

**CRISIS DE SIMULTANEIDAD EN RELACIÓN EDUCACIÓN TRABAJO**  
SIMULTANEITY CRISIS IN THE RELATIONSHIP BETWEEN EDUCATION AND WORK

\*Rolando Smith Ibarra

Correo: rsmith@uc.edu.ve

**Facultad de Ciencias Económicas y Sociales**  
**Universidad de Carabobo**

---

\*Doctor en Ciencias de la Educación. Profesor Titular de la Universidad de Carabobo. Ocupó el cargo de Director de la Escuela de Relaciones Industriales, Secretario y Vicerrector Académico de la Universidad de Carabobo. Actualmente es Coordinador del Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (Lainet). Pertenece al sistema nacional de investigadores PEII, nivel C.

---

**Sección:** Artículo

### RESUMEN

En este trabajo se analizan las vinculaciones que históricamente han caracterizado los mundos de vidas institucionales de la educación y el trabajo. Para el abordaje de la problemática se hace un análisis de los procesos de transformación de la cuestión educativa y laboral; se hace énfasis en la necesidad de superar el binomio formación empleo a objeto de recolocar la discusión en el ámbito de los hechos sociales. La relación educación y trabajo debe ser restituida orgánica y funcionalmente, como palanca del desarrollo sustentable y una relación que debe permear transversalmente a la sociedad (hacer el saber para saber hacer teniendo como eje esencial a los ciudadanos como garantes de justicia social). Todo el ejercicio discursivo nos conduce a valorar la formación centrada en, para y con la gente en acciones donde se valore el trabajo, como acción liberadora.

**Palabras clave:** Educación, trabajo, simultaneidad.

**Recibido:** Octubre 2014

**Aprobado:** Diciembre 2014

### ABSTRACT

In this study, the linkages that have historically characterized the institutional life worlds of education and work are analyzed. For addressing the problem an analysis of the processes of transformation of the education and employment question becomes; the emphasis is on the need to overcome the job training to reposition the object of discussion in the field of social facts binomial. The relation between education and work must be restored structurally and functionally, as a lever for sustainable development and a relationship that should permeate across society (do knowledge to know to do, having as essential axis citizens as guarantors of social justice). All discursive exercise leads us to value the training focused on for and with people in actions where work is valued as liberating action.

**Keywords:** education, work, simultaneity.

## I.-Introducción

Crisis de simultaneidad en la relación Educación Trabajo alude a la ausencia de sincronización concurrente entre la escuela y el mercado de trabajo, entre la formación y el mundo laboral, como hechos sociales. La educación como hecho social institucionalizado a través de los espacios de formación (formales, informales, no formales) y el trabajo como proceso social que articula capacidades, habilidades, destrezas con medios de trabajo en la construcción de los mecanismos (bienes y servicios) que permiten satisfacer sus necesidades, constituyen los fundamentos esenciales que permiten que la sociedad alcance la realización de sus ideales suscritos en su carta fundacional. Al respecto la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela señala:

Artículo 3. ° El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución. La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.

La educación como institución social tiene en sus valores éticos, estéticos y cognitivos, bajo marcos regulatorios socialmente estatuidos, los mecanismos que históricamente le han permitido la socialización e integración social de los individuos al todo societario y endocultural.

La organización del todo educativo no es distinta a las formas organizativas dominantes en el todo social y reproduce en su dinámica los aspectos dominantes del paradigma de origen (Burocrático, Taylor- fordista, post fordista entre otros) Esto resulta interesante en tanto por ejemplo la educación se expresaba como un espacio de libertad, de formación del espíritu pero bajo cánones estatuidos como racionales donde el control social sobre el proceso es vital a los intereses de la sociedad emergente o consolidada.

La escuela aparece en ese sentido sentenciada en su funcionamiento por los dispositivos de control. Al respecto la Unesco (2008) en un documento de la Red Regional de Innovaciones Educativas para América Latina y el Caribe, Educación y Trabajo señala que tanto la escuela como el trabajo no escapan al poder disciplinario.

La disciplina “estructura tanto el espacio como el tiempo de su utilización completa, los convierte en espacios y tiempos utilizables enteramente mediante una serie de técnicas” (Foucault, 1975, p.p. 145-146) entre ellas la clausura, el parcelamiento, la regla de los emplazamientos funcionales, la planificación del tiempo, la elaboración temporal de las funciones.

