totes les persones partint de les diverses maneres d'entendre la realitat, de cultures, modes de vida, creences o perspectives diferents.

La pedagogia, junt amb altres disciplines, pot contribuir a la cerca d'alternatives. Aquesta tesi, que pretén ser una aportació més a la cerca, es desenvolupa a partir d'un plantejament de la qüestió, d'uns objectius i d'una

metodologia de treball de recerca bàsicament teòrica. En el transcurs dels vuit capítols que l'ocupen presentem l'anàlisi de la societat de la informació amb les seves implicacions en el treball, les bases teòriques més influents de les ciències socials, les teories d'aprenentatge que d'alguna manera influeixen en l'educació en l'adulthood, les polítiques i sistemes de formació respecte a les persones adultes en relació a la formació laboral i, finalment, orientacions metodològiques per avançar en la línia de la superació de l'exclusió de les persones adultes amb baixos nivells de formació acadèmica.

En el primer capítol, es plantegen els canvis en la societat de la informació del treball i l'educació com a recurs per donar resposta a aquests canvis. En aquest capítol s'evidencia com l'escletxa social marcada pel l'ocupació està estretament lligada amb el nivell d'instrucció formal i l'edat. S'apunta com l'educació al llarg de tota la vida pot esdevenir un instrument clau per al desenvolupament de totes les persones.

En el segon capítol, es presenta el paradigma comunicatiu: les bases teòriques en les que es fonamenta la tesi. S'inicia amb l'examen de la modernitat i la constitució de l'organització del treball moderna, i la seva metodologia d'anàlisi, des de la racionalitat instrumental. Després seguim amb un repàs al canvi d'enfocament de les ciències socials a partir de la seva evolució fins al gir dialògic, estudiant les teories i autors més influents en les ciències socials i l'educació.

En el tercer capítol, s'aborda la qüestió de com els canvis en la societat i les ciències socials han marcat la necessària transformació de les teories d'aprenentatge de persones adultes en els contextos educatius i en el marc de la realització professional en contextos laborals. L'evolució de les teories sobre l'aprenentatge de persones adultes, la superació dels antics prejudicis edistes, des de la cognició i en relació a la pràctica del treball. Acabem el capítol amb una perspectiva teòrica de la intel·ligència cultural i l'aprenentatge dialògic.

L'evolució de l'educació permanent cap a les orientacions d'acreditació de competències i les formes d'accés als sistemes d'educació reglada per a

persones adultes, és el que s'aborda en el quart capítol. Aquesta planteja a partir de l'educació de persones adultes -fent especial referència a la formació de les habilitats bàsiques-, els sistemes educatius i la formació per al treball, vistes des de la legislació a l'Estat espanyol i les orientacions europees. També fem esment de les noves tendències de la formació en el treball.

El cinquè capítol presenta la transformació de l'anàlisi del treball i l'educació cap als sistemes de competències i d'acreditació a partir de la denominació i conceptualització de la competència. S'expliquen els components dels sistemes de competències i es fa un examen dels models conductista, funcional i constructivista. El tema de les anàlisis de necessitats, com a tècnica per a la planificació de la formació, s'exposa al costat dels resultats de diferents anàlisis realitzades a l'Estat espanyol sobre necessitats de formació professional. Acabem el capítol amb el plantejament del concepte de competència des de la perspectiva cognoscitiva en la societat de la informació i les habilitats bàsiques.

En el sisè capítol, apareix primer una descripció de les polítiques de reconeixement d'habilitats i competències de diferents països. Després passem a fer una anàlisi sobre les possibilitats i limitacions dels models de competències, fent especial èmfasi en la metodologia d'avaluació i acreditació. Finalment fixem l'atenció en el coneixement expert, com un dels elements que limita la participació de les persones, especialment les de menys formació acadèmica.

El setè capítol presenta experiències i els resultats de projectes de recerca focalitzats en la transformació de l'exclusió de persones adultes amb habilitats bàsiques, aportant algunes propostes que poden ser útils per a la reflexió.

El darrer capítol, en les conclusions, fem un repàs dels resultats extrets de la nostra recerca i avancem unes orientacions metodològiques, basades en les premisses de la teoria comunicativa, que poden ser vàlides per a l'aplicació en l'anàlisi, l'avaluació i el reconeixement d'habilitats i competències de les persones treballadores i de les necessitats d'aprenentatge en el treball de cara a la formació.

Donada la motivació que ha guiat aquesta investigació des del seu inici i amb la voluntat d'anar més enllà de la curiositat epistemològica i creient que la recerca i la metodologia s'han de posar al servei d'una connexió real entre la teoria i la pràctica, hem mostrat especial atenció a allò que provoca exclusió social i a allò que ho transforma. Aquesta ha estat la voluntat d'aquest treball.

## **PLANTEJAMENT DE LA QÜESTIÓ**

---

La creixent implantació de les TIC en els diferents àmbits de la vida social i laboral accelera els canvis en el treball i la societat de la informació conformant una situació que exigeix nous plantejaments d'anàlisi.

Les teories que fins ara havien sustentat l'estudi de les ciències socials, emmarcades en el paradigma positivista, evolucionen cap a perspectives duals i dialògiques que intenten superar les limitacions de la seva anàlisi.

En aquest context, en el que canvia el treball i les seves demandes però en el que també avancen les noves perspectives teòriques i d'anàlisi, la formació per al treball es troba en un procés de remodelació. L'educació ha d'adequar-se a les noves necessitats, generades per aquestes transformacions que afecten tant als mercats com a les persones en les seves relacions personals i socials, les formes d'organització i de treball, etc. Els plantejaments d'una educació per a tota la vida posa en el punt de mira en l'educació de persones adultes i, en concret, en la formació contínua de les persones treballadores.

Aquest treball que pretén ser una aportació més a la recerca, s'emmarca en l'educació de persones adultes entesa com la totalitat de processos i pràctiques en els que les persones adultes desenvolupen les seves aptituds, enriqueixen els seus coneixements, milloren les seves competències tècniques o professionals o reben noves orientacions per a evolucionar en les seves actituds i comportaments en la doble perspectiva de l'enriquiment integral de la persona i la seva participació en el desenvolupament socioeconòmic i cultural (Unesco, 1981).

Els col·lectius socials més susceptibles d'exclusió laboral, social i educativa són precisament aquells que, en diferents contextos, estan proveïts de menys formació acadèmica i tenen edats més avançada.

La situació i les polítiques apunten cap a la necessitat de promoure una educació per a tota la vida per a tothom, per tal de garantir el desenvolupament econòmic i

la cohesió social. Aquest fet subratlla la importància i la necessitat d'una educació bàsica per a totes les persones, que asseguri la formació de les habilitats bàsiques per a què les persones adultes amb baix nivell d'instrucció no quedin excloses del circuit laboral i de la societat. Aquesta és la qüestió en la que es focalitza aquest treball.

L'objecte d'estudi d'aquesta tesi és rellevant perquè s'atansa a l'anàlisi de les transformacions de la societat i el treball a partir de les teories socials més importants així com la seva evolució en la conceptualització de l'anàlisi social i del treball. A partir d'aquí s'adreça a estudiar, dins del camp de l'educació de persones adultes, el relatiu a les teories d'aprenentatge i la formació bàsica en relació a les capacitats i competències que les persones desenvolupen en el treball, així com també a les seves necessitats de formació.

Sense descuidar l'anàlisi dels sistemes i models d'educació per al treball adreçats a les persones adultes, cal veure cap a on s'orienten les tendències dels organismes nacionals i internacionals així com les polítiques, però també quines són les pràctiques per poder conèixer millor la naturalesa de l'educació de persones adultes.

A partir de la meua experiència en el camp de l'educació bàsica de persones adultes i el treball realitzat al llarg d'aquests anys ens revela com les persones adultes amb nivells acadèmics ben baixos són, sovint, capaces d'aprendre coneixements de tot tipus i adaptar-se a les exigències de maneres molt diverses. En canvi, també veiem com són aquestes persones les que gaudeixen de menys possibilitats de reciclatge i formació contínua a l'empresa o fora. En els casos de formació ocupacional o bàsica, s'apela a la seva desmotivació i incapacitat per a la formació idea que es reforça quan abandonen els cursos o no 'segueixen' acabant amb el convenciment que 'a la seva edat ja no poden aprendre'.

Davant d'aquesta situació se'ns obren una sèrie d'interrogants com:

- ▣ Cap a on van els canvis del treball i la societat de la informació i de quina manera influeixen en els models i sistemes d'educació?
- ▣ Quines habilitats necessiten i quines competències han desenvolupat les persones treballadores en el seu treball?
- ▣ Quines són les aportacions de les ciències socials que poden afavorir una millor anàlisi de la societat, l'educació i el treball?
- ▣ Els sistemes d'educació i acreditació estan donant els resultats esperats?
- ▣ Perquè, malgrat les orientacions, es segueix marginant a les persones adultes menys formades?
- ▣ Què aporten les teories d'aprenentatge i les noves formes d'aprenentatge en el treball que pugui ser d'utilitat per a l'educació de persones adultes i la inclusió de les menys formades acadèmicament?
- ▣ Quines són les possibilitats i limitacions de les propostes de formació basades en competències l'acreditació de l'experiència?
- ▣ Quines pràctiques i estudis donen orientacions en la línia d'avançar en la millora de l'anàlisi i avaluació de les habilitats i competències, per a la formació laboral?



## **OBJECTIUS**

---

D'acord amb les qüestions plantejades, l'objectiu d'aquesta tesi s'adreça a buscar estratègies que permetin superar les limitacions trobades per a la inclusió de totes les persones adultes en la formació per al treball, dirigint una atenció especial a les habilitats bàsiques.

A fi d'estudiar el propòsit d'aquesta tesi hem establert tres eixos de treball d'investigació, organitzats a través d'aquests objectius:

- ▣ Determinar, en la societat de la informació, les influències i aportacions dels canvis en les teories i models d'aprenentatge, en contextos de treball i de formació, a partir de l'examen de la seva adequació a les característiques de les persones adultes.
  
- ▣ Analitzar els sistemes d'educació, de formació laboral i d'acreditació d'habilitats i competències adreçats a persones adultes, així com les seves limitacions i possibilitats, a través dels seus models i les seves polítiques.
  
- ▣ Cercar pràctiques i enfocaments teòrics que superin les limitacions trobades i que avancin en la metodologia d'anàlisi de necessitats i competències de les persones treballadores, per a contribuir a la millora de la formació laboral de les persones adultes.

## **METODOLOGIA**

---

Aquesta és una tesi teòrica, no una investigació empírica, que s'inclou en l'àrea d'estudi de la Pedagogia. Pretén aportar coneixement per a superar les noves desigualtats socials i educatives de les persones adultes a partir de l'anàlisi dels models d'educació i formació permanent amb els que s'ha fet el pas de la societat industrial a la societat de la informació.

Per a tal fi, la recerca s'estableix al voltant de tres blocs de diferent ordre:

Recerca sobre els canvis en les ciències socials, la societat i el treball així com també les necessitats i aportacions teòriques per a l'anàlisi.

Investigar sobre les possibilitats i limitacions de les polítiques i sistemes de formació per a les persones adultes, també dels sistemes de formació laboral per competències i d'acreditació.

Buscar bones pràctiques i estudis que puguin contribuir a la formació de les persones adultes amb menys formació acadèmica.

Aquesta tesi se situa en el paradigma dialògic i s'inscriu en la teoria crítica de l'educació. Al llarg dels diferents capítols s'orienta a la definició d'elements útils a nivell teòric i pràctic que contribueixin a la transformació de les desigualtats. En el seu desenvolupament prenem com a base l'evolució de les ciències socials, fonamentant-nos espacialment en l'obra de Jürgen Habermas "Teoria de l'Acció Comunicativa", en la pedagogia de Paulo Freire i les aportacions de les teories dialògiques.

En el seu recorregut ens hem centrat majoritàriament en el ús de materials bibliogràfics, bàsicament de fonts primàries, així com en diverses fonts de dades, digitals o impreses, degudament citades en cada cas, que permeten il·lustrar amb exemples les reflexions teòriques que es desenvolupen en els diferents capítols. Per a la seva elaboració ens hem basat en l'exemple

metodològic d'obres claus en ciències socials en les que s'ha desenvolupat aquest procediment, autors com Habermas, Giddens, Freire, Flecha, Schütz, Castells o Beck així com també de les aportacions de teories i models d'organització, educació i d'aprenentatge d'autors com Bruner, Vigotsky, Polanyi, Scribner, Dewey, Schön, etc. També hem fet una extensa recerca a la bibliografia referent als sistemes de treball i formació per competències, aprenentatge en el treball, recerca que ens ha ocupat àmpliament i que per l'extensió d'autors consultats no incloem en aquesta introducció.

L'experiència professional de molts anys en el camp de l'educació de persones adultes, específicament en escoles d'adults entre elles el Centre de Formació d'Adults Jaume Tuset on treballo actualment, i les observacions i entrevistes informals amb professionals del camp així com la participació en diferents projectes d'investigació han estat també elements fonamentals que han contribuït a l'encaminament de la recerca teòrica, en les seves consideracions i en la realització d'aquesta tesi. També ens hem fixat en pràctiques educatives d'èxit com a orientadores de formes transformadores de les metodologies d'anàlisi de les habilitats o competències.

Finalitzem amb unes conclusions i unes orientacions per a l'anàlisi de competències i necessitats d'aprenentatge en el treball basat en la metodologia comunicativa i en l'anàlisi, les aportacions de pràctiques i models caracteritzats per la participació, la democràcia i la inclusió.

## **EL TREBALL EN LA SOCIETAT DE LA INFORMACIÓ: L'EXCLUSIÓ DE LES PERSONES ADULTES AMB BAIX NIVELL D'INSTRUCCIÓ ACADÈMICA**

---

Aquest capítol tracta dels canvis en la societat de la informació respecte el treball i l'educació. En primer lloc s'exposen les característiques més rellevants de la societat de la informació i el coneixement en el context de la globalització.

En el segon apartat passem a analitzar una de les conseqüències importants respecte el treball i la seva organització: la flexibilització. S'aborda també com la aquesta flexibilització transforma el treball i obliga a revisar instruments i mesures per a l'anàlisi del treball.

A continuació en el tercer apartat, s'analitza com els canvis en el treball demanen una nova cultura del treball i l'ocupació. Es presenten les seves característiques, per als que cal preparar-se, així com també algunes de les reaccions a aquests canvis. La transformació de les ocupacions s'aborda amb l'exposició dels perfils emergents i els jaciments d'ocupació com els nous motors del desenvolupament.

Com a conseqüència de l'anàlisi anterior, en l'apartat quatre, es planteja el fet de la dualització social arrel de l'escletxa generada en el sistema de treball i ocupació que provoca l'exclusió de moltes persones adultes amb poca o sense instrucció acadèmica.

Tanmateix en l'apartat cinquè s'aborda el problema de la manca d'adequació de l'educació a les noves necessitats socials i del treball d'aquesta societat de la informació per continuar, en el següent apartat, amb la presentació de les necessitats de formació de les persones, originades per les exigències del mercat de treball.

En l'apartat set s'explica el com de l'exclusió de les persones adultes dins els propis sistemes i mecanismes per a la formació i la inserció laboral, acompanyat de dades estadístiques.

Finalment, el capítol es tanca amb un vuitè apartat on s'enceta el tema de com una educació permanent, al llarg de tota la vida, si és per a totes les persones esdevé un element clau que contribueix al desenvolupament cultural i econòmic de la societat.

## **1.1. LA SOCIETAT DE LA INFORMACIÓ I EL CONEIXEMENT EN UN MÓN GLOBAL**

De la societat industrial hem passat a la societat de la informació arrel d'una revolució tecnològica sense precedents que es produïa durant els anys setanta i que continua imparable. La capacitat de transformació de les Tecnologies de la Informació i la Comunicació (TIC) ha canviat les formes de producció i de reproducció de les nostres societats. La tecnologia digital, la biotecnologia, Internet, el comerç electrònic, el teletreball, les llars intel·ligents, etc. incorporen modificacions a l'activitat social, laboral i de la vida quotidiana de les persones. Van apareixent noves professions, formes de comunicació més veloces, alternatives d'oci fins ara desconegudes, possibilitats científiques i mèdiques revolucionàries cosa que sovint posa en qüestionament el codi legal de les organitzacions i les societats.

En definitiva, la societat industrial ha estat substituïda per una societat que es caracteritza per la centralitat de la informació i la comunicació en tots els àmbits de la vida, acompanyada pel procés de major globalització econòmica. L'èxit de l'economia ja no rau en la competitivitat basada en una major productivitat de béns materials sinó en una competitivitat basada en el tractament de la informació i el coneixement; és a dir, estem parlant d'una economia desmaterialitzada i sense pes: l'economia de la informació, la comunicació i el coneixement

El valor dels productes de consum rau en l'anomenat valor afegit, no en el producte en sí sinó en com els materials de fabricació responen a les darreres descobertes científiques, en si el seu procés de fabricació incorpora els avenços informàtics i/o robòtics, en com el seu disseny, estètica i marketing respon en major o menor mesura a l'exigència d'una clientela cada cop més diversificada i, en darrera instància, en si les empreses aprofiten els coneixements tàcits i explícits dels seus treballadors. Així, estem parlant per una banda de fabricació intel·ligent i per l'altra de les organitzacions intel·ligents en un context en el que el coneixement, les capacitats cognitives (o d'aprenentatge) i les habilitats per a l'ús de la informació són els puntals base sobre els que està edificada la nova societat<sup>2</sup>. La innovació és fonamental en una societat que s'accelera a si mateixa i per això l'habilitat per a organitzar-se de forma que les fonts de coneixement i d'informació siguin cada cop millors, majors i més veloces és la base de l'empresa però també, de la mateixa manera, de les organitzacions i grups socials alternatius al neoliberalisme econòmic i polític.

Perquè, tanmateix el procés de globalització econòmica va lligat a la transformació dels sistemes de producció i de finançament. El mercat s'estén per tot el planeta i sobrepassa els límits tradicionals dels estat nació gràcies a la interconnexió dels processos econòmics centrals i a un funcionament a temps real. Amb el desenvolupament i la generalització de l'ús de les Tecnologies de la Informació i la comunicació (TIC) desapareixen les limitacions espacials i temporals per a l'evolució del liberalisme econòmic. Grans quantitats de capital es mouen durant les vint-i-quatre hores del dia per les diferents borses del món alhora, les organitzacions financeres desplacen els seus beneficis mitjançant les fusions empresarials i la descentralització de les empreses xarxa -que els permet triar la ubicació de cadascuna de les seves unitats de gestió, producció i distribució a raó del criteri de major benefici- en base a la normativa fiscal i impositiva, la medi ambiental, el cost i qualificació de la mà d'obra, entre d'altres.

Com tots sabem, el procés de globalització i aquest desenvolupament del mercat

---

<sup>2</sup> Per exemple, el 1995, el valor de mercat de l'empresa Mac Donalds era de 26,2 bilions de dòlars, mentre que els seus actius tangibles, és a dir, aquells regollits en la comptabilitat, tenien un valor de 6,2 milions. La raó de la diferència entre el valor de mercat i el valor comptable de l'empresa rau en els actius intangibles no reflexats per la comptabilitat, és a dir, el capital intel·lectual organitzatiu. (Ordoñez de Pablos, P. 1999)

financer, de les empreses i el comerç, genera profundes desigualtats entre territoris i persones. Així, el procés de globalització empès pel sistema capitalista liberal fa que els diners i els beneficis econòmics es desplacin lliurement pel planeta, però aquesta llibertat de moviment queda reservada, només, als beneficis financers i comercials dels països rics.

L'estructura internacional del comerç injust imposada per occident als països pobres ajuda a mantenir aquests beneficis i genera profundes desigualtats, deixant molt poques esclertes<sup>3</sup> d'oportunitats perquè l'economia d'aquestes zones es regeneri. En aquest context, els drets laborals i socials dels que gaudim en les societats del benestar, fruit de la conquesta social, no s'han globalitzat. És a dir, no s'han traslladat encara els drets bàsics fonamentals a totes les persones treballadores del planeta, ni tampoc de la lliure circulació d'aquests treballadors. Només els més rics i els professionals més qualificats poden moure's d'un país a l'altra sense problemes i gaudir de condicions econòmiques i laborals cada cop més favorables. Però, en canvi, mentre els diners i els més qualificats es belluguen lliurement pel planeta, moltes persones que es veuen obligades a emigrar per les deplorables condicions de pobresa en la que viuen sotmesos en els seus països, cada cop es troben amb més barreres i fronteres que travessar en busca de millors oportunitats per sobreviure.

Per altra banda, a les nostres societats, el creixement del sector de població exclosa, el quart món, les bosses de pobresa, les persones sense sostre, sense papers, sense formació etc. posa en evidència els perills del sistema capitalista globalitzat i informacionat que no només engreixa les desigualtats i l'exclusió entre el nord i el sud sinó també en el si de les societats desenvolupades ja que està augmentant de manera impermissible la pobresa entre la població, dones que s'han quedat soles, immigrants sense papers, el nombre de persones sense llar i sense expectatives de treball.

Aquesta situació obliga a formular la pregunta de si estem realment davant d'una mà d'obra global o no. El nou fenomen de la immigració, en especial a països

---

<sup>3</sup> Aquestes esclertes són les que algunes ONG estan utilitzant per a desenvolupar projectes de solidaritat, cooperació i sensibilització per al Comerç Just. Aquests projectes vetllen per la justícia social i laboral, per condicions laborals dignes i de no explotació.

com el nostre o Itàlia, es converteix en una de les majors transformacions de la societat de la informació i que configura una societat cada cop més multicultural. La quantitat d'immigrants a Europa ha augmentat quatre vegades el seu nombre inicial cosa que ha provocat que en els territoris o països on hi havia més tradició emigratòria i per tant pocs immigrants, es trobin amb un creixement continuat de persones immigrades. Aquest és el cas de l'Estat espanyol. Això provoca, com sabem, reaccions de racisme i xenofòbia per part de persones pertinents a la cultura blanca i occidental que responen amb actituds agressives a la població que acaba d'arribar. Aquest fet, juntament amb les barreres legals, les polítiques d'immigració, de contractació laboral i d'ocupació, fa que moltes d'aquestes persones quedin excloses de la possibilitat d'un treball digne.

Ara bé, lluny de ser un problema, la immigració és un dels indicadors del desenvolupament econòmic d'un país a més, la immigració, és una solució a moltes de les dificultats en les que es troba actualment Europa: cost econòmic de les pensions, manteniment econòmic de l'estat del benestar, manca de mà d'obra, envelliment de la població que demana ser atesa, etc.

Tot i que el percentatge global de persones immigrants a l'Estat espanyol encara no és molt elevat, les taxes de descendència de les persones immigrants són molt superiors a la població nativa, cosa que fa que Europa s'estigui tornant progressivament multiètnica. Però això no vol pas dir que sigui un indicador d'una mà d'obra global sinó que aquesta, n'és només una part molt petita i ve determinada pel nivell de qualificació i competència professional. Per altra banda, els que van desplaçant-se són els llocs de treball en funció dels interessos del capital que es belluga il·limitadament per les xarxes electròniques financeres i de les empreses.

Tot plegat, la diversitat ètnica i cultural a més de la competitivitat, està esdevenint un dels majors reptes socials, laborals i econòmics d'Europa. D'aquesta manera, en front als discursos que s'oposen a la globalització i a la lliure circulació de persones, cal posicionar-se a favor de major globalització -i no menys- i millor. És a dir, no deixar que la globalització es limiti al neoliberalisme econòmic dels mercats i les empreses -o dels sectors més privilegiats- sinó ampliar-la cap a una



globalització real de la mà d'obra, els drets humans, les condicions laborals i socials, la formació i la qualificació per a totes les persones.

