Material para el debate

El nuevo pacto educativo:

El problema de la "calidad" se encuentra presente en los distintos debates acerca de la educación. En el Nº 70 de Novedades Educativas, hemos presentado la visión del Banco Mundial sobre el tema. En esta oportunidad publicamos la revisión que realiza Juan Carlos Tedesco sobre la relación entre calidad y cantidad del servicio educativo.

La crisis del modelo educativo tradicional basado en las categorías de **secuencia y jerarquía** ha permitido que se difunda la idea según la cual el problema de la educación es fundamentalmente cualitativo. La crisis, según esta interpretación, sería una crisis de calidad, ya que -incluso en los países en desarrollo- la expansión cuantitativa de la educación ha sido mucho más rápida que la de cualquier otra variable social.

Esta visión del problema, sin embargo, resulta insuficiente para explicar las nuevas realidades y desafíos de la educación. La hipótesis que intentaremos plantear es que la crisis se halla en el **vínculo entre calidad y cantidad** más que en la calidad de la educación en sí misma. En el modelo tradicional, este vínculo era muy directo y lineal: mayores niveles de complejidad cualitativa estaban asociados a menor cantidad de individuos capaces de acceder a ellos. Es precisamente este vínculo directo y lineal el que ya no resiste la nueva realidad. La expansión de la matrícula escolar en todos los niveles, que se produjo particularmente a partir de la década de los sesenta, ha roto el equilibrio tradicional, provocando una "sobrecertificación" educativa en relación con la jerarquía social, lo que explica la devaluación general de los diplomas y la creciente falta de correspondencia entre nivel educativo y puestos de trabajo.

En este contexto, es el vínculo entre calidad y cantidad del servicio educativo lo que necesita ser revisado. Qué se enseña y quiénes deben aprender son, en consecuencia, dos cuestiones que forman un solo bloque de problemas. La historia de la educación constituye, en este sentido, una rica fuente de enseñanzas acerca de los patrones que han regulado la relación entre cantidad y calidad. Simplificando la situación al extremo, las opciones giran alrededor de tendencias antidemocráticas que tienden a rehabilitar mecanismos de ajuste entre cantidad y calidad, a través de pautas de selección en función exclusiva del mercado y/o de consideraciones "naturales" (condicionamientos biológicos, genéticos, etc.) y de tendencias democráticas, que se apoyan en la universalización del acceso al conocimiento y en la diversificación de criterios de jerarquización de las posiciones sociales.

Lo nuevo, en este debate, es que la definición de qué se enseña y quiénes tienen acceso a ese aprendizaje se ha convertido en un factor central de la definición acerca de la distribución del poder y de la riqueza. La pugna por definir estos mecanismos de acceso al conocimiento está -y lo estará mucho más en el futuro- en el centro de las controversias sociales.

Competitividad y ciudadanía

Uno de los aspectos más llamativos de los actuales debates acerca del futuro de la sociedad es la significativa importancia que los no-educadores otorgan a la educación. Como se sostuvo en el primer capítulo, sectores que tradicionalmente no se interesaban por la cuestión educativa hoy aparecen seriamente preocupados por sus orientaciones y por sus procedimientos. La contribución más importante proviene, sin duda alguna, de los empresarios del sector tecnológicamente más avanzado de la economía y de los profesionales de la comunicación. El aspecto sobre el cual se edifica este cambio de actitud es el papel del conocimiento de la información y de la inteligencia de las personas en el proceso productivo, y sus pronósticos son, en general, particularmente optimistas, tanto desde el punto de vista estrictamente económico como desde el punto de vista social, político y cultural.

Los autores que han popularizado esta visión optimista del futuro de la sociedad[1] parten del supuesto según el cual el conocimiento tiene virtudes intrínsecamente democráticas como fuente de poder. A diferencia de las fuentes tradicionales (la fuerza, el dinero, la tierra), el conocimiento es infinitamente ampliable. Su utilización no lo desgasta sino que, al contrario, puede producir más conocimiento. Un mismo conocimiento puede ser utilizado por distintas personas y su producción exige creatividad, libertad de circulación, intercambios, diálogos, todas ellas características propias del funcionamiento democrático de la sociedad. En términos institucionales, la utilización intensiva de conocimientos produce la disolución de las formas burocráticas de gestión y da lugar a formas flexibles de organización, donde las jerarquías son definidas en función de la acumulación de competencia y de información, y no en función de la ubicación formal en una estructura administrativa. El poder, en consecuencia, ya no dependería de la autoridad formal o del rango, sino de la capacidad de producir valor añadido. El liderazgo está allí donde el valor añadido es creado, alimentado y desarrollado[2].