El trabajo, hecho social, que debe ser abordado desde la perspectiva del proceso social que articula las personas con sus medios para la producción de bienes y servicios, es esencialmente un escenario social de intercambio y de vinculación social. Como bien social está revestido de legitimidad en su ejercicio, distribuye roles, es un escenario de ejercicio de la autoridad, en un medio de dominación signado, en la sociedad capitalista, por la división del trabajo y por un ejercicio positivo, racional constituido por marcos regulatorios que rigen la conducta de sus actores.

La educación y el trabajo se articulan social e históricamente en un continuo que fija roles, asigna funciones en el contexto de la división social del trabajo. Ambos procesos permiten la construcción simbólica de representaciones sociales del quehacer cultural y socio económico de la sociedad, siendo a su vez, espacios estructurados en los cuales permea la vida social, como constructor de identidades. La educación es el espacio de construcción y difusión de los saberes, de la cultura y su administración. El trabajo es la entidad social que construye

el hacer de la sociedad. El saber hacer, el hacer el saber es el espacio de relación donde los sujetos históricos definen sus actuaciones.

El acto educativo es de vínculo social y constructor de identidades, de concientización cultural, conductual y valorativa de la sociedad; por tanto, la educación es un proceso que guía, conduce, forma, instruye siendo inherente a la condición social y humana, tal y como lo es el trabajo, como actividad humana cultural que permite que los sujetos con sus medios de trabajo, transformen la naturaleza y a ellos mismos.

Dar cuenta de la cuestión educativa y laboral es saber hacer el saber y el hacer y a su vez hacer saber el hacer con contenidos, con productos. Ese proceso invoca a la concurrencia sistémica y valorativa de los hechos educativos y laborales en un contexto intermediado por lo económico, lo social, lo político y sujetos a transformaciones, (metamorfosis de la cuestión social), donde se adoptan y se practican acciones organizativas, valoradas por el entorno como pertinente, útiles. La sociedad asume posturas y acciones en correlación al estado de las formas administrativas de focalizar su desarrollo (burocracia, estructuras flexibles, adaptativas).

Se trata de saber que ambas expresiones tienen un sentido integrativo en tanto a través de la educación nos hacemos necesarios y pertinentes y con el trabajo, como acción vital nos hacemos educadores de la vida social y productiva.

## **II.- Metamorfosis de la cuestión educativa y laboral**

Los avances tecnológicos y su vinculación con los contenidos de la organización social del trabajo nos permiten visualizar una manera distinta de relacionar los factores básicos sobre los cuales se explicaba el quehacer de las organizaciones y su impacto en los contenidos del empleo y, por consiguiente, en los factores sociales que se estructuraban alrededor de la formación de las personas.

En efecto, la situación actual de las organizaciones productivas, impactadas por la llamada revolución científica tecnológica o tercera revolución industrial, le han dado al problema de la productividad, del empleo y la formación, contenidos no sólo distintos, sino esencialmente diferenciados, donde el factor humano, es catalogado ya no sólo como un recurso productivo más, sino como el factor que sumando valor agregado, le imprime al problema de la riqueza social un contenido distinto, se constituye en el diferencial que le agrega innovación, creatividad y conocimiento al quehacer de la producción social.

En este contexto de ideas, la relación educación-trabajo adquiere una connotación distinta, donde la educación comienza a ser observada como un mecanismo estratégico de corte organizacional que apuntala los nuevos esquemas que signan la llamada sociedad del conocimiento, y en consecuencia, la educación comienza a ser visualizada como una inversión rentable con capacidad para agregar valor objetivo, en términos de la constitución del llamado capital intelectual organizacional.

Desde esta nueva perspectiva, el problema de la formación integral en términos de competencias laborables, comienza a ser un mecanismo que va mucho más allá del entrenamiento, en tanto se convierte en un instrumento valioso y estratégico del desarrollo e incorporación de los nuevos adelantos técnicos asociados al trabajo.

La educación asume entonces un contenido revolucionario en su relación con los procesos de transformación en el trabajo, cuya complejidad, asociada a los nuevos contenidos organizacionales, le da una caracterización distinta, signada ahora por contenidos polivalentes

flexibles, es decir, por una variabilidad de habilidades exigibles, con mayor nivel de identidad y significación, mayor autonomía y capacidad de integración de resultados evaluables y reconocibles.