La globalització no només afecta a les esferes informacional i econòmica com analitza fonamentalment Castells sinó que és produeix a tots els nivells. Entenent els processos de globalització (Beck, 1998 i 2000) en totes les seves dimensions, la globalització ecològica, la globalització cultural que genera un procés de destradicionalització i reflexivitat, així com la globalització de la cooperació, del treball respecte a la producció, etc. Aquestes són dimensions que cal tenir en compte tant per les barreres que, de fet, generen com per les possibilitats de transformació i superació de desigualtats que se'n poden derivar. Es tracta d'un moment del progrés on un nou tipus de modernitat n'afebleix l'altra, perquè les persones s'alliberen de la societat industrial i es submergeixen en la societat global del risc. En aquest sentit la societat industrial que implicava control de la racionalitat instrumental, la societat del risc, implica incerteses sense responsables i alienació en un procés de transformació dels principis ètics, legals i polítics.

*Una Europa del paro es algo así como el horror por antonomasia. Lamentan lo abstracto de la política, que anclada en una axiomática del Estado-nación, ha perdido de vista lo que oprime y angustia a los humanos: los acuciantes problemas globales en cada lugar concreto; léase, atentados contra el medio ambiente, situación de los refugiados, pobreza, falta de vivienda, incomunicación entre las culturas y las religiones... (...) primero como ideal y luego también como 'work and word in progress', la sociedad centrada en el trabajo (en el sentido amplio) dejará paso a la sociedad política, entendida esta palabra en un nuevo sentido, más cotidiana y enmarcada en una perspectiva cosmopolita. (Beck, 2000: 136)*

## **1.2. LA FLEXIBILITZACIÓ DEL TREBALL I LA SEVA ORGANITZACIÓ**

La societat de la informació i el procés de globalització econòmica estan dibuixant noves formes de treball i processos laborals que exigeixen cada cop més de

major flexibilitat. El treball de producció, gestió, comercialització, els serveis – entre ells els de l'educació i formació- i la seva organització han d'adaptar-se a les necessitats canviants del mercat, de tal manera que estan sotmesos a una flexibilització constant. Aquesta penetra no només en les formes de treball sinó també de l'ocupació.

L'organització de les tasques en xarxa, el treball des de casa (teletreball), la ruptura de la distribució clàssica de l'horari laboral, són alguns dels exemples que millor il·lustren aquesta situació. Apareix així un nou model d'ocupació basat en la flexibilització que transforma les pràctiques quotidianes fins ara existents a les nostres societats. Aquesta flexibilització exigeix canvis en l'organització, l'estructura i el concepte del propi treball i del territori ja que es tradueix en jornades i períodes laborals cada cop més variats i menys uniformes, canvis de tasques o de lloc de feina, temporalitat del lloc de residència, tipus d'ocupació: contractes o autocupació, etc.

Desapareixen oficis i treballs lligats als sectors productius tradicionals en pro de nous treballs lligats a projectes de desenvolupament científic – tècnic sota l'auspici dels centres de recerca i desenvolupament promoguts en les universitats o en les noves zones de promoció de la recerca i la tecnologia informacionals impulsats per la Comunitat europea i els governs.

Els nuclis de desenvolupament de la recerca generen un tipus i una cultura de treball diferents al tradicional. Crea nova ocupació amb un tipus de treball de fesomia diferent. Canvia l'ocupació assalariada a temps complet, estable, amb contracte indefinit vers una altra lligada a treballs autònoms, a temps parcial, treballadors temporals, contracte per obra i serveis, etc. desmentint així l'antiga idea que tendeix a establir una correspondència directa entre desenvolupament tecnològic i atur. El que sí entra en crisi és el model de la seguretat contractual per a tota la vida.

Això comporta un canvi en l'organització del treball, en l'educació i en la vida de les persones, que es veuen obligades a adaptar-s'hi. D'aquesta manera les relacions socials i familiars, la pròpia identitat personal (fins ara molt lligada a una

professió o empresa) queden afectades per la aquesta nova forma de treball: la flexibilització del treball. Així, també canvia el contingut del treball i el sistema de producció cap a una reducció dels costos de fabricació i emmagatzematge i cap a garantir la qualitat en tots els moments del procés.

En el mateix sentit també es transforma l'organització de l'empresa. Aquesta també ha d'adaptar-se a les exigències del canvi constant marcades pel mercat, les finances i la competitivitat a fi de mantenir o multiplicar els seus beneficis. La nova organització ha de ser doncs flexible i adaptable a les necessitats productives de cada moment. La flexibilitat s'aplica a tots els nivells. Flexibilitat a nivell d'interconnexió entre empreses (model de xarxes multidireccionals o model de producció basat en franquícia que aplica la subcontractació). Flexibilitat aplicat a les aliances estratègies entre empreses. La producció flexible d'alt volum i la producció personalitzada que s'acomoda al client que per l'efecte dominó flexibilitza l'ocupació i/o els horaris, les relacions salarials, l'organització de l'empresa, la qualificació, les habilitats i les competències requerides.

En aquesta nova organització flexible cal que hi hagi una estreta relació orgànica i funcional entre totes les seccions i àmbits de producció. L'estructura que s'adapta a aquesta organització defuig de la rigidesa i l'encotillament del sistemes d'integració vertical o de gestió funcional jeràrquica taylorista. La mobilitat requereix una estructura horitzontal en la que cadascun dels òrgans de funcionament es bellugui en sintonia amb els altres a fi d'aconseguir l'estabilitat i la complementarietat de les relacions entre el nucli de l'empresa i la xarxa de proveïdors i clients. Aquí la participació de totes les persones treballadores en el procés de producció esdevé important. En aquest model d'organització i gestió passen a tenir una importància privilegiada el treball en equip, la iniciativa descentralitzada, major autonomia de decisió i desespecialització dels treballadors professionals (en comptes de dispersar-se segons la seva especialització, tal com es fa des d'una organització estructurada jeràrquicament per categories) per passar a convertir-se en multifuncionals i polivalents.

Es transforma el contingut del treball substituint-se el 'lloc de treball' pel concepte d'àrea ocupacional. L'ocupabilitat en comptes de ser entesa com una

feina per a tota la vida, exigeix una formació professional àmplia, no restringida a llocs de treball específics en pro d'habilitats o competències clau i transferibles i -un altre element canviant- apareix la certificació entesa en el seu doble sentit: com a garantia de qualitat i com a certificació de competències laborals en comptes de les credencials educatives (Gonczi, 1995).

Els mecanismes organitzatius més importants en els que es basa el treball estan lligats al perfil de la nova empresa que es caracteritza per la innovació –entesa en tots els seus aspectes des dels de disseny als de producció i organització o distribució- per ser una empresa creadora de coneixement, d'organització plana i flexible oberta la participació de les persones treballadores.

Aquesta empresa creadora de coneixement es basa en la integració entre el coneixement explícit i el coneixement tàcit (pràctic) dels seus treballadors i treballadores com a font d'innovació o de millora. De fet, gran part del coneixement acumulat de l'empresa prové de l'experiència (de la pròpia empresa i dels treballadors/traballadores que la integren). Si els sistemes de gestió són massa rígids i formals, els treballadors i treballadores no poden comunicar ni transferir el coneixement adquirit per la seva experiència. Així, a partir del treball horitzontal i de grup, els treballadors comparteixen els seus coneixements. Per tant les fonts d'innovació i creació es multipliquen quan les empreses i les organitzacions són capaces d'establir ponts per transferir multidireccionalment el coneixement tàcit a l'explícit i també, com no, el pràctic al teòric, i a la inversa. En aquest procés, no només es comunica sinó que també s'amplia l'experiència de la persona treballadora que alhora fa augmentar el cos formal de coneixement de l'empresa. Simultàniament, es pot incorporar als hàbits tàcits i experiencials de les persones treballadores, el coneixement generat en el món exterior, permetent-li així, elaborar els seus propis usos millorant els procediments de treball tipificats.

L'organització d'aquesta empresa requereix la participació plena i plana dels treballadors i treballadores en el procés d'innovació. La innovació que esdevé el valor afegit, és un del puntals que té l'empresa per esdevenir competitiva en el context econòmic actual, cosa que li permet assegurar l'estabilitat orgànica interna a partir de l'adequació constant als canvis.

Aquesta organització àgil, bellugadissa i orgànica de l'empresa xarxa quan és de dimensions més aviat petita, crea la imatge metafòrica de la gasela. Per això les empreses que adopten aquestes característiques (normalment petites i mitjanes: PIMES<sup>4</sup>) s'anomenen *empreses gasela*. En aquestes empreses doncs es posen de relleu, com s'ha vist, els coneixements i les competències de les persones treballadors en el treball en equip de la xarxa, on la interdependència entre tots els membres requereix sistemes d'organització molt més democràtics i participatius.

Aquest aspecte que ha estat valorat de manera negativa tant des de la sociologia com des de la psicologia social -perquè esdevé una 'arma de doble fil' on la participació exigeix una implicació molt alta amb l'empresa i la democràcia o les possibilitats reals de participació les persones treballadores es veuen limitades per estar condicionades i custodiades per la pròpia direcció, etc.- supera, malgrat tot, l'estructura jeràrquica de l'organització taylorista i deixa la porta oberta a majors possibilitats d'organització i participació de les persones treballadores.

El taylorisme, nascut durant el primer quart de segle XX en i per la indústria de la producció, es desenvolupa amb els sistemes de producció en massa. Basa l'organització del treball i de les persones en funció de nivells jeràrquics en l'estructura ocupacional, que provoca la segmentació del procés de producció i, a la llarga, ha generat la desqualificació de les tasques a través, per exemple, de les cadenes de muntatge. Des d'aquest enfocament, l'Organització Científica del Treball (OCT) ha desenvolupat mecanismes i instruments objectius de control, mesura del treball i la seva organització, amb la finalitat d'augmentar i millorar la productivitat de l'empresa. Sota el paraigua de l'OCT s'ha fet un treball exhaustiu de recerca que, conjuntament amb la psicologia, ha elaborat molts instruments i productes per a l'anàlisi del treball que avui, al segle XXI i en el context de la societat del coneixement, cal revisar.

Aquest model d'organització i anàlisi doncs està quedant desplaçat perquè no pot donar resposta a les exigències de la nova societat informacional i de l'economia

---

<sup>4</sup> Hi ha tres tipus d'empreses dins d'aquest col·lectiu: les micro empreses o familiars (d'1 a 10 treballadors-es), les petites (d'11 a 50) i les mitjanes (de 51 a 500). El conjunt de les PIMES de l'actual Unió Europea, concentra a més de dues tercers parts de l'ocupació total (el 70,2%) (Fernández -Salimnero, 2002).

global. Per contra, s'imposa un sistema de producció més àgil, canviant i flexible que requereix de la participació i decisió de les persones treballadores amb una major qualificació i amb capacitat per treballar en equip que pot adequar-se millor a les exigències del mercat.

Justament l'èxit de les empreses gasela es basa no només en el seu potencial científic o tecnològic sinó també en la seva capacitat per fer més transparent la informació, per promoure processos de participació i de democràcia interna. Això li permet aprofitar el coneixement tàcit i explícit de tots els seus treballadors i treballadores que es materialitza -mitjançant el treball cooperatiu- en major innovació.

Aquest nou tipus de relacions laborals també estan transformant el concepte i la cultura del treball (Gorz, 1997). El concepte de treball, forjat des de la modernitat, va lligat amb la socialització tradicional i és amb el que hom s'identifica en l'esfera pública: el treball com sinònim de professió. En la societat industrial la mesura del que hom era, venia donada per la seva professió i la 'seva empresa'; ara, cada cop menys. La professió, s'entenia sobretot en els àmbits més menestrals, com la feina per a altri. El fet de pertànyer a una empresa determinada marcava, per a tota la vida, el sentit i la identitat de les persones treballadores que no tenien una especialització professional i que ho substituïen per la fidelitat o el temps de treball a l'empresa (Sennet, 2001). El desenvolupament de la 'professió' –o treball a l'empresa- anava lligat al lloc de treball que durava tota la vida. En aquest context, tenir treball era sinònim d'estar contractat, és a dir, vendre la força de treball a canvi d'un salari, prenent l'accepció marxista del terme. Per això, encara avui s'associa el concepte de treball com a sinònim d'ocupació en base a la contractació.

En la nova economia de la societat informacional, també es transforma la cultura del treball. El treball ja no s'identifica amb la professió, sinó amb el nivell i la funció que hom desenvolupa. Deixa de ser per a tota la vida, és canviant. I deixa de ser en molts casos, treball contractat, per passar a ser d'autocreació: moltes vegades per mantenir-se laboralment actiu cal crear nous llocs de treball sovint concretats en l'autoocupació com autònom (autoempresa).

Altrament, però aquesta nova cultura del treball basada en l'organització en xarxa i a curt termini ve caracteritzada pel que Sennet anomena *la força dels vincles dèbils*. La força dels vincles dèbils i intensius són més útils que els de llarg termini, que en l'organització anterior afavoria l'aparició del valor de la confiança informal basada en l'experiència de la relació laboral de llarga durada. Per contra desapareix el valor de conservar al llarg dels anys el treball, les amistats, els interessos, etc. com a sinònim de vida digna i estable. La cultura moderna del risc es caracteritza perquè no moure's es sinònim de fracàs. Per fer front a aquesta nova situació es substitueixen els comportaments basats en els valors de lleialtat i servei pel 'desapego' i la cooperació superficial.

Ja Young va preveure fa 50 anys que l'elit tecnològica -la nova 'aristocràcia tecnològica'- altament qualificada que es defineix i està certificada per l'educació oficial, forma als que competiran per establir-se com els 'guanyadors': els treballadors d'alts ingressos i catalogats d'alt valor afegit. En aquesta cultura competitiva de risc extrem, gran quantitat de joves aposten a que ells seran un dels pocs elegits, on qui guanya s'enduu tots els beneficis i els perdedors, només les engrunes. Aquí, flexibilitat és entès -també en les esferes del treball altament qualificat- com a sinònim de joventut, en canvi la rigidesa ho és de vellesa.

Aquest concepte de joventut ha canviat també respecte del la societat industrial. Abans la relació entre salari baix, joventut i manca d'experiència anaven força lligats. Dins l'empresa i amb el pas del temps, el treballador aprenia i anava adquirint major qualificació i retribució. Avui encara es dona en els petits tallers i fàbriques de producció amb treballs desqualificats però, en canvi, en els treballs de valor afegit la joventut es fa atractiva en base als prejudicis socials de l'adultesa. S'argumenta que els treballadors i treballadores de més edat tenen maneres de pensar inflexibles i s'arrisquen poc, al mateix temps que estan mancats de la fortalesa física que els permeti fer front a les exigències d'un treball flexible. No cal oblidar que a aquests elements s'hi afegeix un prejudici molt estès que es basa en les dificultats d'aprenentatge de l'adultesa.

Tenint en compte que, a més, en aquest context la flexibilitat és un element clau per a la formació d'aquest mercat, aquesta actua accentuant la desigualtat a

través del propi mercat, en el que només qui guanya s'ho enduu tot, fins i tot les millors possibilitats de formació. Per això cal fer una reflexió seriosa de cap a qui s'adrecen els serveis i mecanismes de l'educació i la formació i en contra de qui actuen.

### **1.3. CANVIS EN EL TREBALL: UNA NOVA CULTURA DEL TREBALL**

El canvi organitzacional i estructural de la producció i l'economia globalitzada ha generat transformacions importants en el treball. La característica comuna és la seva contraposició als sistemes tayloristes de l'OCT. Dels models industrials 'fordistes' es passa als models del 'toyotisme' de clara influència japonesa. El debat actual se centra a l'entorn de determinats aspectes de l'organització del treball, com la participació del personal i el treball en equip. Aquests nous sistemes compren tècniques de treball com el control estadístic dels processos, els sistemes de producció d'existències "just in time", el perfeccionament continu i la gestió de la qualitat total. Aquests models de producció es basen en el criteri que l'increment de la qualitat, la productivitat i la flexibilitat poden obtenir-se mitjançant una utilització més eficaç de la força de treball. En concret, deleguen responsabilitats i la presa de decisions, que passen de les estructures administratives directament als treballadors o a equips constituïts per aquests.

Els sistemes de producció "ajustada" es caracteritzen fonamentalment per mètodes de treball que es caracteritzen per donar majors atribucions als treballadors, participant aquests en les decisions, per potenciar el treball en equip: cercles de qualitat, programes de qualitat en salut laboral i equips autònoms o semiautònoms, per fomentar la rotació de llocs de treball i la formació contínua: els treballadors intercanvien tasques uns amb els altres, aprenent noves funcions i sent molt més polivalents. També per la implantació



de mesures d'estímul al personal: participació en beneficis, estabilitat laboral, formació continuada, etc. Cosa que obliga a les persones treballadores a ampliar les seves competències professionals a través de la formació contínua.

Font: Creació pròpia

<b>"Fordisme"</b>	<b>"Toyotisme"</b>
Parteix del determinisme tecnològic	Admet diferents opcions tecnològiques
Es dirigeix al consum de masses	Estratègia de comercialització adreçada a satisfer els nínxols de mercat
Rígidesa	Flexibilitat
Productes normalitzats	Productes diferenciats – especialitzats
"just in case"	"just in time"
Gran emmagatzematge	Mínim emmagatzematge
Desqualificació	Qualificació
Integració vertical	Desintegració vertical
Empreses multinacionals (producció de tota la cadena d'elements)	Districtes industrials o regions
Organització funcional des de criteris d'especialització tècnica i científica del treball	Organització en xarxa des de criteris de participació i inclusió de la creativitat i el coneixement en la producció

Des d'aquest punt de vista, el capital humà ha de ser considerat com un recurs estratègic i ser desenvolupat per afrontar les noves funcions de mobilitat, cooperació i intercanvi que exigeixen les noves formes d'organització. Per altra banda, tota aquesta nova manera d'entendre l'organització del treball genera una major necessitat de competència tècnica, social i organitzativa, ja que cada persona haurà de poder actuar dins l'empresa i en determinats moments de la seva vida laboral, com a treballador, com a gestor i com a membre d'un equip.

Ara bé, mentre aquest model va implantant-se, hi ha uns treballs que segueixen una tendència de degradació i desespecialització (amb el que això comporta de deshumanització) ja iniciada amb l'industrialisme i l'organització científica del treball, i d'altres, les professions, que tenien una especialització important proveïda des de la formació tècnica o superior veuen perillar el seu status.

Però la transformació de l'estructura ocupacional ve determinada pel creixement dels grups socials amb formació superior. Com ja anuncia Bell, el control de la informació i del coneixement decideix, en una part prou important,

qui té el poder en la societat (Bell, 1976). Aquesta redefinició de l'estructura ocupacional es caracteritza per un procés dualització.

Com ja s'ha exposat, amb la integració de les tecnologies de la informació i la comunicació al món laboral, es defineixen noves formes d'organització del treball que fan minvar els treballs mecànics i repetitius en pro de feines més autònomes i canviants. Aquestes són les que més creixen a Europa i que alhora requereixen d'una major formació. Mentre que les feines devaluades tenen una tendència forta a reduir-se degut també a l'efecte de la terciarització derivant-les a d'altres països en vies de desenvolupament, les altres feines que requereixen de major capital de coneixement, augmenten.

La producció que requeria un gran nombre de persones ocupant llocs de treball en cadenes de muntatge es transforma i queda substituïda per robots industrials, en canvi augmenta la necessitat de personal destinat a gestionar informació com el disseny, el marketing, la programació, etc. La implantació de la tecnologia de base microelectrònica transforma el procés de treball vers una major intel·lectualització en requerir un coneixement més abstracte dels comportaments de les màquines o robots i en revolucionar l'estructura i formes d'organització. Com és obvi les conseqüències d'aquests canvis són importants ja que suposa per una banda la desaparició d'un gran nombre dels llocs de treball no qualificats, que requerien una baixa qualificació professional i formativa i un augment dels que necessiten més formació i noves competències basades en les habilitats comunicatives.

L'atur afecta principalment a la mà d'obra no qualificada que no té accés a la informació i al processament d'aquesta informació.

## **Les reaccions als canvis**

En aquest context les professions 'tradicionals' també estan patint una forta crisi tant en el si de les seves organitzacions professionals com per la seva definició, encara que les conseqüències socials d'aquesta no sigui tan devastadora. De tota manera, parlo esment en les repercussions d'aquestes perquè poden desviar a favor seu, el punt de mira de l'anàlisi de les

competències professionals i de les necessitats de formació, en detriment dels sectors amb menys oportunitats i els col·lectius més desfavorits, així com també de la pròpia activitat professional.

Així, els drets que han caracteritzat les professions com són: la base de coneixement especialitzat -en exclusiva per cada professió-, l'autonomia i el servei estan patint canvis profunds i és de preveure que vagin en augment.

Alguns d'aquests canvis produeixen reaccions en el sí de les famílies professionals amb una resposta de *demanda social* doble i oposada. Per una banda, la corporativa per a la conservació de privilegis adquirits amb reaccions de bloqueig corporatiu d'aquelles professions que poden mantenir els seus drets donada la seva 'especialització', com fou el cas de la vaga de pilots, de transports, dels docents, etc. Per l'altra, les reaccions individualitzades de tota una sèrie de sectors professionals de tradició més lliberal que veuen perillar el seu status social o que lluiten per mantenir-se en el mercat dels treballadors en actiu. En aquest sector proliferen les pressions i els treballs en torn a elaborar instruments que afavoreixin l'acreditació de les competències professionals i d'excel·lència resolutiva per adquirir major prestigi individual.

L'ideal d'autonomia professional que s'expressa en dos nivells -el corporatiu i l'individual- es planteja qüestions importants de base. El corporatiu, en el cas de les professions socialment reconegudes<sup>5</sup>, ha estat fins ara l'únic que ha definit i jutjat la competència i conducta dels seus membres i l'individual és en el que cada professional controla el seu treball personal. En aquest sentit van creixent els dubtes i l'escepticisme sobre l'eficàcia del control corporatiu com a garantia de la competència professional i conducta dels seus membres.

Així, les tendències del primer grup tendeixen a reduir-se i a veure's obligades a canviar donades les noves exigències afegides al desenvolupament professional competent com són bàsicament la de l'atenció al client i la de la qualitat en el treball o servei. De tota manera, les resistències romanen fins i tot

---

<sup>5</sup> Només les professions reconegudes socialment són les que corporativament han institucionalitzats codis de treball, de conducta i de formació especialitzada. En el cas de les professions tradicionals encara avui estan representades pels gremis, les professions liberals pels seus propis col·legis professionals (seria el cas dels d'advocats, metges, enginyers, periodistes, psicòlegs, pedagogs, etc.) i les corporacions o agrupacions laborals en defensa dels drets laborals d'un col·lectiu professional, una activitat laboral o de treballadors i treballadores.

en el si d'alguns processos d'acreditació de competències que empenyen cap un major credencialisme de les professions de formació superior afavorint l'efecte desnivellador (Flecha, 1990), per una banda, i el de la distinció (Bourdieu, 1998), per l'altra, sota els auspicis de l'excel·lència professional. La ideologia del 'professionalisme tradicional' assumeix que no hi ha limitacions de temps i recursos per atendre les necessitats dels clients però avui això ja no és sostenible. La constatació que la realitat no coincideix amb l'ideal explica l'extensió progressiva de la síndrome del "burn-out" professional i el desplegament de conductes defensives que no responen a les necessitats dels clients.

El segon grup tendeix a créixer de manera substancial donades les demandes del mercat de treball a partir de la nova organització de l'empresa per una banda, i a la competitivitat, per l'altra. A més aquest pot ampliar-se per la recerca de noves feines al voltant dels filons o jaciments d'ocupació que exigeixen una major competència professional amb un nivell d'involucració personal i social més elevat. Això precisa justament buscar noves fonts d'ocupació i investigar amb profunditat les grans possibilitats que existeixen al voltant dels serveis que requereix la població i que encara no estan prou ben atesos: necessitats culturals, d'oci, de serveis auxiliars, carències materials encara sense cobrir, etc.