Sobre esta base, estos autores predicen que tanto las empresas como los puestos de trabajo del futuro se clasificarán en categorías inducidas a la intensidad de conocimientos que utilicen. Las empresas menos intensivas en conocimientos serán aquellas que se mantengan en el modelo fordista de producción, donde la inteligencia se concentra en la cúpula y el resto del personal queda sometido a tareas que conllevan el empleo de la fuerza física o el desarrollo de tareas repetitivas, sean de tipo manual o no manual. Las empresas intensivas en conocimiento, al contrario, exigen un intenso trabajo intelectual de todo el personal. *En estos casos, el objetivo es* "una masa trabajadora mejor retribuida, pero más reducida y inteligente"[3]. Pero el concepto de "inteligente" con el cual se alude al desempeño de los trabajadores es un concepto muy amplio que, en realidad, incluye tanto las capacidades cognitivas como las no cognitivas (afectos, emociones, imaginación y creatividad. Marx advierte claramente el mismo Toffler, *"(...) lo normal es que estas empresas exijan más de sus empleados que las empresas poco cultas. Se les anima no sólo a que utilicen su mente racional, sino a que viertan sus emociones, intuiciones e imaginación en el trabajo"*. De acuerdo con estas hipótesis, se estaría configurando una estructura ocupacional basada en la existencia de tres categorías de personal: el personal de servicios rutinarios, el personal de servicios personales y el personal de servicios simbólicos[4].

Los servicios **rutinarios** implican la ejecución de tareas repetitivas llevadas a cabo ya sea en actividades de producción en escala, ya sea en actividades repetitivas de empresas modernas (incorporar datos en computadoras, por ejemplo). Existen procedimientos estándar para la ejecución de las tareas y los salarios se definen en función del tiempo requerido para su ejecución. Los trabajadores deben ser capaces de leer y escribir, y de efectuar operaciones simples de computación. Pero sus virtudes principales son la lealtad, la confiabilidad y la capacidad para ser dirigidos.

Los servicios **personales** también suponen la realización de tareas rutinarias y repetitivas que no requieren mucha educación. Pero la principal diferencia con los servicios rutinarios es que los servicios personales se efectúan cara a cara y no pueden ser ofrecidos globalmente. El trabajador se desempeña solo o en pequeños grupos (mozos, niñeras, empleados de hoteles, cajeros, taxistas, mecánicos, fontaneros, carpinteros, etc.) y no en el marco de empresas con significativa producción en escala.

Los servicios **simbólicos**, por último, son aquéllos que se refieren a los tres grandes tipos de actividades que se realizan en las empresas de alta tecnología: identificación de problemas, solución de problemas y definición de estrategias. En este grupo se incluyen los diseñadores, los ingenieros, los científicos e investigadores, los responsables de relaciones públicas, los abogados, etcétera. Sus ingresos dependen de la calidad, la originalidad y la inteligencia de sus aportaciones, y el ejercicio de su trabajo implica el desarrollo de cuatro capacidades básicas: la **abstracción**, el **pensamiento sistémico**, la **experimentación** y la **capacidad de trabajar en equipo.**

La capacidad de abstracción es esencial para este tipo de trabajo y de trabajadores. La realidad debe ser simplificada para ser comprendida y manejada. El trabajador debe ser capaz de descubrir los patrones que ordenan los diferentes aspectos de la realidad. Para ordenar y reducir el caos de datos y de información que nos rodean, es preciso crear ecuaciones, analogías, modelos y metáforas. Desde esta perspectiva, el trabajador "simbólico" debe ser educado para la creatividad y la curiosidad. Las escuelas, en cambio, hacen exactamente lo opuesto: imponen modelos, brindan paquetes de soluciones prefabricadas, estimulan la obediencia y la memoria.

Desarrollar el pensamiento sistémico es un paso más adelante de la abstracción. Nuestra tendencia natural es pensar la realidad en compartimientos separados. La educación formal perpetúa esta tendencia al ofrecer enfoques "disciplinares" que dividen la realidad. Pero descubrir nuevas soluciones o nuevas soluciones a los problemas requiere comprender los procesos por los cuales las diferentes partes de la realidad se conectan entre ellas. Además de enseñar cómo resolver un problema, los alumnos deberían ser entrenados para analizar por qué se ha producido el problema y cómo se relaciona con otros problemas existentes o potenciales.