Evidentemente, el problema planteado en estos términos nos obliga a relacionar los paradigmas que subyacen en la discusión. Uno de corte tradicional de contenido Fordista y otro, centrado en la eficiencia, bajo contenidos de producción racionalizada (producción flexible).

### **III.- Crisis de Simultaneidad en la Noción de Currículum y Trabajo**

La práctica del conocimiento involucra respuestas a qué, cómo, dónde, con qué, con quién, a quiénes, constituyendo los ingredientes sobre los cuales se teje el quehacer de un Currículum. Siendo éste el punto operativo sobre el cual se administran los contenidos de la formación, conviene conceptualizar el currículum como el escenario social con y a través del cual se realiza la gestión social del saber.

Esto implica aceptar su carácter social e histórico, su contenido paradigmático, lo cual supone valorar el contenido del mismo, con el propósito de ubicarlo en un contexto histórico que nos permita relacionarlo con el escenario donde este se justifica, o determinar cuál es el rol que cumple en su relación con los elementos sustanciales de la realidad.

El reconocer tal principio es vital, por cuanto involucra el tener que relacionar de una manera global e integral, el currículum social con el contenido social del trabajo, en los términos indicados anteriormente. Al romperse la lógica del contenido social del trabajo (ruptura del Fordismo/Trabajo Tradicional), se rompe la armonía relacional de la formación con lo demandado por el sector trabajo, tal y como lo señala Delgado de Smith (2001) en su investigación sobre el trabajo: Pasado y Presente.

La crisis del modelo de trabajo, sustentado en una concepción fordiana y el desarrollo de formas alternativas de visión del mismo, evidencia la fragilidad con la cual se construyó el sistema educativo, y lo ubica en la imperiosa necesidad de su redefinición y adecuación a los nuevos tiempos, tal y como lo señala Gallarty Jacinto (1995).

En ese orden de ideas, se puede catalogar el currículum como obsoleto, rígido y altamente hipertrofiado. Estos rasgos se valoran en su relación con un entorno cambiante, flexible, donde se demandan criterios y formas de desarrollo formativo, que den cuenta de la multivariabilidad y polifuncionalidad con la que se asume el trabajo.

La crisis del modelo tradicional burocrático, estandarizado inflexible de corte oferente en el trabajo, evidencia la crisis de los factores que permitieron una relación funcional entre el mundo del trabajo y la educación que se queda rezagada como consecuencia de las nuevas formas que asume la producción social (descentralizada, flexible, estructurada sobre la demanda social). El trabajo se estructura para la demanda mientras que la educación sigue estructurada sobre la oferta y atrapada en su concepción tradicional. Se trata de observar que estos cambios sustanciales que están descolgando a lo educativo de los nuevos escenarios.

Al respecto, en un mundo signado por la incertidumbre, volátil en su construcción, señala Bautman (2011) que...“de cambios instantáneos e impredecibles los objetivos últimos de la educación ortodoxa, como las costumbres arraigadas, los marcos cognitivos sólidos y las preferencias de valores estables...se ha pasado... a un mercado abierto donde puede ocurrir cualquier cosa en cualquier momento” (p. 111).

Lo construido como verdad educativa se desvanece, en tanto el entorno de transferencia, ha mutado a realidades simbólicas distintas, complejas, atravesado por procesos acelerados

de incorporación de saberes, que hacen inviable las verdades de ayer. Ello significa estar en capacidad de tener las competencias necesarias para aprender a desaprender en un proceso dialéctico de construcción de nuevos escenarios. Se trata de saber que como lo expresa Bautman(2008, p. 27) "los retos actuales están golpeando duramente la esencia misma de la educación". Esta idea es compartida porAttali (1999, p. 114), al indicar que

...la ausencia de sincronización entre realidades cambiantes puede inducir, como nos señala a hacer de la educación, no un mecanismo para moldear identidades culturales y sociales sino un medio del mercado para favorecer prácticas mercantiles de los procesos educativos (industrial del espectáculo)