## **Els perfils emergents i noves professions**

Com que els canvis del treball fa que moltes professions es transformin o desapareguin, afecta també a zones o regions que s'havien desenvolupat al voltant d'una branca de producció que es deslocalitza, es transforma o desapareix -com podria ser el sector del tèxtil al Vallès Occidental- generant una crisi econòmica important i l'atur. En aquest sentit, tant diferents autors com la pròpia Comissió europea estableixen una categorització de com afecten aquests canvis a l'ocupació i els perfils professionals.

Des de la perspectiva de la "teoria del cicle vital" que Cacace (1994) aplica a les professions, en funció del moment o fase en la que aquesta es troba en el mercat laboral, -nou (fase nova), emergent (fase de desenvolupament) i madur

(fase de maduresa)-, estableix una classificació de les professions segons el seu procés i vigència en el mercat:

- ▣ *Professions noves* aquelles que encara no existeixen en nombre significatiu en el país i en el període considerats, i el creixement previst de les quals a mitjà termini serà en un percentatge molt alt, netament superior a la mitjana. Exemple: agrobiòleg, expert en comerç internacional de compensació, especialista en mecànica electrònica, etc.
- ▣ *Professions emergents* són les “antigues” professions, però amb continguts que han evolucionat i amb un nivell d’ocupació superior a la mitjana. Exemples: programador informàtic, fisioterapeuta, geriatra, venedor, etc.
- ▣ *Professions tradicionals* són també les “antigues” professions amb continguts similars als de fa 20 anys i ocupació descendent o estacionària. Exemples: agricultor tradicional, botiguer, operari ensamblador de la cadena de muntatge, arxivador, enginyer nuclear, químic agrícola, etc.

Les Professions emergents, segons aquesta classificació, són les que estan relacionades amb la comunicació, la innovació, la tecnologia, la qualitat, la formació i el medi ambient dins els àmbits que a continuació es detallen:

1. Relacionades amb els idiomes estrangers: el plurilingüisme és una realitat cada cop més evident no només entre els diferents països d’Europa sinó també en les propietats, comunitats veïnals i ciutats com a conseqüència de la immigració, la mobilitat laboral i la internacionalització de la ciutadania)
2. Relacionades amb la formació permanent: anàlisi de competències i necessitats de formació, gestió de la formació continua, l’acreditació de competències, qualitat, etc.
3. Relacionades amb la informàtica i la robòtica tant des de les relacionades amb la producció, disseny i fabricació del hardware com les lligades als serveis de creació i manteniment del software.
4. Relacionades amb la Informació i la Comunicació dels mitjans de masses i d’internet. En aquest apartat és important constatar la transformació de les tradicionals especialitats professionals existents, com el periodisme.

5. Relacionades amb el Medi Ambient des de la preservació dels diferents àmbits, la producció i redistribució de recursos fins la gestió de residus: aigües, àrees protegides, aire, energia, residus urbans i industrials, la “indústria verda”, avaluació d’impacte ambiental, etc.
6. Relacionades amb el sector financer: consultor bancari polivalent, analista expert en comptabilitat analítica i pressupostària, expert en bancs i inversions, etc.
7. Relacionades amb les categories de Tècnics intermitjos i operadors tècnics que estan entre mig de les titulacions bàsiques i les superiors. El funcionament de molts dels nous serveis i de les indústries modernes requereixen de funcions directives, de planificació i de control, però precisen també de persones preparades tècnicament per tirar endavant des de la pràctica els procediments per a que els serveis i les instal·lacions funcionin, per al seu muntatge, manteniment, reparació, etc. Per a aquest tipus de professions és molt important no despreciar les experiències de treball pràctic i manual. Quants cops no s’ha bloquejat el funcionament de la xarxa informàtica de la universitat per “problemes tècnics”? Molts de nosaltres hem viscut experiències desagradables produïdes pel bloqueig d’un sistema d’aire condicionat en una sala, autobús o vagó de tren que no permet obrir les finestres.
8. Relacionades amb el Comerç i Màrqueting. Arrel de la progressiva desaparició del comerç familiar tradicional, la proliferació dels sistemes de venda en franquícia i les operacions internacionals de “compensació”<sup>6</sup> apareixen noves especialitats professionals per part dels distribuïdors i les seves associacions i per part de les indústries, per exemple en l’àrea del comerç internacional.
9. Relacionades amb la promoció i la inserció laboral amb l’objectiu de donar resposta a les exigències del mercat de treball en la societat, el territori i les persones. Arrel que les antigues polítiques d’assistencialisme econòmic (Polítiques Passives per al Mercat de Treball PPMT) no només no ofereixen solucions a les demandes sinó que generen dependència cal promoure la creació de treball i d’empreses amb Polítiques Actives, (PAMT) socialment

---

<sup>6</sup> Mitjançant la signatura d’un conveni d’acord de compra-venda segons el qual, per exemple, s’efectua una compra extra d’un producte, s’aconsegueixen beneficis compensadors per a les dues parts contractants.

més eficaces i lligades al territori.

10. Relacionades amb Investigació i Desenvolupament, amb la Salut, amb la Qualitat, amb l'Agricultura alternativa i biològica i les relacionades amb el Bufets jurídics i Consultories.

Les *noves professions*, en canvi, creixen lligades a la instrucció i la comunicació, els béns culturals, espectacles, art i publicitat, el turisme i temps lliure, la salut i serveis socials, el medi ambient; avaluació d'impacte, protecció, recuperació i vigilància, a l'agricultura biològica (i integrada), zootècnia i pesca, les finances i comerç, els professionals, experts i directius, els tècnics i operadors (agricultura, indústria i serveis) no classificats en els altres àmbits i la Informàtica i telemàtica.

En aquest context des de distints nivells de les administracions públiques s'està treballant en la línia d'impulsar el desenvolupament i el treball de les diferents zones o regions que han perdut competitivitat, estant perdent les professions tradicionals o que es troben en una situació de risc de perdre vigència en el mercat global, cap als nous jaciments ocupacionals.

La Cimera de Lisboa (2000) va marcar com objectiu convertir Europa en una economia molt competitiva basada en el coneixement tractant de crear nova ocupació als països membres a partir de polítiques actives. En aquest clima rep un nou impuls el concepte de jaciments d'ocupació recollit en l'Informe Delors (1995) i que posseeix la força de la innovació d'haver aconseguit detectar l'existència d'una possible relació entre dos fenòmens aparentment diversos per naturalesa, com són la necessitat de crear ocupació, d'una banda, i la consolidació de nous equilibris econòmics i socials, per l'altra.

## **Els jaciments d'ocupació, motors de desenvolupament**

Els nous motors de desenvolupament doncs fan referència als mercats relacionats amb la informació i les comunicacions, el medi ambient, els sistemes de transport i un mercat lligat al desenvolupament demogràfic (Drucker, 1986, 1993) o al que Beck (1998b) anomena nínxols de mercat que

arrelen i floreixen regionalment i constitueixen una resposta a les grans qüestions del final de la producció en massa i el de la plena ocupació.

Al voltant del mercat de la informació i de les comunicacions s'hi agrupen des dels productes relacionats amb els serveis de telefonia tradicional a les més sofisticades de mòbil i Internet. La importància que la informació té en totes les activitats dels nostres dies és un dels elements claus de competitivitat i desenvolupament.

En el mercat del medi ambient apareixen les activitats relacionades amb equipaments per a la depuració d'aigua i aire, l'agrobiologia i l'agricultura biològica i el mercat de les energies alternatives.

La demanda creixent de transport amplia el mercat lligat a la mobilitat de persones i mercaderies vers una exigència cada vegada més gran, de millorar les seves infraestructures i adequar-ne els seus serveis cap a la qualitat: carreteres, ferrocarrils, ports, aeroports i tot el plec de vehicles que hi circulen.

El mercat lligat al creixement demogràfic ve motivat directament pel creixement de l'esperança de vida. Fa referència al mercat dels productes, financers i no financers, per mantenir el poder adquisitiu en la vellesa. Les assegurances de vida que han estat fins ara els principals productes d'inversió protegint essencialment la família dels efectes econòmics de la mort imprevista del cap de família, es transformen cap al nou sector en creixement: l'assegurança de vida vinculada a un pla de pensions per a la vellesa.

A més d'aquests quatre motors primaris del desenvolupament, es poden identificar d'altres de secundaris però també amb un pes molt específic en la nostra societat com són l'ensenyament i la formació, la sanitat, el turisme i temps lliure i el comerç i màrqueting.

La creació de nous llocs de treball i promoure l'ocupació són prioritat per part dels governs europeus, especialment des del Consell d'Essen (desembre



1994), arribant al seu punt més culminant en la convocatòria de la Cimera de Luxemburg per l'ocupació, el novembre de 1997.

S'han destinat molts esforços i molts diners a polítiques per a la creació d'ocupació, tot i que els resultats no són del tot satisfactoris. L'atenció és doncs en l'esforç de recerca, detecció i experimentació de noves vies que permetin generar ocupació. Per altra banda, hi ha moltes necessitats de la població que s'han de satisfer.

Els jaciments d'ocupació, com a polítiques actives de desenvolupament econòmic i social, descarten les activitats productives industrials o de serveis entroncades al procés productiu, oferint grans potencialitats pel que fa a generació de noves professions i creació de llocs de treball. Per a la seva promoció s'introdueix implícitament el component territorial en el concepte de proximitat i en conseqüència, els jaciments es conceben com un àmbit fortament vinculat a activitats que es desenvolupen en territoris delimitats (municipis, comarques, regions, etc.).

Els jaciments d'ocupació no abracen totes les noves professions en el seu conjunt sinó aquells àmbits que es relacionen amb noves necessitats socials, individuals o col·lectives, que es presenten com a font d'ocupació pel seu grau de concentració territorial.

Els àmbits dels nous jaciments d'ocupació constitueixen un catàleg d'activitats per promoure l'ocupació que reforcen la competitivitat de l'economia europea i el benestar de la població, configurant un espai privilegiat per a la intervenció pública, privada i associativa. La formulació dels nous jaciments s'inicia per la voluntat de transformar les noves necessitats socials en demandes de noves activitats i serveis per a la majoria de la població.

La situació de persistència de l'atur en els països comunitaris conviu amb l'existència de moltes necessitats que estan insatisfetes. Aquestes necessitats tenen el seu origen en les profundes transformacions que s'han viscut a partir dels anys setanta, les quals han alterat els àmbits de les necessitats de tipus

social, apareixent una gran diversitat de noves demandes socials. Aquestes transformacions es refereixen a les estructures i formes de vida que Jiménez, Barreiro i Sánchez (1996) sintetitzen a partir dels canvis demogràfics i de condicions de vida (transformació de les estructures familiars, augmentant les famílies monoparentals), canvis en el mercat de treball i en les tasques de la llar degut a la incorporació de les dones al mercat de treball (activitats complementàries que abans es realitzaven per part de les dones i que ara s'ha de sortir a fora d'aquest àmbit per solucionar-les (guarderies, pre-cuinats, neteja, etc.), canvis paral·lels en l'ús del temps i de l'espai, reducció del temps de treball i més disponibilitat de temps d'oci, canvis en la mobilitat, irrupció i extensió de les TIC i canvis en la interrelació amb l'entorn.

El conjunt de canvis s'expressen també en un els ciutadans i ciutadanes que com a persones consumidores i usuàries necessiten cada vegada més preparació, esdevenen més exigents pel que fa a la qualitat, més conscients dels seus drets.

Aquestes noves fonts d'ocupació es caracteritzen perquè són activitats destinades a satisfer noves necessitats socials que han aparegut a partir de les transformacions de la nostra societat en els darrers anys, perquè es configuren com a mercats incomplets, tenen un àmbit territorialment definit i són generadores de llocs de treball.

Els àmbits d'intervenció i a les activitats generadores d'ocupació poden veure's reflectits en el següent quadre.

Serveis de la vida quotidiana	Serveis de millora de la qualitat de vida	Serveis d'oci	Serveis medioambientals
<b>Serveis a domicili</b> Ajudes burocràtiques Producció i repartiment de menjars a domicili Repartiment de mercaderies a domicili Acompanyament de persones d'edat a l'exterior Servei de neteja a domicili Atenció a persones d'edat <b>Atenció a la infància</b>	<b>Millora dels allotjaments</b> Rehabilitació i reparacions d'interiors d'immobles Rehabilitació de l'exterior d'immobles Manteniment i vigilància d'immobles <b>Seguretat</b> Vigilància de llocs públics Vigilància en transports col·lectius Instal·lacions de seguretat	<b>Turisme</b> Turisme rural Turisme cultural Turisme d'aventura Turisme especialitzat (rutes, circuits) Organització d'activitats i esdeveniments Turisme de tercera edat  <b>Audiovisual</b> Producció de pel·lícules	Gestió de residus Recollida i tractament selectiu de residus Recuperació i comercialització dels materials selectius <b>Gestió de l'aigua</b> Protecció de les fonts Neteja i manteniment dels cursos fluvials Protecció contra les aigües contaminades

Guarderies Pre-escolar Guarderies fora d'horari escolar Atenció durant malalties Activitats extraescolars culturals Activitats extraescolars esportives Atenció a nens amb problemes Colònies escolars Colònies esportives <b>TIC</b> A empresa o empreses Aplicacions telemàtiques Telemedicina Multimèdia oci i educativa Comerç telemàtic teleservei Accés a la informació Vigilància domicili Informació telemàtica local Teletreball Formació permanent Accés a informació empresarial especialitzada Tècniques de producció Adaptació a les fluctuacions Ampliació de mercats Serveis administratius Software especialitzat Vigilància a empreses Teleadministració Recolzament al teletreball Teleserveis Cohesió socioterritorial: accés a informació comú Racionalització dels transports públics Ajuda a la circulació <b>Ajuda joves dificultats</b> Ajuda extraescolar Reinserció delinqüència Reinserció drogaaddicció Ajuda a minusvalua	en domicilis Instal·lacions de seguretat en empreses Instal·lacions de seguretat en llocs públics Televigilància <b>Transports col·lectius</b> Millora del confort tècnic dels transports públics Millora de l'accés dels minusvàlids als transports públics Creació de noves formes d'organització del transport col·lectiu urbà (empreses multiserveis, associacions locals entre bus i taxi) Acompanyament a persones amb dificultats Seguretat i informació (acollida, consell, turisme...) Vigilància de vehicles Microtransports <b>Revalorització d'espais urbans</b> Redefinició polifuncional dels espais funcionals Rehabilitació continuada d'oficis i requalificació. Manteniment dels espais públics <b>Comerç de proximitat</b> rural: canvis població (permanent/flotant) urbanes perifèriques: comerç de proximitat <b>Gestió de l'energia</b> Estalvi energètic en els edificis i habitatges Assessorament a l'estalvi energètic de les famílies Utilització de noves fonts d'energia	Distribució de pel·lícules Producció i difusió de TV TV interactiva (accés a distància a museus, ...) Producció de vídeos, CD, multimèdia comercials  <b>Valorització del patrimoni cultural</b> Restauració (artesans qualificats) Creació de centres culturals (artistes, conservadors...) Difusió de la cultura (guies, científics, tècnics...) Oferta i manteniment (vigilants, gestors turístics)  <b>Desenvolupament cultural local</b> Potenciació de la cultura popular <b>Esports</b> Gestió de clubs esportius Inserció per l'esport Educació esportiva i esport per a la salut Esport professional i d'espectacle	Gestió d'infraestructures Educació pública en l'ús de l'aigua: ciutadans i empreses L'aigua com a element d'oci <b>Protecció i manteniment de zones naturals</b> Controlar la degradació Programes de parcs naturals, reserves, programes de reforestació o de reconstrucció de terrenys Protecció d'espais poc explotats Protecció d'espais d'acollida <b>Reglamentació i control de la pol·lució i les instal·lacions corresponents</b> Aportació de béns i serveis lligats a tecnologies menys contaminants Exportació de tecnologia de procés Tecnologia d'economització d'energia Sensibilització respecte al control de la pol·lució i l'estalvi energètic
---	--	---	--

Font: pròpia extret de Jiménez, Barreiro i Sánchez, 1996

El procés de desenvolupament a partir dels jaciments d'ocupació es troba però amb obstacles de diferent ordre moguts d'una banda, per les inèrcies i resistències al canvi, per altra pels diversos tipus d'interessos corporatius, per la lentitud de mobilització de sistemes i institucions i per problemes

pressupostaris en els àmbits institucional, de la formació i la qualificació professional, financer i de tipus jurídic, financer o reglamentari

Els aspectes vinculats a la formació, qualificació professional i sistemes educatius mereixen una especial atenció tenint en compte l'objecte d'aquesta tesi, aspectes que seran abordats explícitament en el quart capítol.

De la transformació del treball i les seves característiques

El treball es transforma i paral·lelament la cultura del treball ha d'anar modificant-se per atendre, entre d'altres, a les següents característiques:

- ▣ La major complexitat de les tasques, que abans cobrien professionals individualment, força a treballar en equip.
- ▣ Aparició de noves professions que no tan sols cobreixen el nous camps d'actuació sinó que competeixen amb les professions existents, algunes de les quals tendeixen a desaparèixer. Per exemple, en l'àrea metropolitana de Barcelona està desapareixent l'agricultura que es veu substituïda per serveis, logística i turisme. Alhora entren en crisi també aquells treballs que hi estaven relacionats com per exemple la mecànica o la comercialització de tractors agrícoles.
- ▣ Poca valoració del coneixement basat en l'especialització que ha començat a ser socialment qüestionat i criticat.
- ▣ Actuació dels contractes socials per les professions, el que més o menys es pot reflectir amb processos desreguladors i pèrdua dels privilegis de les professions. Cada vegada hi ha una major proporció de professionals que treballen com autònoms a compte d'altres.
- ▣ Augmenta l'autonomia professional i amb ella també creix la responsabilitat social de retre comptes. Cada vegada més aquesta responsabilitat es viu com un procés extern de control, com un perill a la seguretat, en la línia del que Sennet anomena 'la corrosió del caràcter' (Sennet, 2001).
- ▣ L'ideal de 'servei professional' es fonamenta en què la seva actuació va orientada a les necessitats del client. L'aparició en els darrers anys dels 'Drets del Clients' constitueix un repte creixent. A més, les relacions

canviants de poder i pertinença de les empreses que es modifiquen per la compra – venda del seu capital financer o per les fusions empresarials, fan que no sempre es sàpiga amb certesa qui és el client. Amb la creació d'equips multiprofessionals el client d'un professional pot ser un altre professional, cosa que pot generar conflictes d'interessos entre dos àmbits de coneixement especialitzats propers o idèntics.

- ▣ Les organitzacions són cada cop més les proveïdores dels serveis i no els professionals individualment. Això fa que les responsabilitats socials per donar comptes, al client per exemple, es configuren d'acord amb la complexitat d'interrelacions que es van creant entre els diferents agents o treballadors implicats generant un seguit de relacions de dependència.
- ▣ La qualitat és un dels requisits que s'afegeix al sistema de producció i a la realització dels serveis. Lligat a això, l'autoavaluació i l'auditoria són part<sup>e</sup> essencial del desenvolupament professional continuat i constitueixen un referent a l'alça de la nova ideologia del treball a l'organització.
- ▣ La mobilitat a les feines com a conseqüència de les exigències de 'fidelització del client' d'una banda i la reestructuració del treball, porta a canvis de les funcions dels llocs de treball i també d'ubicació dels serveis de les empreses, cosa que obliga la capacitat d'adaptació constant i la disponibilitat de traslladar-se d'un lloc a l'altre.
- ▣ La flexibilitat en els temps de treball afecta tant als torns horaris i jornades de treball, als tipus de contractes que cada cop més són de caràcter temporer lligats a la consecució d'objectius (contractes d'obra i serveis, treball per projectes, etc.).

Aquests elements, entre d'altres, configuren una nova cultura del treball per a la qual caldrà modificar escaientment el procés de sociabilització a la formació per al treball que es produeix durant els períodes de formació bàsica i especialitzada, així com en l'educació permanent per tal de superar la perspectiva estrictament mercantilista o corporativa i fer prevaler la cohesió social.

En general, la formació per al treball va unida a un model econòmic i social de desenvolupament però sovint el seu disseny s'ha establert al marge del context socio-econòmic en el que s'adreça l'actuació formativa. El concepte de desenvolupament s'ha utilitzat sense més durant molt de temps com a sinònim de progrés, creixement i avenç sense cap tipus de qüestionament convençuts que estàvem dalt del tren del desenvolupament (del Río, 1992). Un model de desenvolupament que com el del creixement financer, va a una velocitat i es mou sota criteris que deixa pels vorals projectes i persones per mantenir l'acceleració progressiva. El que queda als marges doncs és justament la quantitat de població exclosa o expulsada dels beneficis i drets del desenvolupament. És un model de desenvolupament excloent que no genera ocupació per a tothom.

Pel que fa a la formació hi ha la tendència a reproduir les mateixes estructures, actituds i valors de desenvolupament econòmics i culturals predominats a nivell social, cosa que ha generat una formació excessivament orientada a l'ocupació i massa poc a un concepte més complex i global.

Ens referim a una formació per al treball fonamentada en els paràmetres del desenvolupament econòmic i social sostenible, de caràcter integral. Una formació superadora del concepte i les inèrcies de la cultura del treball tradicional que s'ha vist caracteritzada per aspectes com: la concentració de poder en pocs càrrecs, metodologies aplicades de manera automàtica i sense anàlisi crítica, excessiva dependència de les subvencions externes, poc control i avaluació tant del procés com del objectius i resultats a aconseguir. Una nova cultura del treball (Gorz, 1997) basada en la satisfacció de moltes necessitats socials i individuals sota criteris alternatius als de més i millor productes per al benestar cap a una valoració de major qualitat de vida social, ambiental, de relacions interpersonals, etc.

Una cultura del treball, afavoridora del treball per a totes les persones ha de superar la confusió errònia entre treball i ocupació i també entre 'dret a un treball', 'dret a un salari' i 'dret a una renda'. L'educació per al treball ha de tenir en compte la formació per a la polivalència, plurivalència, la formació

continuada etc. però una formació que capaciti per a la cerca i creació de treball, l'autogestió i l'autocupació.

*En lugar de la figura social del empleado y del trabajador como contrapuestos a capitalistas y empresarios aparece, por una parte, el modelo del 'trabajador autónomo' y, por otra, la del 'empresario público'. El trabajador autónomo sabe que ya no le es posible por más tiempo continuar contando con un trabajo que otros estén obligados a darle; si no lo tiene en cuenta será él el culpable y no los otros. Sabe, y procede en consecuencia, que "su" trabajo ha de basarlo y hallarlo en el sentido de un valor de uso ampliado (y ahí están implicados los tres valores, el social, la utilidad y el valor). (...) El trabajo autónomo siempre conlleva, en este sentido, trabajo en sí mismo y para los demás. Pero, en todo caso, también implica un matiz capitalista de 'empresario de sí mismo' que "gestiona" las propias capacidades de trabajo. (Beck, 1998b: 206-207)*

D'altra banda, també es fa imprescindible, una educació que superi la idea restringida del treball per a la classe obrera, tant en el tipus de treball *per gent de classe obrera* en el sentit de Willis (1988) com per l'associació conceptual que es fa entre treball i contractació. Aquesta provoca una distorsió, tant en el concepte laboral com de la pròpia educació ja que allunya a aquestes persones de la preparació i la formació necessària per a accedir de manera autònoma en el mercat de treball. Genera una escletxa entre el que demana l'empresa i les pròpies creences que es fonamenten en una anàlisi esbiaixada i irreal de les exigències del mercat laboral de cara a la correcta orientació laboral i formativa i de cara a promoure propostes alternatives d'ocupació i formació. Aquestes creences com la que les possibilitats d'aconseguir una feina depenen més de 'tenir un bon amic' que no pas una bona formació, alimenten la desmotivació vers la formació per manca d'expectatives, provocant l'abandó i generant, sobretot en els joves, el 'fracàs escolar'.