Para aprender las formas más complejas de abstracción y de pensamiento sistémico, es necesario aprender a experimentar. Comprender causas y consecuencias, explorar diferentes posibilidades de solución a un mismo problema son, desde este punto de vista, exigencias indispensables. Pero la experimentación tiene otra consecuencia importante: los estudiantes aprenden a aceptar la responsabilidad de su propio aprendizaje, cualidad necesaria para desempeños que exigen la reconversión permanente.

Por último, los trabajadores simbólicos trabajan en equipo, emplean mucho tiempo en comunicar conceptos y buscan consensos para continuar con la aplicación de sus planes. En lugar de educar para la competencia individual, este tipo de funcionamiento exige poner el énfasis en el aprendizaje grupal. Aprender a buscar y aceptar la crítica de los pares, solicitar ayuda, dar crédito a los demás, etc., es fundamental en este tipo de trabajadores.

Desde esta perspectiva de análisis, las empresas modernas aparecen como un nuevo sistema de funcionamiento basado en el desarrollo pleno de las mejores capacidades del ser humano. Estaríamos ante una circunstancia histórica inédita, donde las capacidades para el desempeño en el proceso productivo serían las mismas que se requieren para el papel de ciudadano y para el desarrollo personal. En el sistema capitalista tradicional de producción masiva, al contrario, se generaba un funcionamiento paralelo, a veces contradictorio, entre los requerimientos de la formación del ciudadano y del desarrollo personal, por un lado -donde las cualidades postuladas eran la solidaridad, la participación, la creatividad, el pensamiento crítico- y los requerimientos de la formación para el mercado de trabajo, por otro -la disciplina, la obediencia, la pasividad, el individualismo-. En los nuevos modelos de producción, en cambio, existe la posibilidad y la necesidad de poner en juego las mismas capacidades que se requieren en los niveles personal y social.

Un documento relativamente reciente, elaborado por una institución representativa de los grupos industriales más avanzados de Europa, refleja claramente este cambio[5]. El documento pretende ser un grito de alarma sobre la situación educativa europea frente a los requerimientos de la sociedad y, particularmente, de la economía. Así, por ejemplo, sostiene la necesidad de formar **individuos completos,** dotados de conocimientos y de competencias más amplias que profundas, capaces de aprender a aprender y convencidos de la necesidad de incrementar continuamente el nivel de sus conocimientos. La especialización precoz de la enseñanza secundaria inferior, vigente en muchos países de Europa, ya no parece adecuada a la realidad actual. Al dejar la escuela, los jóvenes deberían disponer de un conjunto de aptitudes generales científicas y literarias, de capacidad de juicio crítico, y un buen dominio básico de los tres pilares del saber: las matemáticas, las ciencias y la tecnología; la cultura humanista, y las disciplinas socioeconómicas. Deberían también saber comunicar, asumir responsabilidades e integrarse en el trabajo en equipos.

El documento reconoce que la competitividad de la economía europea depende de la calidad de su fuerza de trabajo. Sin embargo, sostiene explícitamente que la finalidad de la educación no consiste sólo en formar trabajadores, sino también en formar ciudadanos con capacidades tales como el dominio de la lengua, la comprensión de los fundamentos de las ciencias y de las nuevas tecnologías, el pensamiento crítico, la capacidad de analizar un problema, de distinguir hechos y consecuencias, la capacidad de adaptarse a situaciones nuevas, la capacidad de comunicarse y de comprender al menos una lengua extranjera, la capacidad de trabajar en equipo, el gusto por el riesgo, el sentido de la responsabilidad y la disciplina personal, el sentido de la decisión y el compromiso, la iniciativa, la curiosidad, la creatividad, el espíritu de profesionalidad, la búsqueda de la excelencia, el sentido de la competencia, el sentido del servicio a la comunidad y el civismo.