En definitiva, es tracta d'un concepte de treball superador de la perpetuació de la idea de treball basat en la recerca de feina pagada i de major competitivitat dels uns contra els altres. L'accepció de la competència professional de la que

s'espera que el preu del treball baixi i que els forts eliminin els més dèbils és en base a:

- la selecció neodarwinista dels més competents, posseïdors de l'excel·lència professional" del model mercantilista
- el neocorporativisme sindical limitat al manteniment de privilegis dels treballadors permanents i protegits en contra dels perifèrics i aturats.

Com s'ha dit, és evident que el nivell de formació i capacitació condiona les possibilitats d'ocupació i treball de les persones treballadores i que per tant des de les diferents propostes alternatives cal passar de la reproducció a la transformació assegurant una bona formació per a totes les persones que ho desitgin. Per a tal efecte cal desenvolupar programes de que superin les inèrcies i limitacions del model econòmic dominat a partir de propostes que vagin més enllà del 'desenvolupament' desfrenat i no sostenible. És a dir un desenvolupament integral des de les estructures locals i les capacitats de les persones, partint de les seves pròpies capacitats i competències per tal de desenvolupar tant les potencialitats individuals com les col·lectives. Mitjançant la creació d'espais de diàleg i de reflexió sobre les competències professionals, la seva anàlisi i l'establiment de ponts per a la seva acreditació i formació, és possible endegar processos d'acció comunicativa possibilitadora de transformació l'organització col·lectiva basada per a la democratització de les competències.

#### **1.4. DUALITZACIÓ SOCIAL: TREBALL, OCUPACIÓ, EXCLUSIÓ**

L'actual desenvolupament de la societat de la informació i la globalització econòmica té conseqüències perverses per a les persones treballadores. Així, la reducció de llocs de treball estables com a conseqüència de la fusió empresarial i la deslocalització d'algunes parts del procés de producció de les empreses d'abast internacional porta cap a una dualització social cada cop més important. En comptes de reconvertir els llocs de treball o buscar fórmules alternatives com la reducció de la jornada laboral, s'eliminen llocs de treball. L'atur és sovint un dels resultats de l'èxit financer i econòmic d'una empresa. La



situació d'atur estructural a la Unió Europea es produeix -perquè en els països en vies de desenvolupament es generen llocs de treball adreçats a la fabricació de productes-, el racisme creix com forma d'exclusió dels 'competidors pels llocs de treball' i per la distribució dels recursos socials, i es produeix un augment de la pobresa.

S'accentuen les velles desigualtats per raó de l'apropiació, distribució i ús del benefici excedent produït pel treball. Però el control de la distribució de la riquesa i de la gestió de recursos continua estant en mans de les elits que mogut per la seva pròpia lògica, l'empenyen cap a la competència sense límits. L'esclatxa entre els més rics de la societat i els pobres creix cada cop més.

Avui el control del benefici es basa cada cop més en la distribució desigual dels recursos intel·lectuals i en el predomini d'uns coneixements i unes habilitats sobre les altres. Així, la font de nova producció de beneficis esdevé la informació i per tant en la capacitat per a processar-la rau la clau de les desigualtats, la inclusió o l'exclusió. No només s'han de posseir coneixements i recursos intel·lectuals sinó que cal també posseir una sèrie d'habilitats específiques pròpies d'aquesta societat de la informació sense les que la inclusió social i la participació ciutadana no són possibles. Novament el problema sorgeix en la classe dominant, ja que aquesta imposa les habilitats pròpies de la cultura acadèmica que tothom qui vulgui veure's inclosa ha de dominar. Els sectors que queden desplaçats de l'activitat econòmica i del mercat laboral coincideixen amb els de menys formació acadèmica (Flecha, 1990).

Però les relacions econòmiques i informacionals es produeixen a escala global. Per tant el que succeeix en un país automàticament pot afectar a la resta del món com per exemple l'11-S de Nova York, la guerra d'Irak i després l'11-M de Madrid. Així, doncs les relacions laborals també s'internacionalitzen, no només per la mobilitat de les persones sinó també per la mobilitat dels llocs de treball i la consegüent transformació de les empreses que van adaptant-se a aquesta mobilitat.

A més cal afegir que els moviments migratoris són imparables. En el moment que s'han establert vincles, fonamentalment econòmics, però també polítics i socials, es produeix una xarxa d'intercanvi de matèries i productes entre diferents països. El vincle que s'estableix és transnacional entre el país de sortida i el d'arribada un cop establertes les xarxes comercials amb les persones immigrants. Després, quan els primers ja s'han començat a instal·lar, comencen a arribar-ne de nous. És una arribada que no hi ha forma d'aturar-la. A l'Estat espanyol, que s'havia caracteritzat per ser un país d'emigrants i, en tot cas, la immigració havia estat a escala interior i comunitària, ja és terra d'acollida de la immigració extra-comunitària.

### **Deslocalització, qualificació del treball i atur**

Pel que fa als aspectes laborals es produeixen dos fenòmens alhora. Per una banda, la informacionalització estimula l'augment de llocs de treball més qualificats i, per l'altra, mou els llocs de treball que no requereixen un alt nivell de formació a d'altres països de proveeixen igualment a les empreses de mà d'obra, però més barata i amb costos més baixos. Cosa que els representa la possibilitat de majors beneficis ràpids, sobretot el fet de traslladar el procés de producció a les zones de recent industrialització. En canvi, en els països desenvolupats es mantenen i augmenten els llocs de treball vinculats al coneixement i la informació com són: anàlisi, recerca, tecnologia, disseny, publicitat, etc.

En aquest context globalitzat i informacional, el nou procés de producció tant de béns materials com de serveis es caracteritza perquè el valor afegit es genera per la innovació tant del procés com dels productes; la innovació que té dos condicionants el potencial d'investigació i la capacitat d'especificació en matèries d'alta tecnologia i recerca; l'optimització de la relació persona/màquina a partir de l'automatització (robotització) de tots els procediments tipificats de la producció, a la que se li afegeix la reserva del potencial humà per als efectes d'adaptació i retroalimentació.

Les reconversions i la deslocalització d'empreses empeny l'atur Europa. El fenomen de l'atur s'explica com la conseqüència de tres elements econòmics que es belluguen de manera interdependent: els costos alts, tant del treball com del diner, la inflació i de les polítiques monetàries restrictives i el desajustament entre l'oferta i la demanda de treball.

Des de la Comunitat Europea, es promulga que algunes possibles solucions al problema de l'atur tindrien molt a veure amb la mobilitat, els serveis urbans, la formació i l'orientació.

Pel que fa a la mobilitat, aquesta es refereix tant a les empreses, com als recursos humans que les integren ja que la reducció dels desequilibris produïts per les fortes diferències d'evolució demogràfica entre Nord i Sud, passa necessàriament per aquests processos de mobilitat.

Per altra banda, una bona part dels joves disposats a traslladar-se per accedir a un lloc de treball, vinculen aquest disponibilitat a condicions relacionades amb el conjunt de la qualitat de vida i del treball, a les que majoritàriament dona resposta la gran ciutat. Caldrà doncs, preveure aquest fet, adequant les infraestructures i preparant les àrees urbanes pels previsibles fluxos de personal qualificat procedent d'altres zones. Aquesta adequació haurà de treballar fonamentalment el transport i els serveis.

El desajustament entre oferta i demanda de treball és una de les principals causes de desocupació a Europa. Existeix una falta de coincidència evident entre les professions més demandades pel mercat i les ofertes. S'ha d'intentar augmentar la propensió a l'estudi sobretot superior i universitari i ha d'augmentar també l'eficiència del sistema educatiu. S'ha de treballar també pel que fa al disseny i elaboració de programes de formació continuada o permanent, que podrien considerar-se com una de les úniques solucions contra l'atur anomenat tecnològic i la marginació de treballadors en edats avançades. Finalment, és precís també implementar iniciatives d'informació i orientació al treball. Orientar no és fàcil en moments de canvis tan ràpids com l'actual, però precisament per això encara es fa més necessari.

Pel que fa a l'evolució de l'ocupació, i contràriament al que ha passat en d'altres dècades, actualment trobem una forta polarització cap als extrems de l'escala de les qualificacions professionals, per una banda creix la demanda de noves professions i de professions d'alta qualificació, però per l'altra també creix la demanda de professions tradicionals de baixa qualificació.

El perill que una professió envelleixi i es converteixi en obsoleta serà més gran quan més especialitzat i més restringit sigui el sector en que aquesta professió es mogui o s'apliqui. Tot especialista quan més especialitzat estigui, més ha de tractar de posar-se al dia i d'ampliar els seus coneixements sobre un major número de matèries i de sectors afins, per reduir així el perill d'atur tecnològic.

L'atur es deu sobretot a les dificultats de les persones per adequar-se als canvis, per posar-se al dia en la professió, per canviar de feina i de manera de viure amb menys velocitat a la dels canvis tecnològics.

La desocupació afecta particularment a una part de la gent jove i de la població femenina, així com a les persones treballadores considerades 'menys adaptables', moltes d'elles properes a l'edat de la jubilació, amb poca o sense formació acadèmica.

### **La nova divisió internacional del treball i la possibilitat de pertànyer a la xarxa**

La forma d'organització predominant de la nova empresa *gasela* és en xarxa i es caracteritza per la seva creixent capacitat d'adaptabilitat interna i una gran flexibilitat externa. Això repercuteix de manera directa en les persones treballadores perquè en elles recau l'exigència d'una flexibilitat cada cop major.

Mentre, simultàniament, el procés laboral es caracteritza per la doble capacitat de generar la presa de decisions estratègica per aconseguir la integració organitzativa entre tots els elements del procés de producció. Com ja hem vist, la tecnologia de la informació es converteix en l'ingredient crític i alhora clau

del procés de treball perquè determina la capacitat d'innovació i competitivitat, possibilita la correcció d'errors, la generació d'efectes de retroalimentació i proporciona la infraestructura per a l'adaptabilitat de l'empresa o per a la relació d'empreses de la xarxa en la gestió del procés de producció (Castells, 1997).

Aquesta tipologia de producció genera una nova divisió internacional del treball que no es desencadena entre països, sinó entre agents econòmics situats en diferents posicions de la xarxa. El valor del treball es belluga a partir de les relacions que s'estableixen entre els diferents nusos de la xarxa quedant dividit al voltant del tipus de producció, que és el determinant de la seva posició: la producció d'alt valor que respon al treball de la informació i el coneixement, la producció de gran volum lligada al treball de baix cost, la producció de matèries primeres i la producció redundant que queda reduïda a la feina devaluada.

<b>1 Productors d'alt valor</b> Treball de la informació i el coneixement	<b>2 Productors de gran volum</b> Treball a baix cost
<b>3 Productors de matèries primeres</b> Treball basats i relacionats amb els recursos naturals	<b>4 Productors redundants</b> Treball reduït a la feina devaluada

Font: Creació pròpia

Aquesta divisió internacional del treball està construïda en torn a tres dimensions que separen els nivells econòmics i de desenvolupament de les zones o regions del planeta a raó de les interrelacions que es produeixen, el valor afegit atribuït a les funcions del treball i a la seva capacitat de decisió. La seva tipologia es constitueix en torn a les següents dimensions (Castells, 1997): la creació de valor, la creació de relacions, i la presa de decisions.

*La creació de valor* ve determinada per les funcions dels diferents treballs desenvolupats en el procés de producció ordenades de major a menor en funció del seu valor afegit, lligat a la informació i el coneixement, en el poder de decisió, de creativitat i d'innovació.

<b>Funcions del treball</b>	<b>Perfil laboral de les persones treballadores</b>
Presa de decisions estratègica i planificació	Comandament
Innovació en productes i processos	Investigador
Adaptació, presentació i selecció de l'objectiu de la innovació	Dissenyador
Gestió de les relacions entre la decisió, innovació, disseny i execució segons fites i mitjans de l'empresa	Integrador
Execució de les tasques (segons iniciativa pròpia)	Operador
Feines auxiliars, preprogramades que no estan automatitzades	"Operador o "robots humans"

Font: creació pròpia.

Si establim la relació entre el perfil laboral i el formatiu amb les categories de les funcions del treball s'evidencia la importància del nivell de formació com a element no només seleccionador sinó com gairebé una exigència laboral.

<b>Funcions del treball</b>	<b>Perfil laboral de les persones treballadores</b>	<b>Perfil formatiu de les persones treballadores</b>
Presa de decisions estratègica i planificació	Comandament	Llicenciat
Innovació en productes i processos	Investigador	Llicenciat
Adaptació, presentació i selecció de l'objectiu de la innovació	Dissenyador	Llicenciat
Gestió de les relacions entre la decisió, innovació, disseny i execució segons fites i mitjans de l'empresa	Integrador	Tècnic Superior Llicenciat
Execució de les tasques (segons iniciativa pròpia)	Operador	Tècnic (FP, CFGM, GES...)
Feines auxiliars, preprogramades que no estan automatitzades	"Operador o "robots humans"	Titulació Bàsica (Graduat, GES) o sense estudis

Font: creació pròpia.

La *creació de relacions* ve condicionada pel grau de relació entre una empresa i el seu entorn immediat (local o virtual), la necessitat o capacitat de cada feina (funció) i de la persona que la desenvolupa de connectar-se amb altres treballadors a temps real. Això ordena la possibilitat de relació dels treballs –i per tant el seus executors- segons:

- ☐ *Treballadors en xarxa*: estableixen connexions per la seva iniciativa i capacitat de decisió i naveguen per les rutes de l'empresa xarxa
- ☐ *Treballadors de la xarxa*: estan en línia, però no decideixen, simplement participen

- ▣ *Treballadors desconnectats*: lligats a les seves feines específiques, definides per instruccions no interactives i d'un únic sentit.

En funció del nivell de relació en la *presa de decisions* entre els executius i els empleats d'una organització o empreses d'una xarxa, s'estableix l'ordenació següent:

- ▣ *Decisors*: que prenen la decisió com últim recurs
- ▣ *Participants*: que prenen part en la presa de decisions
- ▣ *Executors*: que només apliquen les decisions

Així doncs, la polarització social tant en les diferents zones del planeta com en les societats econòmicament poderoses, no pren la forma de camins divergents en l'estructura ocupacional, sinó de diferents posicions d'ocupacions similars en els diferents sectors i les empreses.

*El principio de la división del trabajo o fragmentación del trabajo queda sustituido por el principio contrario de reunificación de tareas parciales en un nivel superior de cualificación y de soberanía especialista. La gran cantidad de trabajadores poco cualificados o sin cualificación es sustituida por una reducida cantidad de "trabajadores de automatización profesionalizados". (Beck, 1998a: 183)*

Sense deixar de banda la diversitat dels perfils ocupacionals de les societats més riques, hi ha una tendència comú cap a l'augment del pes relatiu de l'ocupació més clarament informacional (executius, professionals i tècnics) així com de les ocupacions generals de 'coll blanc' (inclosos els venedors i administratius) que es distingeixen entre sí dins l'estructura ocupacional pel nivell de qualificació (Castells, 1997: 246). Les característiques sectorials, territorials, específiques de les empreses i les de gènere, ètnia, o edat són més clarament de polarització social que les diferències ocupacionals entre sí.

La nostra societat és sens dubte desigual però les desigualtats provenen menys de l'estructura ocupacional que de les exclusions i discriminacions de que són objecte les persones treballadores. Les desigualtats socials augmenten i la polarització s'aguditza a raó del nivell d'inclusió i la possibilitat

de pertinença a la xarxa, que ve determinada, en gran part, pel nivell de formació.

Fins al moment s'observa una fragmentació de la població activa, produint-se una disminució dels llocs de treball estables i remunerats. Es crea una escissió de les persones en tres sectors: fixes (25% de treballadors permanents, qualificats i protegits), eventuais (25% de treballadors perifèrics, a les empreses de subcontractació i serveis, mal pagats, segons horaris que fluctuen en el mercat de treball) i aturats (50% de treballadors marginals, aturats o semi-aturats que fan feines ocasionals i humils)<sup>7</sup>. La mà d'obra es divideix entre les persones incloses (fixes, temporeres, a temps parcial, ...) i les persones excloses ocupades ocasionalment o aturades i fora del sistema ocupacional.

És de destacar, dins d'aquest procés de polarització, com cada cop més s'accentuen les diferències entre la persona que treballa, que cada cop treballa més, i la que no treballa, que cada cop té menys oportunitats per fer-ho (Gorz, 1986). L'efecte que és produeix engreixa més les possibilitats de qui més en té i menys a qui menys en té, provocant l'anomenat 'efecte Mateu' (Merton, 1980)<sup>8</sup>.

Només una minoria pot anar acumulant actius per romandre 'a dalt' amb ocupació segura i per a tota la vida. Treballa més que mai i té una molt bona qualificació superior-especialitzada que li permet seguir adquirint més formació i més mèrits -en el sentit que planteja Young de la 'meritocràcia'- esdevenint l'elit tecnològica amb la possibilitat de decidir la seva mobilitat laboral en pro de major selecció.

Les treballadores i treballadors genèrics (és a dir, del perfil integrador, operador, participants o executors) són els que pateixen més les exigències de la flexibilització i el canvi amb el risc de quedar exclosos. Sobretot els que s'havien especialitzat en les tasques d'un lloc de treball o ja han quedat al marge del mercat de treball (amb les pre-jubilacions o les polítiques de modernització de les empreses) o estan en risc de quedar fora. Els avenços

---

<sup>7</sup> Segons un estudi de Wolfgang Lecher de l'Institut d'Investigacions Econòmiques i Socials de DGB, a GORZ, 1997

<sup>8</sup> Concepte que té a veure amb un versicle de l'Evangeli de Sant Mateu (Mateu 13, 12) : « aquell qui en tingui, se n'hi donarà, i en tindrà més ; però al que no en té, encara el que té li serà tret ».



tècnics i les màquines informatitzades substitueixen la mà d'obra intensiva redundant que no s'ha terciaritzat. Les persones que ocupaven els llocs de treball remodelats, que no estan preparades per als canvis, es veuen amenaçades per la competència dels nous treballadors més joves i més formats, acabats d'arribar. La joventut, com a valor de canvi, es valora i s'explota amb rapidesa, tant en l'àmbit de direcció com en els treballs temporers i ocasionals.

La lògica del sistema porta a la individualització de les relacions laborals i a la contractació personalitzada, cosa que impulsa la inèrcia en la que cadascú s'enfronta en solitari a la seva sort. Fins ara la solidaritat i l'organització obrera eren alimentades pel valor dels vincles personals en els llocs de treball per-a-tota-la-vida, però ja no és així. L'acusat debilitament de la força sindical, amb més tradició a les grans empreses (que deslocalitzen els llocs de treball amb facilitat) que a les PIMEs, fa que els sindicats tinguin dificultats per trobar el seu lloc en relació amb l'exclusió i l'atur, cosa que afavoreix la tendència a la dualització.

### **Els sectors més afectats per la dualització**

Aquesta dualització afecta espacialment sectors concrets de la població per raó de gènere, ètnia, edat i nivell d'instrucció. De tota manera, es tracta d'un segment important de la societat que l'organització del treball considera com a persones 'no aprofitables' ja que el seu valor com a mà d'obra és nul o s'ha esgotat. Això provoca que es prescindeixi d'elles com a persones o fins i tot s'ignorin, quedant excloses per a tots els afers, com és el cas de l'ètnia gitana al nostre país.

Cada cop més els 'antics treballadors' (les persones treballadores o les seves empreses), d'una certa edat, amb feines ben remunerades que no s'han adaptat als nous canvis, han vist com es prescindia d'elles. D'una banda, les persones treballadores s'han vist al carrer després de situacions d'arraconament dins l'empresa o de *mobbing* laboral. De l'altra, les empreses

que no han canviat la seva gestió – producció han deixat de ser competitives, ja que altres països produeixen els seus mateixos productes a més baix cost, veient-se obligades a tancar.

També es prescindeix de regions globals, com per exemple és el cas de l'Àfrica sub-sahariana que queda ignorada, fora de l'economia global. Això està originant, entre d'altres, emigracions a les zones del nord ric. Emigració per fugir de la fam i la pobresa generant part de la immigració sense papers, 'il·legal'. Aquest fet provoca a Europa i també a l'Estat espanyol l'existència d'un flux molt important de treballadors-es estrangers-es extra-comunitaris tant de la zona sub-sahariana com també del Magrib. Les característiques d'aquestes persones respecte al seu perfil laboral i formatiu és variat<sup>9</sup> amb habilitats laborals polivalents. Treballen a nivell d'operadors (operaris) en feines poc valorades i redundants, – ja sigui perquè provenen de zones bàsicament agràries o perquè no se'ls reconeix la titulació dels països d'origen, cosa ben diferent en cada cas- .

La integració de la dona al treball remunerat es fa encara en condicions discriminatòries respecte a l'home. Però alhora, és la dona la que acusa més directament els efectes del canvi de model de la família tradicional – patriarcal, la seva situació s'agreuja en cas de divorci o separació: família monoparental donada l'escassa capacitat de flexibilitat dels serveis i recursos socials. Les dones que volen reincorporar-se al mercat laboral, després d'uns anys dedicats exclusivament a la família o qualsevol persona que hagi passat un temps fora del mercat de treball o els joves que no s'han adaptat al sistema educatiu formal, així com les persones que van aprendre un ofici per a tota la vida, estan en un clar desavantatge respecte als altres grups més instruïts.

Per altra banda, hi ha un tipus de marginació menys visible, més interioritzada, que ve donada per la incapacitat d'assumir com experiència humana el que s'està desenvolupant en la lògica del mercat global. La quasi desaparició de sectors industrials que han estat el motor econòmic de regions senceres, la

---

<sup>9</sup> Gran part d'elles tenen estudis superiors o tècnics, tot i que moltes de les persones que provenen del món rural tenen menys estudis.

sensació d'incapacitat de dirigir la pròpia vida d'una manera estable i amb visió de futur, el no poder ser director del teu propi destí que depèn de circumstàncies impossibles de controlar i de viure, acumula en les persones tensió i angoixa, davant la incertesa del futur personal i familiar.

En definitiva, el mercat considera els coneixements, habilitats i competències com clau d'accés a la feina. Això es concreta en que de manera directament proporcional al nivell d'estudis totes les persones que tenen titulació superior poden accedir amb més facilitat a la incorporació plena del mercat de treball, mentre que la resta tenen més dificultats.

*En términos generales, cuanto mayor es el nivel educativo, menor es el riesgo de empleo precario o desempleo. Existe una correlación positiva entre el nivel del título \*el acceso al empleo, la estabilidad laboral y el nivel de remuneración. (...) En 1997, en la Unión europea, la tasa de paro entre personas con estudios superiores era del 6%, frente al 9% entre individuos que habían terminado la Educación Secundaria superior, y el 13% entre los que, en el mejor de los casos, sólo habían completado la escolarización obligatoria. (...) El empleo precario representa más del 10% del empleo entre los trabajadores menos preparados de la UE (con un título de Educación Secundaria inferior). El porcentaje de personas en precario que han finalizado la Educación Secundaria superior no llega al 6% (en España, 30% y 20% respectivamente) (Comisión europea, 2000: 10 – 14)<sup>10</sup>*

El risc de no trobar feina o de quedar-se sense, la precarietat laboral, les ocupacions canviantes que es remodelen o es traslladen, etc. demana un nivell d'atenció i exigència molt important a les persones. Però el risc augmenta quan el nivell d'estudis és més baix. Així es dona una clara relació entre el nivell d'estudis, el perfil ocupacional i el risc a ser prescindible en el treball. Les persones sense estudis (analfabetes o amb estudis primaris) tendeixen a disminuir en l'estadística de la població ocupada, mentre que els altres grups de població activa en funció del nivell d'estudis, creix. Les dades referents a la població ocupada de l'Estat espanyol revelen que del total de la població activa ocupada el 2003 el 55,3% del

---

<sup>10</sup> Dades obtingudes de l'estudi "Las cifras clave de la educación en Europa" de la Comissió europea d'Educació i Cultura.

global, només ho estan el 7,6% del grup de persones analfabetes. De les persones amb només educació primària el 31,4% mentre que de les persones que tenen estudis superiors estan ocupades més de les tres quartes parts: un 82,0%.

Quadre: Població ocupada pel nivell d'estudis sobre el total de la població activa

a)	1976	1987	1998	b)	2000	2003
Analfabets	31,4	18,7	12,3	Analfabets	8,4	7,6
Sense Estudis	49,5	34	24,5	Ed. Primària	34,0	31,5
Ed. Primària	58,3	46,8	42,1	Ed. Secundària 1a. Etapa (form. i Inserció laboral)	66,0	66,3
F.P.	70	52	63,1	Ed. Secundària 2a. Etapa (form. i inserció laboral)	62,2	65,9
Ed. Secundària	47,4	43,9	48,6	Formació i Inserció Laboral amb Ed. Secundària	86,4	78,8
Ant. Superior	75,9	57,6	62,2	Ed. Superior	80,9	82,0
Ed. Superior	83,7	73,8	74,5	Doctorat	90,9	85,0
<b>Total</b>	<b>54,4</b>	<b>44,7</b>	<b>47,7</b>	<b>Total</b>	<b>54,0</b>	<b>55,3</b>

Fonts: a) Enquesta de la Població Activa Quart trimestre 1998. b) Butlletí mensual d'estadística. INE. Dades referides al quart trimestre de cada any, excepte 2003 (tercer trimestre). (INE 2000-2003)

Un dels principals mecanismes d'inclusió social i laboral el conforma la participació activa en la comunitat i la formació permanent malgrat que aquesta es prioritza per als sectors de treballadors més qualificats i s'exclou per als no qualificats i aturats. Les persones amb nivells més elevats d'escolarització són les que treballen a jornada completa i les que reben més formació. Superar aquesta exclusió requereix també validar els coneixements, les competències i les habilitats d'aquestes persones, adquirides en contextos no formals, i establir ponts entre les seves i les altres habilitats, per a la formació.

Comprovar i reconèixer la competència professional que les persones treballadores adquireixen pels seus propis mitjans i la seva experiència proporciona a elles mateixes, a les institucions de formació i a les empreses múltiples beneficis. Ignorar-les, pèrdues. En reconèixer als treballadors i treballadores els aspectes de l'ocupació que demostren dominar, el temps de

formació disminueix i s'aconsegueix un major interès en les persones participants i una major adequació del procés formatiu.

## **1.5. DIFERÈNCIES ENTRE LA FORMACIÓ TRADICIONAL I LA DE LA INFORMACIÓ**

Les noves formes de treball i la necessitat per moltes persones de canviar diferents vegades d'ocupació per adaptar-se a situacions inesperades exigeix capacitats que sobrepassen les competències proporcionades per la formació específica, l'escolar o la universitària. A més a més, l'èxit en el treball sembla que depèn de les competències que no transmeten les disciplines tradicionals ni els són específiques. Així doncs ens trobem en què conviuen dues realitats antagòniques: d'una banda la institució acadèmica i de l'altra la societat i el mercat de treball.

A continuació detallem alguns dels desajustaments que hi ha entre el sistema educatiu actual i les característiques més rellevants del treball en la societat de la informació. Així mateix, contrastem les característiques de l'organització escolar amb la productiva, l'empresa.

De moment, mentre que els canvis analitzats en el treball i la societat són cada vegada més evidents, les institucions educatives no han respost amb la suficient rapidesa per fer front a les noves exigències socials.

Una de les primeres diferències significatives entre la societat de la informació i la institució acadèmica és que mentre la societat és cada dia més oberta i estableix un major nombre de connexions, l'escola tradicional continua essent una institució hermètica i aliena al que succeeix fora dels seus límits. La societat de la informació es caracteritza pels llaços que s'estableixen i apropen les institucions econòmiques i socials per assolir els seus objectius. En canvi, la tradició de l'escola empeny la inèrcia de mantenir-se allunyada de la societat, fet que li impedeix desenvolupar la seva missió de manera adequada. Avui més que mai cal un apropament entre escola i societat perquè l'èxit de l'educació depèn de la

capacitat de les institucions educatives per interactuar amb la resta d'institucions educatives, agents econòmics i socialitzadors.

La institució educativa i formativa per posar-se al dia ha d'obrir-se a la comunitat, participar i prendre part en els seus projectes socials, econòmics o culturals. De la mateixa manera, ha de deixar entrar a tots aquells elements que li ajudin a aconseguir els seus objectius: el contingent de les pròpies empreses o organitzacions, les administracions de desenvolupament social i econòmic, la comunitat local, etc.

Per altra banda, l'educació i la formació no s'adeqüen a la creixent diversitat de la societat en tractar a tothom amb els mateixos barems preestablerts. La normalització de les institucions educatives es fa sense valorar les diferències culturals, de gènere i econòmics de les persones participants. La formació ocupacional, per exemple, continua desenvolupant programes de formació i inserció per a dones marcadament sexistes o per a col·lectius als que se'ls proveeix de molt poques expectatives laborals i de formació. En el mateix sentit, l'orientació per a la formació–inserció professional condemna a moltes dones amb poca formació i sense recursos a feines devaluades.

Tractar la diversitat des del disseny de diferents itineraris és acabar segregant encara més a les persones en virtut de les seves condicions i expectatives formatives. Es tracta de buscar formes amb les que tothom pugui accedir al coneixement a partir de les seves experiències, habilitats i competències

Per això és imprescindible substituir l'objectiu d'igualtat i de normativització uniformador de la formació que regula tothom per igual pel d'igualtat de diferències, que permet mantenir el respecte a la diversitat amb el d'igualtat educativa.

Observem com la informació i els coneixements es transmeten de manera seqüencial i dosificada: no s'avança de tema si no es supera l'anterior. L'ordenació dels coneixements respon a una estructura estàndar organitzada jeràrquicament sota criteris formals. Mentre que fora del centre de formació ens veiem sotmesos a un allau d'informació enorme i som les persones les que

decidim què, com i quan aprenen. Cal que les persones, quan s'enfronten a una nova tasca, siguin capaces de saber quines competències i coneixements tenen, quines els cal, on poden aprendre-les i com aplicar-les.

En aquest sentit l'objectiu de l'educació i la formació ha de ser el d'ensenyar a moure's entre la informació i processar-la adequadament.

El procés de transmissió de coneixements acostuma a ser unidireccional i en canvi en la vida professional entre companys i també amb les TIC se'ns posa a l'abast un sistema en xarxa d'informació i aprenentatge interconnectat amb les necessitats de resolució de problemes de la vida quotidiana. La xarxa ens permet establir vincles de significats, abordar les temàtiques des de diferents disciplines i punts de vista, i relacionar àrees i estils de coneixement diferents. En aquesta línia cal organitzar els aprenentatges: a partir del treball cooperatiu, en xarxa de tal manera que permeti relacionar i contextualitzar la informació dins una organització plana.

L'estructura acadèmica encara manté la verticalitat de les decisions i de l'ordenació de la informació des de l'equip docent a les persones participants. El docent continua organitzant les activitats formatives en torn a la seva figura, i disposades de dalt a baix. En el món del treball, la majoria d'organitzacions d'èxit, es fonamenten per l'establiment d'una organització horitzontal i flexible, afavoridora de la transmissió de la informació i el coneixement. En aquest sentit, les TIC tenen un paper molt rellevant com a facilitadores de la producció i transmissió d'aquest coneixement.

Una mostra d'aquesta organització pot ésser l'*empresa centrada en el rendiment* (Wislow i Bramer, 1995) que es concreta amb un sistema de recolzament integrat al rendiment del Model AIR (Apoyo Integrado en el Rendimiento). Aquest model es fonamenta en recolzament de la persona treballadora i a ajudar-la a preparar-se per al futur. El rendiment òptim depèn de la resposta de la persona treballadora a dos nivells: poder i voler-ho fer. Es tracta, per tant, de recolzar el treball i a la persona treballadora des d'una perspectiva integrada amb l'empresa i el seu rendiment que es desenvolupa a partir de centrar l'atenció a: la coordinació

de recursos humans, la importància de l'assessorament, els mitjans auxiliars (l'ajudant) i a la formació (entesa com guiatge i tutoria).

En aquest model on del que es tracta és de transformar la informació en coneixement, es dóna molta importància al paper del *director d'orquestra* per les seves funcions de coordinació i de recolzament al rendiment, així com la valorització d'altres elements com: superar les expectatives del client, interacció dels serveis de recolzament, disseny centrat en el rendiment, comunicació amb el sistema i comunicació amb les persones.

Des d'aquesta perspectiva es dóna una rellevància especial al nou *treballador intel·lectual (knowledge worker)*, en un sentit diferent a la persona treballadora de serveis. No es tracta tant sols del creixement del sector serveis sinó de la irrupció d'un nou perfil de treballador-a: *persona que interpreta y aplica informació para crear y ofrecer soluciones que añaden valor y para emitir recomendaciones bien informadas.* (Wislow i Bramer, 1995: 35)

### ***Característiques de les organitzacions en creixement***

1. Estimular una visió de conjunt. En comptes d'oferir a les persones treballadores informació sobre una petita parcel·la de l'organització i el treball, promouen una visió general de tota l'organització per a totes les persones.
2. Recolzar a cadascuna de les persones treballadores amb el cos de coneixements acumulats a tota l'organització.
3. Establir objectius a llarg termini molt elevats i es comuniquen a totes les persones que treballen a l'organització.
4. Fixar uns objectius a curt termini o fites immediates: recolzen a les persones, les animen a aconseguir aquestes fites i les recompensen quan ho aconseguixen.
5. Mesurar i avaluar l'eficàcia quantitativa, però també la qualitativa.
6. Oferir una valoració immediata sobre la forma que han realitzat el seu treball a les persones de l'organització.
7. Deixar als treballadors el control sobre el seu treball, estimular el "domini personal" i crear estructures que el facin possible per a tothom.



8. Acumular el saber en l'espai i en el temps.
9. Mostrar-se obert a les noves idees, tant de les de dins com de les de fora.  
(Wislow i Bramer, 1995: 368-390)

A mode de resum pot veure's en aquest quadre algunes de les diferències bàsiques entre els sistemes d'educació i formació tradicional i els informacionals.

EDUCACIÓ TRADICIONAL	EDUCACIÓ INFORMACIONAL
Hermètica	Oberta
Formal	Formal i no Formal
Rutinària	Versàtil
Normalitzada	Diversa
Informació dosificada	Informació sense límits
Formació inicial	Formació permanent
Unidireccional	En xarxa
Seqüenciada	Flexible
Llapis, paper i pissarra: text escrit	TIC
Homogènia	Plural
Vertical	Horitzontal
Coneixements	Competències
Temari estandaritzat, centrat en continguts establerts	Temari organitzat per objectius o per projectes
Centrada en la relació docent-discent	Basada en el suport al treball del discent

Font: Pròpia adaptat de Castells, M. (1997)

Les característiques de la nova educació informacional més oberta i flexible no ha de respondre només a les exigències del mercat laboral perquè sinó deixaria de banda un dels seus propòsits principals: el desenvolupament i la formació de totes les persones. En aquest sentit cal contemplar la flexibilitat del currículum, les estructures i processos des de la perspectiva participativa de l'educació democràtica de Michael W. Apple (1997) i John Dewey (1994).

*Las personas comprometidas con un 'currículum' más participativo comprenden que el conocimiento se construye socialmente, que está producido y difundido por personas que tienen valores, intereses y sesgos particulares.* (Apple i Beane, 1997:31).

## 1.6. MERCAT LABORAL: EXIGÈNCIES A LA FORMACIÓ

A nivell de les empreses, els esforços s'han concentrat en gestionar el desenvolupament de nous mercats a través de noves estratègies de racionalització.

Aquest desenvolupament troba el seu origen en la pèrdua d'importància dels mercats de consum de masses, a favor dels mercats orientats cap a satisfer el client, caracteritzats per tenir unes exigències en evolució constant, i amb necessitats sobre una gran diversitat de productes i serveis. Per resultar competitives en aquest àmbit, les empreses han de respondre amb flexibilitat a les estructures diverses i canvis de la demanda. Han de respondre ràpidament a requeriments molt específics per part dels clients i a més aconseguint productes d'alta qualitat.

Les empreses responen a aquesta situació, a partir de dues mesures fonamentals. Una mesura és al voltant de les tecnologies, a partir de l'aplicació de les TIC i la seva integració dins les xarxes empresarials. Aquesta mesura presenta un seguit d'inconvenients, sobretot pel que fa als costos de posada en marxa d'aquests sistemes, però també a causa de falta de preparació, en termes de competències del personal que ha de gestionar aquests sistemes. La segona té a veure amb els canvis relacionats amb la concepció d'estructures i de procediments organitzacionals. Aquests canvis s'han caracteritzat per l'automatització i la intensificació del treball, la reducció de treball rutinari i de les activitats professionals simples, cap a una producció orientada a la clientela i molt diversificada. Aquests procediments han estat posats en marxa a partir de transferir competències i responsabilitats als treballadors, posant en les persones treballadores l'accent principal.

Aquests canvis tenen dues conseqüències fonamentals, per una banda una nova actitud en matèria de gestió i per l'altra, la necessitat de noves competències tant dels caps com dels empleats.

Els recursos humans i el seu potencial de treball, són els factors essencials de l'empresa, això significa que no n'hi ha prou amb la inversió en tecnologia, sinó en l'aplicació intel·ligent d'aquestes, així com de les noves idees de producció, de serveis i de procediments de treball eficaços que constitueixin avantatges determinants dins el domini de la competitivitat i de l'èxit.

Així, el com estan canviant les exigències del treball i les condicions d'ocupació

afecta a totes les persones treballadores; la seva identificació per a la formació esdevé un dels majors reptes per a pal·liar els desajustaments creixents que s'han produït entre l'oferta i la demanda de formació i qualificacions en el mercat de treball.

De fet, s'ha estudiat de manera especial com això afecta a les persones llicenciades a partir de l'anàlisi sobre els elements que fan que augmenti l'interès entre l'educació superior i el món del treball. Com sempre, resta a l'espera d'estudi com això afecta a les persones sense titulació o amb titulació bàsica.

Els qui acaparen els llocs de treball estables són els que disposen de les competències culturals privilegiades en contra dels que han desenvolupat altres competències no legitimades per la cultura hegemònica. Les persones més excloses del mercat de treball i de la societat són les que tenen menys competències culturals privilegiades i menys titulacions oficials que els hi acreditin.

Fins fa poc temps, hi ha hagut la tendència generalitzada a considerar que fer reciclatges de formació bàsica donava una imatge de manca de progrés a l'empresa. A més s'ha tendit a considerar erròniament que la gent adulta que necessita formació bàsica a l'empresa té un nivell molt baix de coneixements i grans dificultats per a aprendre.

Amb la societat industrial, des de la perspectiva de la producció en sèrie i l'organització vertical, la formació ha estat també un fenomen de forta polarització. D'una banda, les persones treballadores que eren l'extensió de la màquina de producció feien feines mecanitzades i rutinàries que no exigien formació. Per l'altra banda, les persones amb càrrecs directius i de responsabilitat, a més de les que exercien professions liberals s'han anat formant i reciclant de manera continuada. Això ha generat, i continua generant encara ara, l'accés desigual als recursos formatius i contribueix a incrementar les desigualtats socials, privant processos correctes de mobilitat social i promoció laboral així com el de reconversió i adequació professional bàsica.

De manera general cal dir que s'han anat transformant les exigències del treball a la formació cap a la línia de la flexibilització, l'obertura, la polivalència. La qualitat com un nou component del treball i de la seva realització esdevé un factor important que influeix en l'exigència d'una competència més integral en base a una dimensió més intel·lectual de resolució del treball i a uns coneixements bàsics aplicats a l'ús dels nous llenguatges informatitzats i la tecnologia. A aquest cal afegir les dimensions tècniques, actitudinals i comportamentals de les persones treballadores com són el correcte maneig de la informació i els recursos disponibles que exigeix, al mateix temps, la necessitat d'establir un nou tipus de relació entre els mitjans i la tecnologia i el treballador-a i entre aquest-a i el seu entorn immediat tant de dins l'empresa (companys, supervisors, directius), com de fora (emergència de necessitats, inflexions econòmiques, tendències locals, de la competència, etc.).

En l'estudi de les necessitats de formació de les PIMEs elaborat per C. Fernández i M. Salinero (2002) s'extreu que les coses que més necessiten la petita i mitjana empresa estan relacionades, primer, amb la necessitat d'adaptar-se a un entorn dinàmic i, en segon lloc, per l'acomodació a les innovacions del sistema tècnic.

El primer ve marcat pels canvis generals –ja esmentats en apartats anteriors- i per la forta competència per part de les PIMEs del sector que obliga a implementar l'èmfasi de les vendes i atenció al client; el manteniment dels mercats estrangers i el sorgiment de nous, sobretot en l'àmbit d'Europa on es manifesta la urgència de coneixements d'idiomes (especialment anglès i també alemany i francès); mà d'obra qualificada per a cobrir llocs de treball estratègics de la cadena productiva i l'adequació tant del procés de fabricació com de comercialització a l'aparició de nous productes en el mercat.

Pel que fa a les innovacions del sistema tècnic apareix la necessitat d'aconseguir la polivalència organitzativa per respondre als nous requeriments d'aquest i per permetre l'intercanvi dels llocs de treball i la formació cap a la "cultura de l'empresa"

Des de les petites i mitjanes empreses s'exigeixen sobretot actituds. Els

empresaris de les PIMEs afirmen que el que més valoren és l'actitud positiva davant el treball i actituds com la responsabilitat, la disponibilitat davant la feina, complir les feines encomanades i fer la feina ben feta, honestat i honradesa, ganes de treballar i de rendir al màxim, ganes d'aprendre, afany de superació, imaginació, assistència (Cáritas, 1995)<sup>11</sup>.

Des de les grans empreses es demana que les persones treballadores tinguin una gran formació i moltes capacitats, hi ha multitud de manuals que despleguen llistes de competències i capacitats. Ara bé, les empreses de la nova economia no es caracteritzen només per la seva dimensió sinó per la seva capacitat de flexibilització. Això fa que es mantinguin i proliferin les petites i mitjanes empreses que demanen altres competències i actituds de les persones treballadores. En aquest cas, degut al fenomen econòmic d'optimització de les empreses i de les exigències legals lligades a la qualitat, es passa per la utilització de la formació com a mecanisme de creixement empresarial. De manera concreta la normativa de qualitat a la producció regulada mitjançant la ISO preveu la formació com una de les baules de la cadena del procés de certificació de qualitat.

A part d'això però tenim que, en comparar tant el que s'exigeix des del mercat de treball com el que es recomana des d'Europa, s'observa una enorme distància entre la formació que proveeix l'escola i les necessitats explicitades.

Des de les grans empreses s'exigeix, tal com senyala Enrique del Ríó a *Formación y empleo* (1992), que la persona treballadora sigui creativa, amb capacitat d'interpretar i anticipar-se, amb habilitat d'operar de manera abstracta, capacitat de pensar i de raonament, que sigui imaginatiu i amb capacitat de comunicació, preparada per a desenvolupar funcions de relació i comunicació aplicant instruments culturals, conversar i persuadir com a habilitats clau per al treball de grup, amb capacitat d'enfrontar-se i resoldre problemes, analitzar-los críticament i prendre decisions, capacitat de treball autònom i amb iniciativa, capacitat d'organització i planificació del propi treball,

---

<sup>11</sup> Extret de la investigació de Proempleo, sobre "Estudios de medidas y empleos viables para jóvenes en desventaja social y en zonas desfavorecidas" per encàrrec de Cáritas Española i publicat el 1995 a *Emplearse a fondo*. Edició de Cáritas. (pp. 136)

capacitat de desenvolupar-se amb facilitat en las relaciones interpersonals i treballar en equip.

Carnevale (1989) fa una relació de les 16 aptituds que ha de tenir la persona treballadora d'avui: Saber aprendre, educació bàsica (lectura, escriptura, càlcul), comunicació (parlar, escoltar), adaptabilitat (resolució de problemes, creació), desenvolupament personal (autoestima, motivació i fixació d'objectius, perfeccionament personal i professional), comportament social (relació interpersonal, negociació, treball en equip, eficàcia organitzativa) i influència (lideratge)

Com es pot comprovar el que es demana des de l'empresa s'acosta molt al que podria ser l'ideal de formació malgrat hi ha una mancança (absència) cabdal: la capacitat de gestió i decisió en tots els àmbits (la decisió final en mans o no de les persones treballadores). És a dir per una banda es demanen competències de gestió, participació, execució, etc. però per l'altra se'n limiten les actuacions als diferents espais de l'empresa reservant la veritable decisió als directius.

L'informe del Comitè Assessor de la Comissió Europea en I+D presenta les competències que determinen valor afegit a la qualificació (IRDAC, 1994): habilitats o actituds socials, especialment capacitat de cooperació i treball en equip; habilitats de comunicació, incloent presentació, expressió i coneixements lingüístics; creativitat, flexibilitat i autonomia; capacitat de resolució de problemes i de síntesi; capacitat d'aprendre i sensibilitat formativa; capacitat de processar informació; comprensió de l'organització empresarial i dels principis econòmics i actituds professionals i interès per la qualitat. Capacitats i aptituds que no poden ser adquirides només amb la formació reglada (inicial de base que ja es planteja més àmplia) sinó que es precisa d'una formació al llarg de tota la vida.

## Quadre: Habilitats requerides en la societat de la informació

Habilitats	Perfils
Treball en equip i cooperatiu	Estar obert als arguments de les altres persones i de donar arguments per arribar a acords
Processament de la informació	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ser capaç d'entendre les diferents tipologies de textos</li> <li>- De criticar, interpretar i relacionar diferents fonts d'informació</li> <li>- D'interrelacionar conceptes</li> <li>- D'innovar front l'estandarització del coneixement</li> </ul>
Resolució inventiva de problemes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Donar respostes adequades a situacions concretes</li> <li>- Ser capaç de planificar una situació</li> <li>- De prendre iniciatives i decisions</li> </ul>
Competències interculturals	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitat de relació amb altres cultures</li> <li>- Habilitats socials (comunicació, interacció i aprenentatge intercultural)</li> <li>- Aprenentatge de noves llengües</li> </ul>
Generalització	Extrapolar situacions d'un context a un altre
Capacitat per a la flexibilització	Adaptació al canvi en qualsevol situació
Capacitat per assumir riscos	
Capacitat per entendre el sistema econòmic general en l'àmbit quotidià	
Autoaprenentatge i aprenentatge en col·laboració	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitat d'aprendre a aprendre al llarg de tota la vida, en qualsevol situació, edat i moment</li> <li>- Saber aplicar i utilitzar diferents nocions conceptes i instruments (càlcul, escriptura, lectura,...) adquirides en qualsevol àmbit</li> </ul>
Aprendre dels errors	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anàlisi de les pròpies accions a partir de l'autoreflexió individual o grupal</li> <li>- Anàlisi crítica a través de la interacció</li> <li>- Jutjar una situació i extreure'n conclusions</li> </ul>
Ús de les noves tecnologies	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitat de gestionar i processar la informació</li> <li>- Utilització de les noves tecnologies en activitats concretes</li> </ul>

Extret de: CREA (2001 – 2004) *Workaló. The creation of new occupation patterns for cultural minorities: gypsy case.*

En conclusió per treballar en la societat global cal una cultura de canvi i de solidaritat. És precís trencar amb les antigues estructures nacionals i sectorials que només ofereixen visions parcials i limitades de la realitat tant per a l'anàlisi de necessitats com per a la producció de propostes educatives. Afavorir de manera general polítiques basades en la solidaritat des d'una perspectiva internacional i local que participin com apunta Cacace (1994) de les grans decisions, polítiques adreçades a superar el racisme i la ignorància. Una nova cultura que fomenti la creativitat i la interdisciplinarietat, una actitud oberta al

canvi i al risc i la importància de l'educació al llarg de la vida amb actitud oberta vers la polivalència i la flexibilitat. A més cal subratllat un altre aspecte que fins ara no havia estat suficientment valorat: la importància d'estar sempre informat i la necessitat de l'orientació com un dels eixos vertebradors per assegurar-ne la seva vigència i rellevància.