La novedad de estos postulados no radica tanto en el contenido de las proposiciones, sino en quiénes son sus portadores. Apropiándose del discurso educativo más clásicamente humanista, los industriales modernos sostienen que tienen necesidad *"... de individuos autónomos, capaces de adaptarse a cambios permanentes y de enfrentar un cesar nuevos desafíos [...]. Una educación fundamental equilibrada debe producir "hombres completos" más que especialistas. Es con este espíritu que preconizamos una formación polivalente. La misión fundamental de la educación es ayudar a cada individuo a desarrollar todo su potencial y a devenir en un ser humano completo y no en un instrumento para la economía. La adquisición de conocimientos y competencias debe estar acompañada de la educación del carácter, de la apertura cultural y del despertar de la responsabilidad social"*[6].

Manifestaciones más o menos similares se registran en otras regiones y a través de otros instrumentos. La economía y la teoría económica han revalorizado el papel de la educación en el crecimiento, superando las tradicionales concepciones acerca de los "recursos humanos" propias de los años sesenta, sobre la base de un énfasis mucho más fuerte en las capacidades y competencias de las personas y no meramente en la cantidad de años de estudios realizados. La "caja negra" de la teoría de los recursos humanos constituye, en esta nueva versión, el objeto principal de interés.

Redefinición de la relación educación-mercado de trabajo

La correspondencia entre las capacidades requeridas para el desempeño ciudadano y para el desempeño productivo abre nuevas perspectivas al papel de la educación en el desarrollo social. Estaríamos, en consecuencia, ante la posibilidad de superar la dicotomía tradicional que existía entre los ideales educativos y las exigencias reales para la producción. Los ideales educativos perderían, de esta manera, su carácter abstracto y el trabajo productivo asumiría características plenamente humanas.

Sin embargo, la realidad social es más compleja. El funcionamiento de las empresas no se basa sólo en el proceso técnico de producción, sino también en las exigencias sociales y económicas de la conquista de mercados, la maximización de beneficios y su apropiación. En este sentido, las nuevas modalidades de contratación, tanto de carácter externo como interno. La flexibilidad externa se refiere a la subcontratación de partes del proceso productivo hacia otras empresas, mientras que la flexibilidad interna se refiere a la polivalencia de su personal, que debe adaptarse a condiciones cambiantes de trabajo. Esta exigencia de polivalencia y de adaptación permanente, unida a las exigencias de trabajo en equipo y de creatividad en la solución de problemas cambiantes genera, potencialmente, un clima desestabilizador muy fuerte, tanto en el plano individual como en el institucional. Una de las formas de resolver esta situación de inestabilidad es dotar a las personas que ocupan estos puestos de trabajo de condiciones de seguridad muy altas, como contrapartida a una entrega total a las exigencias de la empresa.

Los aspectos más importantes de la discusión sobre el desempeño de los trabajadores claves son los que se refieren a la forma cómo se acumulan experiencias y conocimientos, por un lado, y a las posibilidades y modalidades de movilidad y de sustitución, por el otro. Al respecto, es muy interesante apreciar la coincidencia que existe en los análisis sobre las empresas tecnológicamente avanzadas acerca de la importancia cada vez mayor que adquiere la formación en el propio proceso de trabajo. Robert Reich, por ejemplo, no duda en afirmar que las competencias de los trabajadores involucrados en las tareas claves se "pudren en el trabajo y a través de la experiencia y compara esta situación con la existente en la economía tradicional de producción masiva y con los modernos formales de acumulación de conocimientos. La propiedad intelectual acumulada en *copyrights* y patentes, por ejemplo, sólo conserva los descubrimientos, es decir, los *productos finales de un proceso que debe ser permanentemente renovado. Conservar estos aspectos es fundamental en la economía tradicional de producción en masa, donde el crecimiento depende fundamentalmente de las economías de escala y de los volúmenes de producción de un mismo artículo. Pero, en una economía donde la vigencia de estos productos se agota rápidamente, el crecimiento depende mucho más de la acumulación de experiencias de un personal, sobre quien recae la responsabilidad de renovar los productos así como los procesos de producción*[8].

A partir de esta situación, los análisis de las nuevas tendencias económicas coinciden en sostener que estos trabajadores son cada vez menos intercambiables, menos sustituibles. De ser cierta esta tendencia, estaríamos ante un fenómeno que modifica sustancialmente el funcionamiento del mercado de trabajo y las relaciones entre mercado de trabajo y educación. La utilización plena de las capacidades personales de creatividad, imaginación e inteligencia en el proceso productivo implicarían la pérdida de gran parte de la autonomía "existencial" de los trabajadores. Llevada a sus extremos, esta tendencia podría derivar en un escenario que se asemejaría a la situación corporativa medieval, donde, a partir de la posesión de un conjunto de capacidades iniciales de aptitud para el ejercicio de un oficio, se accedía a un proceso de aprendizaje en el lugar de trabajo que adquiría un carácter casi familiar y de total compromiso personal.