En general, hi ha major demanda de formació que es concreta en les noves competències, noves qualitats personals, noves actituds i nous valors que exigeixen l'aprenentatge constant. Però aquesta major demanda de formació es troba amb limitacions de la pròpia estructura sistema de formació i amb problemes pendents a resoldre:

Per una banda, la necessitat de transformar els models i mètodes tradicionals de la formació per al treball cap a la polivalència i plurivalència, els canvis constants de feina de les persones, en les feines i en general i cap a un predomini progressiu de l'autonomia en el lloc de treball que exigeix el domini de les habilitats i les destreses del saber comunicar-se, saber adaptar-se a les diferents exigències, etc.

Per una altra banda, superar les inèrcies de la formació i tendències tradicionals com la realització de cursos "tipus" (no s'adeqüen a les necessitats de les persones) i la formació basada en les necessitats de la feina-tasca-ocupació en comptes de les capacitats-competències de les persones. I finalment, proveir d'una educació capaç de donar resposta a les exigències explicitades i a la necessitat de desenvolupament de totes les persones sense exclusió, tant en la formació inicial com en l'educació permanent de les persones adultes. En aquesta darrera, la transformació ha d'anar cap partir de la experiència i de les habilitats pràctiques i comunicatives que tenen les persones com a instrument per a la formació.



## 1.7. L'EXCLUSIÓ DE PERSONES ADULTES PER RAÓ D'EDAT I NIVELL D'INSTRUCCIÓ FORMAL

L'Èxit de la transició cap a la societat de la informació depèn cada cop més de la promoció del coneixement científic (R+D), de la preparació de les persones, la seva resolució competent i del desenvolupament de l'educació al llarg de la vida. Però mentre millora la preparació per a una quantitat important de llocs de treball, de salaris i de les condicions laborals dels sectors econòmics més dinàmics, una altra gran quantitat estan desapareixent. En general són feines que no tenen qualificació suficient per escapar a l'automatització o a la deslocalització. Les TIC reemplacen el treball que pot codificar-se per seqüència programable i realcen les feines que requereixen anàlisi, decisió, capacitat de reprogramació en temps real, en un grau que només el cervell pot dominar. *Así, el aumento de preparación educativa, ya sea general o especializada, requerido en los puestos recualificados de la estructura ocupacional segrega aún más la mano de obra en virtud de la educación.* (Castells 1997: 280)

L'exigència d'una major preparació va lligada a la de dominar la navegació per internet i el processament i ús de les TIC. La possibilitat d'ús i la distribució desigual d'aquests mitjans està produint una *escletxa digital* que genera una nova font de desigualtat social. El resultat és una societat cada cop més fragmentada i desigual. Les persones sense qualificació (joves sense titulació, dones sense qualificació, persones discapacitades, majors de 45 anys sense formació, minories culturals, ...) són les més susceptibles d'exclusió social i econòmica.

Els dèficits de qualificació apareixen a totes les regions de la Comunitat Europea (Memoràndum 1991):

- Diferències entre necessitats de la innovació, el creixement i el potencial disponible.
- Endarreriments en els ajustaments estructurals entre les indústries

en declivi i el desenvolupament de nous sectors.

- Insuficiència del nivell de qualificació bàsic en certes regions d'Europa.

A tot això cal afegir que dues tercers parts de la població mundial no té accés a Internet i no té les infraestructures bàsiques per la seva instal·lació. Les persones i zones del món que no disposen dels mitjans necessaris per fer al salt cap a les Tecnologies de la Informació i la Comunicació s'estan veient desplaçades als racons de l'economia mundial. Això provoca, com planteja Castells (1997) un conflicte social que enfronta dos grups diferents: els 'interactuants' i els 'interactuats'. Els primers dominen els nous codis i les competències per desenvolupar-se en la societat informacional, els segons no tenen ni les habilitats bàsiques ni les eines mínimes per a la seva utilització.

Tot plegat fa que l'educació tingui un paper preponderant tant per assegurar l'èxit de les empreses de la nova economia com per aconseguir una societat de la informació per a totes les persones. L'accés universal una educació de qualitat i la democratització de les TIC són la garantia més segura per a poder contrarestar la fractura social i la distància cada cop major entre persones segons el seu nivell de formació.

Cal tenir en compte, com ja hem esmentat, que si l'educació pot ser el desllorigador per assegurar la cohesió social, també esdevé massa sovint, un factor de selecció i segregació de les persones. Llavors en comptes d'afavorir la cohesió reforça i provoca l'exclusió. En aquest sentit cal analitzar quina és l'educació que s'ofereix, a qui va adreçada i qui en són les persones majoritàriament beneficiades.

Les activitats de formació contínua de les pròpies empreses defineixen un model de caràcter selectiu orientat al 'fer' i dirigit especialment a les persones treballadores que ocupen els llocs considerats claus. Tanmateix, els cursos de Formació Ocupacional també estan majoritàriament adreçats als col·lectius que tenen una major facilitat d'inserció laboral. El sistema de Formació Ocupacional, per la seva estructura així ho afavoreix.

*Hay que dar respuesta a los problemas sin olvidar la raíz del problema (...) Una apuesta que puede inspirar políticas a corto plazo que sean realista, sobretudo para aquellos trabajadores desempleados con paro acumulado que necesitan una oferta específica por su situación. Hoy casi todas las políticas ocupacionales fundamentalmente están orientadas, sin mala intención, obviamente, hacia los colectivos recuperables. (García Nieto, 1989: 12<sup>12</sup>)*

En aquesta línia la majoria dels cursos de formació estan adreçats a persones que tenen un nivell d'estudis superior o mitjà. Així es repeteix de nou l'efecte *Mateu* ja que s'ofereix més formació a qui més en té, generant una esclletxa cada cop més gran entre les persones més i millor formades i les excloses. Com a exemple rellevant és l'esclletxa digital que cada cop més està creixent entre la població més adulta, que a més només té una formació bàsica, i la més jove, que té una qualificació i formació superior. Aquest darrer greu s'ha format en un context d'educació permanent i s'està reciclant, mentre que el primer va quedant-se al marge de les TIC a més de tenir menys ofertes formatives.

Hi ha molts estudis (CREA, 1995) que, des de fa anys, mostren com l'educació i especialment la formació continuada ha estat al servei de les persones joves i millor formades. Els darrers informes d'organismes internacionals denuncien i constaten amb preocupació aquesta situació. Segons dades de CEDEFOP (2003)<sup>13</sup>, el 68% dels homes d'entre 55 i 64 anys a la UE amb estudis superiors encara són actius en la força de treball comparat amb el 52% dels que només tenen nivell d'estudis secundaris i just un 44% dels que tenen formació bàsica o estudis primaris. Com es pot comprovar, la relació entre mantenir-se en actiu en el món laboral és directament proporcional al nivell d'estudis: a major nivell d'estudis, majors possibilitats de romandre actiu en el treball fins ben entrada l'adultesa. El contrari, provoca que més de la meitat quedin a l'atur. Així mateix, la participació en formació varia abastament entre els diferents grups d'edat i el

<sup>12</sup> Entrevista a GARCIA NIETO, J.N. dins de *Imaginem desde la iniciativa local*. Revista trimestral núm. 2 any 1989. Barcelona. (entrevista)

<sup>13</sup> *Workplace Learning-reaching those with low skills and older workers*. En Lifelong Learning: thematic workshop report. Prepared for the conference: "Policy, Practice and Partnership: Getting to work on Lifelong Learning, 2-3 June 2003 at Cedefop Tessaaloniki. d'EUROSTAT Labour Force Survey <http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-catalogue/EN?catalogue=Eurostat&theme=3-population%20and%20Social%20Conditons>

nivell d'estudis. Els que tenen entre 23-35 anys participen de la formació al voltant de 5 cops més que aquells que tenen entre 55-64 anys i en una proporció de més de dos respecte dels que tenen entre 45 i 54 anys. Les persones amb habilitats més baixes (*low skills*) es formen al voltant de 6 cops menys respecte dels que tenen 'altas habilitats' (*high skills*).

*Excloure és destruir. Quan no contracten els desocupats, joves o no tan joves de baix nivell d'instrucció, els exclouen. Quan es mantenen els obrers en ocupacions repetitives que no requereixen gens de reflexió, els exclouen. Quan acomiaden, exclouen. Finalment, quan acomiaden persones no qualificades, també exclouen.* (Schwartz, 2001: 239)

Això es converteix en un element decisiu per al desenvolupament del darwinisme cultural i social (Ayuste, 1994) les persones adultes, normalment majors de 45 anys, que no posseeixen una titulació i a més tenen poques competències en l'ús de les TIC queden relegades als treballs auxiliars sense valor afegit, fàcilment reemplaçables o deslocalitzables; així inicien el camí de la segregació i marginació laboral que, en cicles econòmics baixos o en situacions de crisi, les porta directament a l'atur o, en el millor dels casos, a la jubilació anticipada.

En aquest sentit les persones que, per contra, posseeixen una titulació universitària tenen no només més possibilitats laborals i formatives sinó que també hi ha més persones amb feines molt relacionades amb la formació que han rebut, cosa que desmenteix alguns dels tòpics instal·lats en els àmbits universitaris que afirmen que "la universitat és una fàbrica d'aturats". Tal com mostren les dades estadístiques, correspon que a menor nivell educatiu menor relació entre treball i estudis, i a la inversa.

RELACIÓ ENTRE LA FORMACIÓ REBUDA I EL TREBALL REALITZAT					
	Molta relació	Força relació	No gaire Relació	Cap relació	No consta
<b>Tots</b>	22,0	17,9	10,0	49,5	0,7
<b>Ed. Primària i sense estudis</b>	6,1	12,1	9,9	71,7	-
<b>Primera etapa d'Ed. Secundària</b>	7,5	13,7	11,6	65,9	-
<b>FP de primer grau</b>	18,3	22,9	10,5	47,3	-
<b>Segona etapa d'Ed. Secundària</b>	21,1	23,9	12,6	42,8	-
<b>FP Superior</b>	36,9	24,3	10,0	28,1	-
<b>Estudis Universitaris de cycle curt</b>	54,6	22,1	-6,8	16,0	-
<b>Estudis universitaris de segon cycle</b>	55,9	22,6	-6,6	14,6	-

Font: *Las cifras de la educación en España*. Edición 2003.

*Con una prima de renta creciente para los que poseen competencias, la polarización entre ricos y pobres en conocimientos ejerce una fuerte presión sobre la cohesión económica y social. A menudo, el acceso a la formación financiada por las empresas sólo está al alcance de los que ya tienen buenas calificaciones, mientras que algunos grupos se encuentran bloqueados en las categorías más bajas del mercado laboral. (Comisión europea, 2002: 8)<sup>14</sup>*

A aquest fenomen s'hi afegeix a més, a l'efecte desnivellador (Jenks, 1991) és a dir les persones que havent cursat estudis amb anterioritat es veuen desfasades i obligades a tornar a estudiar. Aquest fenomen s'accentua en la mesura que els canvis en la societat i el treball exigeixen noves competències per a les quals no havien estat formades. Un exemple d'això és el de les persones que havent obtingut l'anterior títol de Graduat –no havien fracassat en la seva escolarització- no van sortir preparades en les competències com anglès i informàtica. Aquestes competències que són considerades bàsiques per a viure d'una manera autònoma es fan imprescindibles quan, a més esdevenen prioritzades en la societat cognitiva<sup>15</sup>. D'acord amb això, a més hi ha, per altra banda un elevat índex de persones que després de la posada en marxa de la LOGSE (1990) s'han quedat sense cap titulació bàsica, ja que el

<sup>14</sup> (COMISIÓN EUROPEA: 2002, 8 Document: COMISIÓN EUROPEA (2002) Comunicación: *Invertir eficazmente en educación y formación: un imperativo para Europa*. Bruselas 10.01.2003 (COM (2002) 779 final)

<sup>15</sup> La Comissió europea proposa com a objectius educatius de la nova ciutadania europea la competència en tecnologies de la informació i la comunicació i el domini de 3 idiomes comunitaris i aptituds socials EUROPEAN COMMISSION (1995) White Paper on Education and Training *Teaching and Learning: towards the Learning Society*. pàg. 13

seu antic Graduat Escolar ha quedat devaluat i substituït pel d'Educació Secundària (GES).

Davant aquesta situació, la resposta és òbviament una educació per a tothom al llarg de tota la vida, però una educació permanent de qualitat, diversa i accessible a totes les persones, especialment les que compten amb menys formació, propiciant la superació de les desigualtats socials i culturals i contribuint a transformar les discriminacions presents en el mercat laboral. L'exclusió de les persones poc qualificades resulta contraproductiu per a les empreses és *socialment condemnable, l'exclusió també és un error econòmic* (Schwartz, 2001: 239).

L'exclusió de les persones considerades difícils d'ocupar donat el seu baix nivell d'instrucció planteja un problema no només moral i de justícia social sinó també, tal com diu Schwartz, esdevé una pràctica que no per ser generalitzada no deixa de donar efectes contraris a l'interès econòmic i al desenvolupament de les empreses. L'exclusió de les persones poc formades a les empreses fa que les empreses penalitzin elles mateixes deixant d'aprofitar actuacions creatives que aquestes persones poden aportar a l'empresa.

*En aquest context, rebutjar allò que considerem com a pesos morts, és treballar en contra de la productivitat. Aquests "pesos morts", poden arribar a esser forces vives i en això està l'essència del meu combat: transformar el cercle viciós de l'exclusió en cercle virtuós (per la inserció que proporciona la qualificació i la formació)* (Schwartz, 2001: 236).

## **1.8. EDUCACIÓ PER A TOTA LA VIDA: CLAU PER AL DESENVOLUPAMENT D'UNA SOCIETAT DE TOTES LES PERSONES**

En aquest apartat s'aporta una revisió de tot l'exposat fins ara en relació amb l'educació a fi i efecte d'examinar quines conseqüències i aplicacions caldria tenir en compte en una educació adequada a la societat de la informació.

La societat de la informació ofereix, alhora, nous reptes i noves eines per a les persones en totes les seves facetes vitals: en l'àmbit de llurs relacions privades, en el món laboral, en les seves relacions amb l'estat o en la seva pertinença a la societat civil. La introducció d'innovacions en les empreses, les llars electròniques i la vida social en general requereixen una constant renovació - actualització de les competències. Passa igual amb els canvis socials, que cada cop són més accelerats i constitueixen, com la participació de les dones en la vida pública o la migració de la població, grans reptes per a l'educació permanent.

Els nous fenòmens que apareixen abasten tant aspectes econòmics, com ecològics, socials i culturals difícils de separar. Hi ha molta diversitat i abundància de productes però alhora hi ha pobresa i creix la destrucció dels recursos naturals i el medi ambient que al mateix temps planteja l'eliminació de residus. Es genera inseguretats arran de les mobilitats laborals, la des-regulació i les males condicions de vida de les persones immigrants i refugiades, també perquè entren en crisi les certeses culturals a les que estàvem acostumats. Al mateix temps que es constata que neoliberalisme econòmic i financer domina excessivament les polítiques d'educació i formació professional.

Aquests reptes es concreten en :

- ☐ el saber com element clau
- ☐ desenvolupar aptituds, actituds i capacitats per compartir valors
- ☐ desenvolupar noves habilitats o competències i modificar les que es posseeixen

És bastament conegut ja que la distància entre el que la societat exigeix i el que saben les persones està en augment, degut per una banda, a la rapidesa amb la que es canvia i per altra, a l'alt nivell de coneixements científics i tècnics que es requereixen. Això que com ja hem dit genera inseguretats en les persones també està generant, des d'un temps ençà, la preocupació de les institucions internacionals en vers el nivell competencial i de formació de la població. Malgrat que l'anàlisi, en el cas de les institucions europees, es realitza

des d'una perspectiva de competitivitat en l'economia global, es parteix de la base que cal forjar mesures que fomentin l'ocupació i l'educació al llarg de la vida intentant evitar la fractura social, cada cop més evident (com ja hem vist).

És en aquesta línia que des de l'Informe Delors (1995) i de manera més explícita en els darrers (Comisión Europea: 2000, 2001, 2002 i 2004 el de primavera)<sup>16</sup> de la Comissió Europea aborden el tema de l'educació encara que sigui en el marc de la fita del creixement, la competitivitat i l'ocupació europea.

### **L'educació una eina clau per a la societat de la informació i per a superar l'exclusió**

La formació ha de ser oberta, flexible i, des del primer moment, partir d'un procés de formació permanent. El contrari, un procés de formació tancat condemnarà a les persones al fracàs i a l'exclusió en pro del credencialisme. La forma com sigui tractada la formació serà doncs un criteri important per a avaluar un sistema o proposta educativa així com un procés d'acreditació.

L'obertura de possibilitats educatives a les dones ha transformat la seva capacitat de participar en el mercat de treball, encara que com és sabut continua en general en unes condicions inferiors a les dels homes. Però cal tenir en compte que, per exemple, l'accés femení a la universitat ha passat a representar, en els darrers anys, més de la meitat d'estudiants universitàries. Però no és només per motius laborals que les dones es formen més que abans, ni que es produeixi només en les noves generacions sinó que en l'Educació de Persones Adultes, la presència de la dona és absolutament majoritària.

Per últim, el desenvolupament de les societats informacionals, així com la continuació del progrés tecnològic, ressalten la seva dimensió cada cop més immaterial i accentuen el paper de les aptituds i competències intel·lectuals, cognoscitives i socials en base a la comunicació i la informació. En

---

<sup>16</sup> Fem referència als informes dels darrers Consells Europeus Lisboa (2000), Estocolm (2001), Barcelona (2002) i el darrer de 2004)



conseqüència, els sistemes educatius han de formar per a la innovació i educar persones capaces d'evolucionar, d'adaptar-se a un món en ràpida mutació i de dominar el canvi (Delors, 1996). La formació permanent i continua ha de fer possible que totes les persones adultes puguin mantenir-se formades establint ponts entre la formació reglada i la formació continua i acreditant les competències adquirides per l'experiència professional.

## EL PARADIGMA COMUNICATIU: BASE TEÒRICA I METODOLÒGICA

---

Com ja hem vist en el capítol anterior, la societat de la informació ha generat una crisi de la burocratització i les formes d'organització sistèmiques que tant afecta a la ciència com a les estructures i a les persones, que observen com la pèrdua de sentit de les seves vides pot transformar-se a partir de la seva actuació reflexiva. Les teories de les Ciències Socials (CCSS) estan en un procés de recerca per a descobrir el mateix que les persones busquen en les seves vides. Es tracta d'una aposta que aporti un major poder de decisió a partir d'una major implicació i participació, incrementant les nostres accions dialògiques. Autors com (Habermas, 1987) afirmen que la perspectiva comunicativa no és una invenció teòrica dels intel·lectuals progressistes actuals sinó que és un fenomen social.

En el mateix sentit autors com Flecha, Gómez i Puigverd (2001) mantenen que les teories socials i educatives també es troben en aquest procés de canvi i de descolonització respecte als sistemes als que se l'ha anat vinculant al llarg de la història. Sovint han estat molt més condicionats per la superstició que no pas per la ciència, repercutint de manera especial en l'exclusió social i educativa.

*La teoría crítica se comporta críticamente frente a la burocracia y el mercado, proponiendo la apertura de nuevos espacios para el desarrollo de la solidaridad. Esto significa, entre otras cosas, contribuir al reconocimiento y ejercicio universales de los derechos humanos a la comida, salud y educación. (Flecha, Gómez i Puigverd, 2001: 145-146)*

De fet Freire (1997, 1990 i 1970) i molts intel·lectuals han estat i estan analitzant la societat a partir del paradigma crític comunicatiu per tal d'aportar noves respostes i implicacions per a l'educació on es destaca, de manera primordial, la rellevància de la participació de totes les persones.

Els intel·lectuals manifesten que les propostes teòriques de democratització rau en les pròpies persones, en l'organització de les seves vides i funcions,

en les seves relacions interpersonals, en les seves formes de crear coneixement i significat social. Habermas mateix (1987) expressa que les CCSS –i en conseqüència les educatives, psicològiques, etc.- poden aconseguir aquest objectiu social de democratització fent un gir comunicatiu.

Algunes de les actuals teories de les ciències socials doncs esdevenen de doble utilitat perquè permeten analitzar les dinàmiques dialògiques de la societat i també determinar quins factors promouen o inhibeixen el diàleg, factor clau per al tema que ens ocupa. Tant l'obra de Freire com la de Habermas son dues referències clau en aquesta anàlisi. Ambdós<sup>17</sup> coincideixen en les seves propostes d'acció dialògica i comunicativa com a procediment que permet millorar les relacions democràtiques. Proposen una teoria que defineix com es duen a terme les accions dialògiques, en base a quins principis, i quins tipus d'accions possibiliten l'enteniment, la creació cultural i l'alliberament així com el contrari, quins tipus d'acció neguen la possibilitat de diàleg, promouen la distorsió de la comunicació i la reproducció del poder.

Les noves propostes teòriques i metodològiques en el camp de les ciències socials, i també en educació, es donen doncs en base a una investigació comunicativa on el treball amb les persones participants afavoreix no només un treball de major qualitat sinó també de major utilitat social. Perquè són els actors socials, les persones en les actuacions i relacions concretes de llurs contextos de treball i de relació, qui generen transformacions, creació de sentit, coneixement, innovació etc. des de la pràctica laboral, educativa i de la vida quotidiana. En aquesta premissa està recolzat el treball d'aquesta tesi.

El paradigma teòric i metodològic comunicatiu pretén validar un tipus d'explicació dels fenòmens, situacions o interaccions que es produeixen en la societat, mostrant especial atenció a allò que provoca l'exclusió social i a allò que la transforma.

---

<sup>17</sup> La Teoria de l'Acció Dialògica que Freire publica el 1970 en la *Pedagogía del Oprimido*. Més tard, el 1981 Habermas publica la seva obra principal *Teoría de la Acción Comunicativa* (la primera versió en castellà és del 1987) que suposa un punt d'inflexió del pas de la teoria social a una perspectiva comunicativa, englobant i superant les altres anteriors

La investigació científica basada en l'enfocament comunicatiu permet una perspectiva d'anàlisi que fa propostes per a superar les desigualtats i l'exclusió social. És un enfocament que facilita el desenvolupament d'una teoria interpretativa i d'anàlisi de la realitat que constitueix, alhora, un aprofundiment d'una metodologia crítica i innovadora que possibilita superar dualitats teòriques en les ciències socials com individu-estructura, subjecte-objecte, relativisme-universalisme i saber teòric-saber pràctic.

Aquest és el fonament teòric en el que es sustenta la proposta d'aquesta tesi. Per aquest motiu aquest capítol versa sobre el gir comunicatiu de les ciències socials, la base teòrica en la que neix el paradigma comunicatiu i la metodologia comunicativa com a mètode científic de base per a l'anàlisi del treball i les competències.

En el primer apartat s'aborda el fet de com la racionalitat instrumental de la modernitat ha constituït, burocratitzant-la, l'organització del treball, els sistemes socials i també els de producció científica.

A continuació, en l'apartat dos, es tracta l'organització científica del treball com un dels exponents de la racionalitat positivista de la modernitat i les ciències socials.

L'avenç cap a concepcions més socials i lingüístiques en les ciències socials és un aspecte que tractem en l'apartat número tres. En aquest presentem un repàs del constructivisme social i psicològic, l'evolució cap a formes d'acció lingüístiques de Bruner i l'aportació de competència i actuació de Chomsky.

En l'apartat quatre s'exposen les teories de base per a la perspectiva comunicativa i dialògica. Una introducció a la idea de la interacció entre llenguatge i pensament provinent de l'enfocament de Vigotsky, les aportacions de Schütz pel que fa a les habilitats en el desenvolupament de l'activitat quotidiana, la teoria de l'estructuració de Giddens, l'apartat amb la presentació les teories principals que consisteixen en l'acció dialògica i transformadora de Freire i la teoria de l'acció comunicativa de Habermas.

En el cinquè apartat abordem algunes de les aportacions referents a l'anàlisi dels processos que afavoreixen o per contra entorpeixen processos de transformació en les persones o col·lectius.

En l'apartat número sis plantegem algunes de les característiques que des del paradigma comunicatiu hauria de tenir una metodologia d'anàlisi, a partir de la base de les característiques de la situació ideal de parla de Habermas i de la pedagogia alliberadora de Freire.

## **2.1. DE COM LA RACIONALITAT INSTRUMENTAL DE LA MODERNITAT HA CONFORMAT L'ORGANITZACIÓ DEL TREBALL, ELS SISTEMES SOCIALS I ELS DE PRODUCCIÓ CIENTÍFICA**

Les ciències socials van sorgir com a resultat de la modernitat del segle XIX i la dialogicitat pot considerar-se part del projecte inacabat de les persones que van realitzar les revolucions democràtiques (Habermas 1987a, 1987b). Durant els segles XIX i XX la modernitat ja havia creat institucions de participació però van burocratitzar-se molt en el seu procés de consolidació, en el context de la industrialització. El procés de burocratització per una banda i la implantació del positivisme, per l'altra, van allunyar les persones de les decisions importants, i van substituir les seves veus per les del personal expert (tècnic - buròcrata) que és encara avui qui decideix en 'nom de totes les persones'. La modernitat perdia així el que havia tingut en el seu origen dialògic, i es quedava només amb els enfocaments etnocèntrics, el valor de l'objectivitat avalada per la raó científica i els valors paternalistes - excloents d'aquests experts.

Així, no només la ciència i la tècnica es van sotmetre a l'imperi de la raó positiva sinó que també les formes de govern, la vida social i del treball també es veieren envaïdes per aquest procés de racionalització. Des de la perspectiva racionalista de la modernitat occidental més "fonamentalista" es va sustentar la idea que la racionalitat havia de substituir els tradicionals vincles socials, del treball, dels costums, de les creences, etc. i que els agents de la modernitat

estaven guiats per la força de la raó que, sota els criteris objectivats per la ciència, en marcava la seva fita.

*L'expressió "època moderna" va lligada a termes com revolució, progrés emancipació, desenvolupament, crisi o esperit de l'època (Habermas 1991:18).*

Això porta a la divisió del treball (Smith, 1991) per sectors o tipus d'activitat productiva i cap a l'especialització entre els diferents tipus de treball i l'especialització dins de cadascun, sota criteris d'organització racional. La nova relació trenca la forma tradicional de relació entre les persones, el treball i el seu món de la vida i entre les persones que desenvolupen una mateixa feina. Es produeix una translació dels vincles mecànics de relació de la societat tradicional cap al que Durkheim (1987) anomena la solidaritat orgànica a partir de la interdependència funcional que la divisió del treball genera.

Després malgrat que el 'món desenvolupat' visqué la modernitat com la revolució i que les persones confiaren cegament en la ciència, el progrés i la tècnica per al coneixement de la realitat i l'acció social, aparegueren les primeres veus crítiques. A finals del segle XX amb la transició de la societat industrial a la societat de la informació, aquesta burocratització entra en crisi i les autoritats tradicionals de la modernitat comencen a ser des d'aleshores cada cop més qüestionades.

## **2.2. LA RACIONALITAT DE LA MODERNITAT I LES CIÈNCIES SOCIALS: L'ORGANITZACIÓ CIENTÍFICA DEL TREBALL**

El tipus de racionalitat que ha dominat el que s'ha anomenat modernitat o racionalitat instrumental té com a objectiu màxim el progrés, l'èxit i l'eficàcia però que, per a aconseguir-ho, converteix a les persones en simples objectes establint així una relació subjecte-objecte d'estudi. Aquesta relació queda ancorada en tots els àmbits de la vida social. Així el progrés tecnològic i econòmic en mans dels grups privilegiats fa que les persones (la majoria) siguin tractades com a objectes o mercaderies i la cultura i indústria quedin

l·ligades a les exigències de l'èxit financer i de productivitat d'acord amb els interessos econòmics i polítics de la cultura hegemònica. Mentre el polítics lideren el procés d'emancipació de les masses, els experts tracten o condueixen estratègicament als 'ignorants'.

El racionalisme occidental des de l'anàlisi sociològica de Weber (1969) es caracteritza pel desenvolupament de la ciència que desenvolupa el conreu sistemàtic de les especialitats científiques i la seva organització universitària, la proliferació de literatura impresa destinada a la seva comercialització, el tractament científic de la teoria del dret i una judicatura exercida per funcionaris. Tanmateix es procedeix a la modernització de l'administració estatal, la institucionalització: el tancament de l'art i la cultura (els teatres, museus, literatura, etc.) i la transformació del treball i la societat capitalista i la institucionalització i separació de la formació per al treball: apareixen les escoles industrials i tècniques.

L'empresa capitalista que obeeix a una lògica diferent a la hisenda domèstica, se separa del negoci i utilitza els coneixements científics per incrementar la productivitat. Això implica una nova ètica que introdueix un mode racional de vida i treball.

Per Weber la racionalitat no és només una característica de l'acció econòmica, sinó que es manifesta també en altres esferes de l'acció i les institucions socials i de treball. La burocràcia, al marge de la formació socioeconòmica en la que es desenvolupa, representa una interrelació entre aquesta acció i les institucions socials que li donen cos. El concepte weberian de burocràcia respon a la tendència a considerar els individus i les accions en termes de les seves categories formals i abstractes més que no pas per les seves particularitats específiques.

Weber analitza les conseqüències del domini burocràtic en la societat i cita: *La tendència "nivelar" en interès de la base més amplia posible de reclutamiento en termines de competencia técnica (...) El dominio de un espíritu de impersonalidad formal (...) Las normas dominantes son conceptos de*

*obligación directa sin consideración por los aspectos personales. Todos nos hallamos sujetos a una paridad formal de tratamiento; es decir, todos nos encontramos en la misma situación empírica. Este es el espíritu bajo el que el burócrata ideal dirige su oficina. (Weber, 1969: 225)*

En aquest procés de racionalització que separa el món del treball (esfera pública) del món de la vida (esfera privada) es privilegia el primer com a font - espai de socialització i desenvolupament personal i també com a 'espai' on es crearà el desenvolupament de la tècnica al servei de la màxima producció.

En aquest context de transformació i creixement es fa necessària l'organització del treball. L'aparició de l'organització racional i científica del treball ha esdevingut una constant en la separació del treball, quant a categoria econòmica quantificable, de la persona treballadora.

En aquest sentit Lukács analitza críticament el problema del procés de materialització del treball i la mercantilització de les aptituds i habilitats necessàries per a desenvolupar-lo.

*La transformación de las relaciones en el proceso de producción en un objeto dotado de "objetividad fantasmal" no puede, por tanto, reducirse a aquellos objetos que se relacionan con la satisfacción de las necesidades humanas o con los bienes de consumo. Deja su huella sobre la conciencia global del ser humano; sus cualidades y habilidades dejan de ser una aparte orgánica de su personalidad, son cosas que puede "poseer" o de las que puede "disponer" al igual que los diferentes objetos que componen el mundo externo (Lukács, 1969: 100)*

Però el desenvolupament de la mercantilització del treball i de les habilitats de les persones per a desenvolupar-lo és un fet ineludible que en forma de mecanització primer, promourà les diverses formalitzacions d'aquesta materialització del treball. Naixeran les 'objectives' tècniques de mesura i anàlisi del treball així com les professions i les disciplines al voltant de les que,



des de l'objectivitat i l'autoritat científica, es desenvoluparan aquests mètodes, tècniques i instruments.

Taylor creia que la direcció experta representava una superació de l'autoritat tradicional per l'empirisme de la ciència. Es tracta de substituir la forma tradicional pràctica d'anàlisi del treball –que conté el coneixement tàcit- perquè es considera que utilitza mètodes empírics poc eficients i s'apliquen els mètodes positivistes d'anàlisi d'objectius a la “matèria” del treball. Així neix, encara amb poc ressò en els temps de Taylor, el taylorisme i a posteriori l'Organització Científica del Treball (OCT). Com a conseqüència d'això apareixen noves formes d'organització del treball que es concretaran en professions i tècniques d'anàlisi: els analistes industrials, l'ergonomia, l'enginyeria de factors humans, els psicòlegs industrials, etc. i l'especialització del treball i també en els departaments de recursos humans la gestió de la producció i les mà d'obra, en la que poc a poc anirà prenent rellevància en la formació per al treball.

S'anirà evolucionant cap al major coneixement tècnic de les professions però també, de manera simultània, cap una divisió del treball caracteritzada per la mecanització, el disseny de processos de fabricació a través de fases, una supervisió particular dels estandars de qualitat, divisió detallada del treball típica de la producció en cadena. Aquesta divisió del treball produeix un augment de la destresa dels treballadors com a conseqüència de la reducció del seu treball a una sola operació i afavoreix l'estalvi de temps tan preuat per a l'eficàcia productiva. Alhora la mecanització i la producció en sèrie faciliten i redueixen el treball afavorint la creixent especialització dels treballadors i treballadores a partir d'un alt grau d'interdependència de les diferents tasques que ensenblen una feina, etc.

Però les conseqüències d'aquesta divisió del treball porten cap a la deshumanització provocada per la manca de control del treballador del seu propi treball, la rutina, l'anòmia i la consegüent desqualificació (Gorz, 1977). Així també es produeix una separació progressiva entre l'activitat manual i l'activitat mental sobretot en les cadenes de muntatge especialment, tal com

irònicament es veuen representades en la pel·lícula de *Tiempos Modernos* de Charles Chaplin.

Weber explica que abans el treball i la producció es regien per un 'element irracional' basat en la tradició, en les relacions cordials entre empresaris (industrials) i proveïdors, en el manteniment d'un estatus que anava relacionat amb un estil de vida, uns valors i unes relacions socials. La racionalització econòmica del treball fruit de l'esperit del capitalisme genera no només una subversió en els mode de vida i valors sinó que els inverteix convertint el treball i la producció en un fet de cohesió social. Així l'activitat productiva es converteix en un simple mitjà per a 'guanyar-se la vida'. La satisfacció del 'treballar en comú' i el plaer de 'crear' s'elimina en nom d'una major productivitat i benefici econòmic. Es genera una escissió entre vida i treball i aquest evoluciona en un procés progressiu vers la mercantilització. L'organització moderna del treball portarà doncs cap a la pèrdua de sentit i la fi de l'humanisme en el treball, en el sentit de Gorz.

*El capitalismo fue la expresión de la racionalidad económica al fin liberada de toda traba. El arte del cálculo tal como lo había desarrollado la ciencia, aplicado a la definición de las reglas de conducta. Elevaba la búsqueda de la eficacia al rango de 'ciencia exacta y, por consiguiente, eliminaba los criterios morales o estéticos del campo de las consideraciones que regulan la decisión. (Gorz, 1977: 164)*

El càlcul esdevingué el sentit de l'activitat econòmica perquè permetia emancipar-se de tota tutela exterior i era alhora generador d'un ordre, contra les lleis objectives del qual no hi havia apel·lació. I aquest ordre proporcionava un marc rígid, tranquil·litzador, incontestable i independent de la voluntat humana.

Gorz posa en evidència l'arrel comuna entre la racionalitat econòmica i la "raó cognitiva - instrumental": ambdues tenen una formalització matemàtica del pensar que, en codificar-lo en procediments tècnics, bloquegen la possibilitat reflexiva sobre un mateix i contra les certeses de l'experiència viscuda. Així, la

tecnificació dels procediments i els instruments, a l'igual que la monetització de les relacions, s'ancoren en una forma de pensament en el que les operacions mentals funcionen al marge de la implicació del subjecte que, absent, és incapaç de donar compte de sí mateix.

Així, Weber explica la modernització de la societat, per una banda, com el procés on emergeixen l'empresa capitalista i l'estat modern i, per l'altra, com el procés de racionalització de la cultura del que sorgeixen les fractures de consciència típiques de la modernitat. Això vol dir: la separació entre els components cognitius (la veritat), els estètic-expressius (la bellesa) i els moral-avaluatius (el bé). En el moment que les tres esferes s'autonomitzen i cadascuna segueix la seva pròpia lògica, es produeix un conflicte i una tensió entre elles que porta cap a la pèrdua de sentit, cap el desencantament i l'anòmia. El trencament de la vehiculació que unia les tres esferes de valor ha fet que, massa sovint, el desenvolupament de la ciència i de la tècnica anés en contra de les persones i el món.

Les conseqüències de la modernitat han estat abastament tractades per la Teoria Crítica impulsada i desenvolupada per l'escola de Frankfurt al voltant d'autors com Adorno, Fromm, Horkheimer i Marcuse, entre d'altres. Des de la teoria crítica s'analitzen les causes de la fragmentació social i de com la conversió de les persones en objectes o instruments del poder és atribuïble al procés de racionalització que acompanya l'establiment del capitalisme. Així també fan la crítica al positivisme posat al servei de l'interès del desenvolupament tecnològic com un dels elements responsables d'aquest procés.

Pel que fa al treball, la influència de la Teoria Crítica d'una banda però sobretot també el propi desenvolupament tecnològic i informacional, així com la seva incidència en l'elaboració de productes o serveis, ha portat a múltiples i successives modificacions de l'organització del treball i l'empresa. Això ha marcat indubtablement la filosofia de la formació per al treball, els mètodes i instruments d'anàlisi de les competències professionals, a partir de la pròpia

reflexió crítica i després d'haver girat els ulls cap a la cultura de treball japonesa.

Tant en l'organització del treball com en l'educació i la formació per al treball aquesta influència ha produït un procés progressiu d'humanització i consideració de les persones com a capaces d'acció dins el sistema a partir de la revalorització del coneixement tàcit que, menystingut, havia quedat relegat a les bases de producció sense cap tipus de consideració i el diàleg com a instrument capaç de possibilitar-ne la seva explicitació.

En tant que silenciats, el coneixement tàcit havia quedat ignorat i perdut en els escolls de les fàbriques, esmunyint-se pels racons i desapareixent de la cultura del treball. Aquest coneixement resultat del temps i l'experiència en el lloc de treball forma part de saber quotidià que les persones treballadores adquireixen i desenvolupen en l'exercici pràctic de la seva feina. Però ignorat, provoca el desencís, la desil·lusió i posterior desmotivació d'aquestes persones especialment de les que, lluny d'obtenir un reconeixement 'pels treballs prestats' donada la jerarquia funcional de l'organització, estan dia a dia en la base de la producció. Aquestes persones de major edat, amb experiència laboral i un llarg currículum de situacions en les que han vist ignorats els seus coneixements pràctics, han quedat desvalorades no només professionalment sinó també personalment.

Aquest fet, afegit als contingents de les exigències de modernització del treball i competitivitat de les empreses, provocà –i de fet encara segueix provocant- el silenciament d'aquestes persones a les empreses que, relegades progressivament als pitjors llocs de treball, queden excloses i abocades a l'acomiadament.

El procés de mecanització de l'organització del treball exigí una major adequabilitat afegint a la ciència física i a la tecnologia del primer període, el coneixement i desenvolupament de les ciències socials. Irromp així, en el món de l'organització de l'empresa, el desplegament dels recursos humans. El paper de les persones en el procés de producció esdevé significatiu, la seva

importància fa que es modifiqui el centre de gravetat en bascular de la gestió del producte a la gestió dels recursos humans. La psicologia i la sociologia penetren l'empresa com a les inspiradores del coneixement organitzatiu seguint el model d'Elton Mayo. Més recentment, en aquest darrer període, la democratització de l'organització de treball i la participació, lligat a les necessitats de major flexibilització i adequabilitat als contingents de tot tipus de recursos i a la competència, fa que es modifiquin les metodologies i anàlisis del treball, cap a models més holístics, que tenen més en compte el context i les persones.

La influència hegemònica de la psicologia i la sociologia, que havien fixat el seu interès cap a l'anàlisi dels ambients psicològics i climes sociològics del treball, s'ha vist superada per les aportacions de l'antropologia, l'etnografia, la fenomenologia, el constructivisme, el construccionisme<sup>18</sup> que aporten un altre coneixement a l'anàlisi de la cultura d'empresa com a nova categoria d'estil empresarial. L'interès ha girat cap a l'estudi de les relacions i interaccions humanes que es produeixen en el treball i com d'elles emergeix la participació en una nova cultura d'empresa. La nova cultura empresarial que accepta com a protagonistes del creixement, el desenvolupament i la millora de l'empresa elements com: la innovació, la qualitat, la millora continua, la participació a l'empresa, l'enfocament estratègic en la direcció empresarial i institucional fa una opció d'una nova metodologia organitzacional que ja està basada en la 'doctrina epistemològica holística' (Colom, 1999) i en principis construccionistes basats en la comunicació de les persones i l'empresa.

Les teories que han sustentat la base metodològica d'anàlisi del treball i la formació han consolidat un enfocament i una filosofia que pivoten al voltant del subjecte, de la significació i funcionalitat de la seva acció amb els objectes (realitat) dins un sistema gestionat i estructurat pel coneixement 'expert', el cos de teòrics i tècnics que el sostenen i desenvolupen. Aquesta consolidació ha marcat les tendències de l'anàlisi i l'educació per al treball. Les dinàmiques actuals d'anàlisi i planificació doncs, tant des de les perspectives conductistes

---

<sup>18</sup> Les propstes construccionistes –que no constructivistes- es basen en l'acció dels actors d'una comunitat o organització a partir de la seva interacció i comunicació, com a font de creació de nou coneixement.

com des del constructivisme o el funcionalisme, són tractades de manera més social i holística, per tal de poder donar millors respostes a una realitat conformada per les persones que hi participen i en la que ineludiblement hi interaccionen de manera multiforme.

Aquesta perspectiva parteix de dues premisses o pressupòsits que queden desmentits a partir de les aportacions de les teories dialògiques i en concret de la teoria de l'Acció Comunicativa de Habermas com són la creença que les persones construeixen individualment els seus significats com a resultat de les interaccions del subjecte amb la realitat social i la consideració que el seu saber com a tècnics és superior.

Una de les propostes d'aquesta tesi és intentar aportar elements per a un instrument metodològic que tingui en compte la multiformitat d'interaccions que a partir de la capacitat del subjecte de llenguatge i acció es produeixen en els contextos de treball i formació a partir del gir dialògic que ha transformat les Ciències Socials superant i remodelant el constructivisme i funcionalisme cap al "dialogisme".

### **2.3. EL GIR LINGÜÍSTIC DE LES CIÈNCIES SOCIALS**

Els mètodes d'anàlisi del treball i les competències es vinculen a corrents de pensament social més amplis, l'estudi dels quals permetrà examinar els pressupostos psicològics i sociològics en els que es fonamenten. En aquest apartat es planteja l'evolució de les ciències socials des de les perspectives constructivistes de la sociologia i la psicologia, per analitzar els aspectes que han influenciat més en les metodologies d'anàlisi i en les concepcions d'aprenentatge del treball i la formació que han conformat la seva aplicació.

Els mètodes d'anàlisi del treball i la formació han estat desenvolupats de la mà de la psicologia industrial i social amb un predomini molt important dels enfocaments conductistes i funcionalistes. Diversos autors (Gonzci, Mertens, Schwartz, etc.) han considerat la necessitat d'inclusió de la *consciència del subjecte i la d'aquest en relació amb el medi* i d'ampliar aquestes perspectives

per a millorar l'eficàcia dels seus mètodes aportant als enfocaments anteriors una perspectiva més holística.

Les aportacions del constructivisme social i l'holisme han representat un gran avenç per a les ciències socials a partir de la centralitat del subjecte en la comprensió del fenomen social i el seu paper en el procés de construcció social d'una banda i, de l'altra, per a la comprensió dels processos d'adquisició de coneixement en particular l'èmfasi en la vida quotidiana, la importància dels elements culturals del món de la vida i la seva influència en les formes de conèixer i actuar.

Però abans de passar a analitzar el constructivisme i les seves aportacions com la teoria sobre la formació del coneixement i l'adquisició de competències, presentem un breu repàs als seus orígens.

## **El constructivisme social i psicològic**

De la mà de la sociologia, Schütz introduí a principis del segle XX el constructivisme. La seva aportació rau en una nova comprensió de la realitat i desenvolupament de teoria sociològica en la que es contempla l'acció social en general. Des de la seva perspectiva es planteja la necessitat de conèixer les vivències conscients de les persones en les seves actuacions perquè són justament elles les que en la seva resolució donen sentit a la seva acció.

El coneixement científic ha de connectar-se a les *tipificacions*, clarificar les seves interrelacions i validar-les empíricament. Les *tipificacions* són construccions de la realitat -assumides utilitàriament en el desenvolupament de les activitats quotidianes- mitjançant les quals les persones coneixem la realitat.

Les actuacions es desenvolupen sempre en *el món de la vida* (concepte que extreu de Husserl)<sup>19</sup> que és l'àmbit de la realitat que donem per descomptat en

---

<sup>19</sup> transforma en sociològic el concepte de 'món de la vida' definint-lo com el transfons d'autoevidències i conviccions inqüestionades que usen els participants en els processos cooperatius d'interpretació (Flecha, R. et al 2001)

les nostres interaccions i ens és transmès per la cultura. En cada situació de treball tenim un fragment amb un horitzó concret d'aquest món de la vida.

Però són Berger y Luckmann, deixebles de Schütz, els que han difós més extensament el constructivisme social mitjançant l'obra: *La construcción social de la realidad* (1968). En aquesta obra es planteja que la creació de la societat i del coneixement que les persones tenen d'aquesta –i per tant la seva actuació contextualitzada- és el resultat d'una creació mútua a partir de processos d'*externalització, objectivació i internalització*.

La construcció social de la realitat té una gènesi, fruit de l'acció humana del passat, i una existència mantinguda i continuada per l'acció de les persones mitjançant processos d'*externalització*. Aquest procés d'*externalització* és el que conforma el món objectiu i fa que progressivament es distanciï de les persones, endurint i estructurant-se; cosa que provoca que cada cop li sigui més difícil variar-lo perquè esdevé progressivament més real -objectiu- i opac. El procés d'*objectivació* conforma que les realitats, el món social, es tornin més objectius mitjançant aquest procés d'*objectivació* que es produeix de manera externa al subjecte desembocant en dos processos: el d'*institucionalització* i el de *legitimació* mitjançant normes, explicacions i justificacions de la pròpia institució.

El procés d'*institucionalització* és la repetició d'una acció que es converteix en típica i que, en passar a altres generacions, apareix com objectiva i el de *legitimació* que abraça els coneixements i normes que expliquen i justifiquen les institucions com poden ser la ciència, la teologia, la filosofia, etc.

Però si només s'avança en un dels dos processos, com molt bé podria passar amb la posada en marxa de l'Europass, és a dir es fessin passos importants a nivell institucional perquè aquest arribi a ser un instrument útil per a la lliure circulació de treballadors i treballadores de la Unió europea sense una legitimació amb les persones treballadores i les empreses, podria succeir que acabés essent un instrument inútil.