La posibilidad de reemplazar a los trabajadores claves o, dicho en otros términos, de mantener el carácter lo más abierto posible del mercado de trabajo, constituye un aspecto central de las opciones sociales que se plantean para el futuro. Aun a riesgo de simplificar demasiado la complejidad de las perspectivas futuras, vale la pena presentar dos escenarios extremos que tendrían la virtud de permitirnos apreciar algunas características básicas de las opciones sociales frente a las cuales deberemos reaccionar. El único sentido que tiene advertir sobre desarrollos futuros a partir de los elementos hoy vigentes consiste, precisamente, en anticipar y eventualmente evitar algunos de esos fenómenos que, como es obvio, no se presentan ni se presentarán tal cual en las diferentes realidades sociales.

calidad para todos

Juan Carlos Tedesco

El primer escenario remite, bien a la metáfora de la "nueva edad media", que varios autores, especialmente Alain Minc, han difundido en los últimos años, bien a metáforas tales como el neo-despotismo ilustrado. El segundo escenario remite a la posibilidad de una sociedad solidaria, basada en compartir bienes escasos como el trabajo y los beneficios de una economía altamente productiva.

El aspecto central de las diferentes posibilidades que se presentan en el primero de los escenarios mencionados es la ruptura de la cohesión social. Esta ruptura puede adquirir la forma de la «dualización» de la sociedad, la existencia de «redes» que integran en forma transnacional a individuos y grupos, pero que excluyen en forma total a los que no participan de la red, la difusión de solidaridades y formas de reproducción basadas en aspectos o intereses particulares y, en consecuencia, un debilitamiento significativo de todas las formas de expresión de los intereses generales. El sector "dominante" sería, por primera vez en la historia, el grupo de trabajadores que posee los conocimientos socialmente más significativos y que se dedica por completo a su trabajo. Las relaciones sociales ya no serían, como en el caso del capitalismo tradicional, relaciones de explotación. La exclusión o, como ha sugerido Robert Castel[9], la "des-afiliación" a la sociedad de vastos sectores de población sería la consecuencia central de este tipo de estructura social. Los excluidos serían casi "inútiles" desde el punto de vista social y económico y, en ese sentido, no constituirían un actor social. Instalados en forma permanente en la precariedad y en lo inestable, generarían actitudes y patrones culturales basados en la dificultad de controlar el porvenir. Sus estrategias de supervivencia "día a día" darían lugar a lo que Castel llama la "cultura de lo aleatorio". A diferencia de los trabajadores clásicos, el problema que plantean estos sectores es su mera presencia, pero no sus proyectos. La des-afiliación podría conceptualizarse no tanto en términos de ausencia completa de lazos o de relaciones, sino de ausencia de participación en las estructuras que tienen algún sentido para la sociedad. Desde el punto de vista político, estos niveles tan altos de exclusión solo podrían mantenerse con niveles igualmente altos de autoritarismo. Mantener el sistema democrático en una situación donde un porcentaje significativo de ciudadanos no cuenta, desde el punto de vista económico y donde las formas de integración y cohesión son tan débiles aparece como una tarea poco realizable.

Las alternativas a este escenario regresivo se basan, precisamente, en la definición de estrategias para mantener la cohesión social. El postulado central de estas proposiciones consiste en evitar que el trabajo sea monopolizado por una elite de la sociedad. Como el trabajo constituye, en consecuencia, el aspecto clave de estas alternativas, donde -desde el punto de vista educativo- resulta crucial definir si el acceso a las competencias que son necesarias para el desempeño en el sector clave de la economía puede o no ser universal.