El món objectiu explicat i 'reelaborat' a les següents generacions s'endureix i es fa més sòlid en la mesura que va sent explicat fins i tot per la generació anterior. Així és com els productes de l'acció humana, reflectits per exemple en la definició d'una professió, es fa exterior a les persones mitjançant aquest procés d'objectivació que proveeix la institucionalització però que és alhora legitimat socialment.

Des d'una realitat contrària darrerament, l'àmbit la restauració i la cuina exemplifica la consolidació del seu procés d'institucionalització. D'alguna manera es passa 'del món de la vida' en el que s'ensenyava i s'aprenia a cuinar, al món de la moda i la importància de la bona cuina de la mà de la més refinada noblesa francesa i als cuiners professionals. Amb la professionalització ve el procés la divisió del treball i especialització de la cuina (xef, encarregats, etc.) que porta a la necessària formalització i formació. D'aquesta necessitat laboral i formal també apareixen les escoles de restauració de recent creació en el sistema formal d'educació però que obeiria a la lògica de la divisió i especialització del treball corresponent a l'organització industrial. En el món global d'inicis del segle XXI, es transforma cap a la cuina dels plats de disseny, d'autor, de la creació, en la que la recerca per als nous gustos i la comunicació en són valors afegits. Apareix aquí la irrupció de nous estudis basats en la qualitat i l'excel·lència professional en els que el principi de la divisió del treball queda substituït pel contrari, una major especialització excel·lent i de reconeixement global amb segell d'exclusivitat.

Així tenim que, mentre per un cantó, es produeix un progressiu 'desempowerment' de la cuina popular i de les persones que fan cuina cada dia, per l'altre, es formalitza en un procés d'institucionalització la professió relacionada amb la restauració i la cuina.

*Las instituciones como realidades, de hecho, históricas y objetivas, se le presentan al individuo como innegables. Simplemente están ahí, exteriores a él, tozudamente reales, le guste o no. No las puede ignorar. Se resisten a sus tentativas de cambiarlas o huir de ellas (...) La sociedad es un producto*

*humano. La sociedad es una realidad objetiva. El hombre es un producto social* (Berger i Luckmann 2001: 91- 93)

A partir del procés d'*internalització* assumim les construccions subjectives d'altres persones que se'ns apareixen com objectives. Aquest procés d'*internalització* esdevé la 'socialització' quan acceptem l'altre generalitzat i podem considerar-nos membres de la societat. El procés de socialització, que dura tota la vida, està condicionat pels contextos i les persones amb les que es produeixen les interaccions que alhora provoquen el procés d'*internalització*. Així, el coneixement que tenim de la realitat i les coses no es basa pas en el coneixement científic en exclusiva sinó que està forjat a base de 'tipificacions' assumides utilitàriament per a proporcionar i desenvolupar un pla de vida, com pot ser una determinada forma d'activitat comercial emparada en una forma concreta de construcció del model de compra – venda que està tipificada en la consciència d'un grup social concret (venda ambulat, mercat o botiga, gran superfície o magatzem, venda per internet, etc.).

Una derivació del constructivisme és la negació de la capacitat humana de conèixer la realitat externa i en tot cas considerar-la com un fet social que no pot ser validat objectivament i com a conseqüència la creença que els fets són d'una o altra manera relativitzats en funció de la seva interpretació i significació. Searle és un dels crítics del constructivisme social que destaquem per la influència que ha tingut en contra del relativisme. Una de les seves majors aportacions, és la diferenciació entre el que el filòsof anomena 'fets bruts' (purs, naturals, biològics) i 'fets institucionals' (culturals i socials). Els primers existeixen independentment de qualsevol institució humana. Per exemple una fruita, una pera, ho és independentment de la institució humana i de com es digui, ara bé necessita de la 'institució del llenguatge' per poder enunciar-la com: "la pera és una fruita que proveeix de vitamines la nutrició humana". El coneixement de la seva aportació vitamínica així com del seu valor nutricional, l'han constituït, en la cultura occidental, un dels postres del menú diari. És una realitat cultural que es sosté sobre una realitat natural. Així la funció atribuïda a les coses és una assignació humana en tant que ens incumbeix i hi participem.

Altres realitats són només construccions socials, fets institucionals: la carta de postres del menú.

Els fets institucionals necessiten d'institucions humanes especials com la del llenguatge que, de fet, és el conjunt sencer d'aquestes institucions. L'error constructivista per a Searle rau en reduir la realitat a llenguatge, de manera que la fruita es considera una construcció social en limitar la seva realitat a allò que les persones posem en elles: una pera és una fruita que serveix per menjar de postres. Deixant de banda altres aspectes de la realitat natural (intrínseca) de la pera com és ser un dels fruits de la perera, amb unes llavors l'objectiu de les quals és la reproducció de la seva espècie i alhora també aliment d'ocells, insectes i fongs –a pesar de o independentment de l'actuació humana-.

Sense oblidar que gran part de l'anàlisi del treball i la formació no ha deixat de banda les bases conductistes -donada la forta influència de l'anàlisi de resolució de les tasques del treball<sup>20</sup>-, les noves formes d'anàlisi del treball i les competències es fonamenten en un constructivisme més social, és a dir de la construcció que l'individu fa de la realitat i del context en el que es desenvolupa amb els altres.

Per a Piaget, les persones construeixen la seva intel·ligència i el seu coneixement de la realitat a partir d'unes capacitats innates a través de processos d'assimilació i adaptació. La premissa fonamental del constructivisme és que les persones construeixen activament el seu propi coneixement ancorant la nova informació en el coneixement preexistent. Així, l'aprenentatge és el resultat d'una construcció mental que té èxit quan es construeix activament la pròpia comprensió.

### **Més enllà del constructivisme: l'aportació de Bruner**

Un altre dels autors de referència del constructivisme (1980 a 1995) és Bruner entre d'altres coses perquè fa un repàs al desenvolupament de la psicologia de la segona meitat del segle XX.

---

<sup>20</sup> abastament difoses per l'Organització Científica del Treball al costat del desenvolupament de taylorisme industrial.

Per a l'autor l'aprenentatge és un procés actiu en el que les persones construeixen noves idees o conceptes basant-se en coneixement anterior o actuals. El procés de selecció i transformació de la informació, la construcció d'hipòtesis i la presa de decisions en funció de l'estructura cognitiva forma part de la seva explicació del procés de coneixement. La idea de la que parteix és que les persones estem proveïdes d'un model mental que dóna significat i organització a les nostres experiències i ens permet avançar més enllà de la informació rebuda.

Des d'aquesta perspectiva la instrucció ha de basar-se en experiències i contextos que predisposin i capacitin a les persones a l'aprenentatge i ha de ser dissenyada per a facilitar l'extrapolació.

En les darreres obres de Bruner, fent un apropament a teories més d'acció lingüística<sup>21</sup>, amplia el seu marc teòric per a tractar aspectes socials i culturals de l'aprenentatge. Retorna als estudis de la 'psicologia popular'<sup>22</sup> com a instrument per a la cultura i de creació de significat.

*... para subrayar un aspecto crítico de la psicología popular: el hecho de que es de naturaleza narrativa en lugar de lógica o categórica. La psicología popular trata de agentes humanos que hacen cosas basándose en sus creencias y deseos, que se esfuerzan por alcanzar metas y encuentran obstáculos que superan o que les doblan, todo lo cual ocurre en un periodo prolongado de tiempo. (Bruner, 1995:55)*

Dóna per suposat que hom té un coneixement del món que adopta la forma de creences i que se suposa que tothom utilitza per a l'acció. Intenta reconstruir el concepte de 'construcció de significat' com a procés connectat a les convencions lingüístiques que estan xarxa amb les convencions que constitueixen una cultura. Mostra com la psicologia popular és una base

---

<sup>21</sup> En les seves obres es fonamenta de diferents caps de les ciències socials des de l'etnometodologia, el constructivisme social, la lingüística generativa, la psicologia transcultural, etc. d'autors com Vygotsky, Cole, M., Garfinkel, Chomsky, Austin Searle, Freire, entre d'altres.

<sup>22</sup> Bruner censura el moviment de la 'revolució cognitiva' que s'imposà des dels anys cinquanta però que es desenvolupà durant els 60 i 70, optant pel processament de la informació perquè d'alguna manera havien abandonat la perspectiva que el va fer néixer: la construcció del significat

essencial no només del significat personal sinó també de la cohesió social. En ella es desenvolupa un exercici de narració, recolzant-se en la poderosa estructura de la cultura narrativa de les històries, els mites, etc.

Les interpretacions i creacions de significat, en la psicologia cultural, estan estretament relacionades amb els contextos concrets-experiencials en els que es desenvolupen les activitats i les narracions de la vida quotidiana.

*La psicología cultural es una psicología interpretativa, prácticamente en el mismo sentido que la historia, la antropología y la lingüística son disciplinas interpretativas. (...) Su objetivo son las reglas a las que recurren los seres humanos a la hora de crear significados en contextos culturales. Estos contextos son siempre 'contextos prácticos': siempre es necesario formular la pregunta de qué hace o intenta hacer la gente en ese contexto. (Bruner, 1995:117)*

Bruner intenta mostrar com les vides i els 'Jos' que constituïm són el resultat d'aquest procés de construcció de significats; aclarint alhora que, el Jo no és un nucli aïllat sinó que està distribuït de forma interpersonal –que es construeix amb la interacció amb altres persones-. Així, els 'Jos' prenen significat de les circumstàncies que donen forma a la cultura de la que en són expressió. Introdueix els postulats interaccionals com a base de la pedagogia intersubjectiva introduint l'autobiografia com una de les formes que permet conèixer les interpretacions de les persones i la seva manera de conèixer a partir del procediment informal.

*El Yo, cuando narra, no se limita a contar, sino que además justifica. Y el Yo cuando es protagonista, siempre está, por así decir, apuntando hacia el futuro. Cuando alguien dice, como resumiendo su infancia "yo era un encantador niño rebelde", generalmente puede tomarse como una profecía además de cómo un resumen. Se produce una enorme cantidad de trabajo en el aquí y ahora mientras la historia se hilvana. (Bruner, 1995: 119)*

Pel que fa a la metodologia, el procediment informal prova d'afavorir la creació de significats mitjançant el relat de narracions en comptes de les respostes de

tipus més categòric que s'obté en les entrevistes. Es tracta del relat espontani i de com explica la gent la seva pròpia vida, en paraules de Jerome Bruner: *Evidentemente, la "historia de una vida" contada a una persona determinada, es en sentido profundo, el producto común de quien la cuenta y quien la escucha. (...) sólo puede revelarse mediante una transacción entre alguien que habla y alguien que escucha...* (Bruner, 1995: 122)

## **De la Competència i l'actuació: l'aportació de Chomsky**

Chomsky desestima la teoria de l'aprenentatge que ha desenvolupat l'empirisme, en concret el conductisme, i de la mateixa manera la teoria de la conducta apostant per l'estudi orientat cap a una teoria de l'adquisició del coneixement que inclogui adequadament -a més de l'anàlisi empírica dels universals lingüístics- l'activitat mental intrínseca dels processos d'aprenentatge.

La universalitat de la capacitat de generació de llenguatge i la possibilitat que aquest procés és innat en tot ésser humà, aporta una crítica a les concepcions de l'aprenentatge existents fins el moment i de manera especial als mètodes utilitzats per a obtenir els resultats dels processos d'aprenentatge.

Chomsky a diferència de Saussure entén la llengua a partir de la concepció de la competència subjacent com un sistema de processos generatius. Llavors, una gramàtica d'una llengua pretén ser una descripció de la competència intrínseca del parlant-oïdor, amb totes les limitacions intrínseques del seu propi procés d'anàlisi i posterior descripció (Chomsky, 1976).

Una bona gramàtica generativa tracta majoritàriament dels processos mentals que estan més enllà dels processos de la consciència efectiva i virtual, per tant els testimonis i punts de vista d'un parlant sobre la seva conducta i la seva competència poden estar equivocats. *Una gramàtica generativa intenta, pues, especificar lo que el hablante sabe efectivamente, no lo que diga acerca de su conocimiento.*(Chomsky, 1976: 10)

*Cada gramática es una teoría de una lengua particular, que especifica las propiedades formales y semánticas de un conjunto infinito de oraciones, las cuales –cada una con su estructura particular- constituyen el lenguaje generado por la gramática. Los lenguajes así generados son aquellos que se pueden “aprender” normalmente. (Chomsky, 1979: 25)*

Chomsky diferencia també el concepte d'acceptabilitat que pertany a l'actuació del de gramaticalitat que pertany a la competència. Raona com el tema de l'acceptabilitat en la producció d'una frase és una qüestió de grau i que l'acceptabilitat (en el camp de l'actuació que és a la que pertany) respon a una lògica de facilitat i 'naturalitat', mentre que la gramaticalitat respon a una lògica més tècnica de regles i normes. Per tant, de vegades es dona que no hi ha coincidència entre el nivell d'acceptabilitat i el de gramaticalitat. Per tant la gramaticalitat és només un dels factors que contribueix a determinar l'acceptabilitat però no s'ha d'entendre com el factor determinant d'aquesta.

Entre d'altres coses el que realment impossibilita una teoria de l'actuació real segons Chomsky és *la limitación-de-principio del descriptivista a la clasificación y organización de los datos, a “extraer pautas” ('patterns') de un cuerpos ('corpus') de habla observada ('observed speech'), a describir “hábitos de habla” ('speechs habits'), “estructuras habituales” ('habit structures') en cuanto éstas puedan existir. (Chomsky 1976: 17)*

Per entendre com el llenguatge s'usa o s'adquireix (Chomsky, 1977) cal estudiar el que l'autor anomena tècnicament el *sistema de la 'competència lingüística'* que està en la base del comportament i el fonamenta, però no es realitza d'una manera directa en l'actuació. Es tracta d'abstractar per estudiar-los separatament un sistema cognoscitiu -sistema de coneixements i creences-, que segons l'autor es desenvolupa en els primers anys de la infantesa i opera amb *concurrència recíproca* amb molts altres factors, determinant els tipus de comportaments lingüístics accessibles a l'observació.

Tenint això en compte aquest *sistema de la 'competència lingüística'* és diferent del que pot ser descrit pels diversos mètodes de la lingüística taxonòmica, la

psicologia basada en l'estímul – resposta, etc. Argumenta que els models i les teories que s'han basat en la descripció de fenòmens simples, no poden incorporar el fenomen real (complet) de la 'competència lingüística', que és el que suposa el coneixement d'una llengua: el domini dels processos gramaticals.

Separa els conceptes de competència i actuació. El lingüista mostra com tothom té la 'competència' en el sentit de 'capacitat per a generar llenguatge i utilitzar normes gramaticals independentment de la seva actuació concreta condicionada per la llengua i el context social i cultural en el que ambdós es desenvolupen. Hi ha doncs una gran varietat d'actuacions i d'usos lingüístics que apareixen en funció de diferents factors com els ambientals, els culturals o els educatius.

La competència és definida com un sistema de regles lingüístiques que tenim universalment tots els éssers humans i que ens permet generar llenguatge, és la capacitat de llenguatge que tenim independentment de la llengua que parlem o de la cultura de la qual procedim. El concepte d'actuació, llavors es refereix a l'aplicació, segons contextos socioculturals i opcions personals, d'aquesta competència. Totes les persones tenim uns normes 'gramaticals' interioritzades que ens permeten generar llenguatge (actuacions) de manera creativa (Chomsky, 1977)

*Hacemos pues una distinción fundamental entre **competencia** (el conocimiento que el hablante oyente tiene de su lengua) y **actuación** (el uso real de la lengua en situaciones concretas). Sólo en la idealización establecida en el párrafo anterior es la actuación reflejo directo de la competencia. La realidad de los hechos, es obvio que no puede reflejar directamente la competencia. Cualquier testimonio del habla natural mostrará numerosos arranques en falso, desviaciones de las reglas, cambios de plan a mitad del camino y demás (Chomsky, 1976: 6).*

Segons Chomsky, la paraula tècnica "competència" se refereix a la capacitat que tenen un parlant-oyent idealitzat per associar sons i significats que estan estrictament d'acord amb les regles de la llengua (Chomsky, 1977: 196) És un sistema de regles lingüístiques que tenim universalment tots els éssers humans i ens permet generar llenguatge. És la capacitat de



llenguatge que tenim independentment de la llengua que parlem o de la cultura de la qual procedim. Des de la perspectiva de la gramàtica generativa de Chomsky, el terme de competència (que en anglès és *competence*) s'oposa al d'actuació (en anglès *performance* en català *actuació*) referint-se aquest darrer en l'ús de la llengua per part de l'individu en una situació concreta. El concepte de dicotòmic competència/actuació és un concepte dinàmic-generatiu de la llengua i supera el de llengua/parla que havia desenvolupat Saussure, pertanyent una concepció sistèmica i estàtica d'aquesta.

Actuació doncs és el que realitza la persona en cada situació, en el sentit que li dóna Chomsky al concepte d'*actuació*: aplicació, segons contextos socioculturals i opcions personals, d'una determinada competència. Chomsky parteix de la base que totes les persones tenim unes 'normes gramaticals' interioritzades que ens permeten generar llenguatge (actuacions) de manera creativa. L'autor postula l'existència d'un *sistema de competència lingüística que subyace en la conducta, pero no se manifiesta en ninguna forma directa o simple en el plano de la conducta.* (Chomsky, 1977: 4)

*No es poseeix un concepte que correspongui a la noció de 'competència', en el sentit en que la competència resulta caracteritzada dins la gramàtica generativa. La teoria de l'aprenentatge s'ha limitat a un concepte estret i certament inadequat del que s'aprèn; a saber, un sistema de connexions estímulo-resposta, una xarxa d'associacions, un repertori de modalitats del comportament, una jerarquia d'habits, o un sistema de disposicions a respondre de manera particular sota condicions d'estimulació especificables. En la mesura que la psicologia behaviorista s'ha aplicat en els camps de l'educació o de la teràpia, s'ha limitat del modo correspondiente a aquest concepte de 'el què s'aprèn'. (...) El que cal junt als conceptes de comportament i aprenentatge, és el concepte del què s'aprèn –la noció de la competència-, i aquest concepte cau fora dels límits conceptuals de la teoria psicològica behaviorista. (...) la psicologia behaviorista ha acceptat d'una manera plenament conscient determinades restriccions metodològiques que no permeten l'estudi de sistemes de la complexitat i abstracció requerides.* (Chomsky, 1977: 126 - 127)

En aquest mateix sentit i pel que fa a l'anàlisi de les competències l'autor planteja el problema del mètode d'observació del comportament utilitzat per a obtenir informació: *Hi ha un sentit evident en el qual qualsevol aspecte de la psicologia es basa en darrer terme en l'observació del comportament. Però no és en absolut evident que l'estudi de l'aprenentatge hagi d'aplicar-se directament a la investigació dels factors que controlen el comportament o al de les condicions sota les que s'estableix un 'repertori de comportaments'. Previament cal que es determinin les característiques significatives d'aquest repertori de comportaments, els principis sota els quals s'organitza.*(Chomsky, 1977: 127)

Davant la pregunta de si és possible el pensament sense llenguatge, Chomsky respon que encara sabem poc sobre aquesta qüestió i el que sabem és degut a la introspecció. Des de la introspecció, diu l'autor, hom pot descobrir que pensa i li és difícil verbalitzar allò que pensa. *El tratar de expresar algo, decirlo y darme cuenta de que no era lo que quería decir, e intentar después decirlo de otro modo y tal vez acercarme un poco más a lo que deseaba decir, e incluso que entonces acuda alguien en mi ayuda y que yo mismo lo diga de un modo aún diferente. (...) Esa clase de experiencias parecen indicar que podemos pensar, y de hecho pensamos, sin el concurso del lenguaje, y que si uno está pensando, presumiblemente hay ahí una estructura conceptual de tal o cual clase. El modo en que todo esto se relaciona con el lenguaje es otro tema de investigación que en estos momentos apenas si se puede concebir, aunque potencialmente sea de gran importancia e interés.* (Chomsky, 2003: 89)

## **2.4. TEORIES DE BASE PER A LA PERSPECTIVA COMUNICATIVA-DIALÒGICA**

En aquest apartat fem esment de les teories i autors més rellevants en ciències socials i de manera especial en educació i psicologia. La seva contribució, tal com queda reflectida en el redactat, fa referència a la necessitat de major comunicació per a la metodologia de les ciències socials quant a investigació i anàlisi, així com als plantejaments educatius i d'avaluació.

### 2.4.1. INTERACCIÓ, LLENGUATGE I PENSAMENT: VIGOSTKY

L'explicació de l'origen social de la consciència, a l'igual que Mead, Vigostky situà la dinàmica de la vida mental en l'agregat de les relacions socials internalitzades. Ambdós vegueren l'acte social com una precondition de la consciència individual. Mead es concentra en la sincronia de l'acte social, en l'aquí i l'ara de la comunicació i Vigotsky va més enllà i, recolzant-se en el materialisme històric, considera que l'acte social ho és també en pla diacrònic: darrera d'aquest acte s'oculta el nivell societal o institucional que reflexa la cultura i la història del grup i Vigotsky ens ensenya a mirar darrera de l'estructura de la nostra actuació.

El paradigma elaborat per Lev Vigostky, Alexander Luria i Alexei Leontiev comprenia un marc psicològic comprensiu a partir de la teoria històrica cultural i la seva metodologia. La forma integradora de tractar els fenòmens socials, semiòtics i psicològics de Vigotsky fa que agrupi les diferents branques del coneixement en un enfocament comú sense separar a les persones de la situació sociocultural en la que es desenvolupen. Aquesta metodologia d'anàlisi és la que li dona una rellevància especial. Serà tractat més extensament en el capítol tercer.

#### **L'Activitat Instrumental en relació amb els altres**

Vigotsky estableix ja al 1930 que les funcions superiors s'originen com relacions entre les persones (Vigosty, 1996) en el desenvolupament cultural tota funció apareix dos cops: primer a nivell social i després a nivell individual. És a dir en primer lloc entre les persones i en segon lloc a l'interior de l'individu. El procés d'*internalització* consisteix en la reconstrucció interna d'una activitat externa. Això representa una reorganització de les activitats psicològiques sobre la base de les operacions amb signes, el que comporta una incorporació de la cultura en el subjecte alhora que es va configurant el propi subjecte i es reestructuren les activitats reflexes de l'organisme.

Els signes i les eines (instruments) estableixen una funció medidora de diferent índole entre el subjecte i la cultura, que orienta l'activitat humana. Els primers, els signes estan internament orientats però abans d'esdevenir mitjans d'activitat interna, són mediadors externs. És a dir, instruments que el medi cultural aporta al subjecte i que com a mediadors externs, són desenvolupaments ontogènics de la pròpia conducta instrumental quan es realitza en situacions interpersonals. Les segones, les eines serveixen de conductores de la influència humana en l'objecte de l'activitat i estan externament orientades per a produir canvis en els objectes. Els signes, per contra, no produeixen canvis en l'objecte d'una operació psicològica.

La conducta instrumental dons no existiria sense els altres perquè sense la interacció no arribaria a convertir-se mai en una mediació significativa. De fet és el que significa el signe: una mediació significativa i sense l'activitat instrumental no hi hauria materials per a realitzar la conversió que permet que els signes externs s'internalitzin, d'una forma determinada, a partir de la reacció de l'altre. Tot plegat provoca la construcció de les funcions psicològiques superiors.

Del fet de la combinació entre eina i signe en l'activitat psicològica, m'interessa ressaltar que en la transformació d'allò instrumental en significatiu hi intervé la mediació permesa per la relació amb els altres i que per tant, els signes - resultants de la conversió de l'activitat 'condensada' ò 'representada'- són mediacions que regulen la conducta dels altres. Així el desenvolupament de les funcions superiors implica la internalització de processos de relació social. La cultura, doncs proporciona les eines simbòliques necessàries per a la construcció de la consciència i les funcions superiors.