El análisis de André Gorz es, probablemente, el que más ha contribuido al desarrollo de estas alternativas a la dualización de la sociedad. Su planteamiento parte de la hipótesis de que la "banalización" de las competencias exigidas por el sector moderno de la economía, acompañada de una política de reducción de la duración del tiempo de trabajo, constituye el medio más eficaz para evitar la ruptura de la cohesión social y la dualización de la sociedad. Pero la banalización de las competencias no significa la descalificación y la rutinización del trabajo, sino una ampliación significativa del acceso a las calificaciones, a las competencias, que exige el desempeño en los puestos claves de trabajo:

«La banalización de las competencias significa simplemente que lo que yo hago, otros, muchos otros, pueden hacerlo. O aprender a hacerlo. Una infinidad de competencias reservadas hasta ahora a las elites han sido banalizadas desde hace unos veinte años: el conocimiento de lenguas extranjeras, la utilización de una computadora, los principios de la dietética (...). En consecuencia, la banalización de las competencias y de las calificaciones superiores es el medio indispensable y el más eficaz para combatir la dualización de la sociedad (...). Ella es el complemento necesario de una política de reducción de la duración de la jornada de trabajo para una distribución de los puestos, aun de los más cualificados, sobre un número mucho más grande de personas activas.»[10]

Estos dos escenarios presentan los grandes ejes de debate sobre las orientaciones educativas del futuro y, como se apreciará enseguida, nos obligan a redefinir no sólo el problema de la calidad de la educación, sino también el vínculo entre calidad y cobertura del sistema.

Desde el punto de vista cualitativo, no caben dudas de que las capacidades que la acción educativa debe promover son aquellas que requiere el desempeño en los sectores más avanzados de la actividad productiva. Sin embargo, a diferencia de lo que sucedía en el modelo de producción masiva tradicional, el ejercicio de estas capacidades no tiene lugar, exclusivamente en la actividad productiva. La capacidad de abstracción, la creatividad, la capacidad de pensar en forma sistémica y de comprender problemas complejos, la capacidad de asociarse, de negociar, de concertar y de emprender proyectos colectivos son capacidades que pueden y deben ejercerse en la vida política, en la vida cultural y en la actividad social en general. La paradoja de esta evolución de las relaciones entre educación y trabajo consiste en que, justamente cuando la noción se hace más estrecha, cuando las exigencias de la competitividad económica reclaman el uso intensivo del conocimiento y de la educación, es cuando la especificidad del vínculo desaparece. Formar para el trabajo y formar para la ciudadanía reclaman las mismas actividades El conflicto, la tensión, se trasladan de nuevo al ámbito cuantitativo: definir cuántos y quiénes tendrán acceso a esta formación.

Si predomina la lógica de los intereses particulares y de corto plazo, volveremos a formas elitistas de distribución de los servicios educativos. La privatización de la producción y distribución de conocimientos sería la consecuencia natural de esta orientación. La viabilidad y la posibilidad de mantener en forma sostenida un sistema de este tipo, que implica exclusión y autoritarismo con respecto a los excluidos, son dudosas. Ningún sistema basado en la exclusión y el autoritarismo puede ser sustentable en el largo plazo. Es por eso por lo que la demanda de calidad para todos, basada en el supuesto según el cual todos los seres humanos son capaces de aprender, constituye la alternativa socialmente más legítima. Esta exigencia de democratización en el acceso al dominio de las competencias socialmente más significativas tiene, además de un fundamento ético, un evidente fundamento sociopolítico.

Notas

1. Alvin Toffler, El cambio... *op. cit.*
2. Robert Reich, The Work of Nations. Preparing Ourselves for 21st-Century Capitalism. *Nueva York, Alfred A. Knopf, 1991.*
3. Alvin Toffler, El cambio... *, op. cit.*
4. Robert Reich, The Work of ... *op. cit.*
5 ERT, Une education européenne. Vers une société qui apprend. *Bruselas, febrero de 1995. Los miembros de la ERT son, entre otros, Fiat, Pirelli, Shell, Siemens, Bayer, Nestlé, Petrofina, Olivetti, Telefónica, etcétera*
6. ERT, Une education..., *op. cit.*
7. André Gorz, Metamorphoses du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique. *Paris, Galilée, 1988.*
8. Robert Reich, The Work of ..., *op. cit.*
9 Robert Castel, Les métamorfoses de la question sociale. Une chronique du salariat, *Paris, Fayard, 1995.*
10. André Gorz, Metamorphose... *op. cit.*

*Este artículo es transcripción del capítulo III del libro *El Nuevo Pacto Educativo. Educación, competitividad y ciudadanía en la sociedad moderna*, de Juan Carlos Tedesco, publicado por Alauda-Anaya, en 1995.