La educación al igual que el trabajo estructuran su acción organizativa a través de categorías y conceptos equivalentes, como el tiempo, la organización de sus aspectos funcionales, marcos regulatorios y maneras de gestionar. En la construcción de la modernidad de ambos aspectos, se observa la prevalencia de organizaciones estandarizadas, con división del trabajo en tareas, de corte burocrático, sólidas sustentadas en un orden racional positivo, centradas en acciones sociales instrumentales, centradas en la búsqueda del control. El agotamiento de los modelos de base de la modernidad como consecuencia de la transformación de las organizaciones en entidades de producción flexible, centradas en las demandas sociales coloca el tema de la relación educación trabajo en una dimensión distinta. Al respecto es interesante indicar que el agotamiento de los modelos de referencia de corte burocrático, de contenido taylorfordistaimplicó, tal y como lo indica Rifkin (1994) el fin del trabajo, es decir, el fin de una manera de organizar el trabajo por tareas, monovalente, con predominio de la especialización extrema, con funciones estandarizada, rigidez organizativa. Las nuevas formas de organización del trabajo, centrada en los saberes, induce a un cambio de perspectiva, de división del trabajo, una nueva forma de ver el trabajo ya las organizaciones.

La complejidad de los procesos organizativos y de relación con un entorno competitivo centrado en los saberes, invoca procesos sistémicos de simplificación y de reducción de la misma, a través de procesos de redefinición y de rearticulación entre el mundo del trabajo, el mercado de trabajo y los desarrollos cognitivos y de formación de la sociedad, tal y como los señala Delgado de Smith(2006) al abordar el mundo del trabajo desde la perspectiva de Luhmann y Maturana.

Los nuevos escenarios sociales, estructurados por una sociedad donde se privilegia cada vez más el valor del conocimiento, con mercados de trabajo diferenciados, con mecanismos de intercambios diferenciados (nueva división internacional del trabajo), en un contexto globalizado, competitivo, signados por una cultura de calidad, nos colocan en la necesidad de adecuar el problema de la formación en términos de adaptación, integración, con el contenido altamente diferenciado de un mercado laboral, que demanda no sólo capacidad, sino esencialmente competencias laborales, un mercado polivalente y flexible que está demandando del sector educativo, esfuerzos de flexibilidad y polivalencia en su formación.

La simultaneidad sistémica alude a la ocurrencia de acontecimientos educativos altamente similares, donde con independencia de los contextos, concurren y se materializan opciones y principios unitarios de actuación, definidos alrededor del hecho social escuela. Este proceso encuentra su esencia explicativa en el contenido de simultaneidad sistémica estructurada alrededor del concepto de trabajo, cuya noción básica está asociada al individuo, en tanto portador de una formación, puesta a disposición de una organización social, que la usa en atención a la dinámica impuesta por los factores socio técnicos de la producción.

Esta lógica del trabajo estructura prácticas y modalidades de integración, valoradas y formalizadas culturalmente a través de la escuela, que se convirtió en la aliada ideal de tales

propósitos. Socializar y formar para el trabajo, para la integración cultural y valorativa de los actores sociales, compartiendo un marco legítimo de racionalidad en la actuación; es el rol que asumió en un proceso de simultaneidad (homogeneización ideológica del contenido del trabajo fordiano) sistémica (unidad de acción y la determinación de límites de su actuación).

Desde luego, al variar la noción del trabajo y centrar la atención en un mecanismo de simultaneidad distinto (crisis de simultaneidad del fordismo), se crean las bases para el rompimiento del esquema de la escuela, o lo que es lo mismo, ésta se queda sin respuestas frente a la nueva realidad.

En esta nueva realidad signada por un efecto globalizador de la economía y del trabajo, la existencia de una sociedad del conocimiento que introduce nuevos esquemas de visión paradigmática de la realidad, el crecimiento de lo diverso en un mundo multicultural nos ubica en la imperiosa necesidad de definir el nuevo mecanismo de relación entre la educación y el trabajo, entre los esquemas de formación y el mundo del trabajo.

La nueva simultaneidad sistémica del trabajo debe ser acompañado de una nueva simultaneidad del mundo de la educación. La comprensión de esta nueva relación es posible encontrarla en un escenario de relación y de paradigmas de producción diferenciados, en el que se trate de valorar el proceso de trabajo como "una novedad", donde se califica al individuo por sus competencias y capacidades en relación al mundo del trabajo, demandando perfiles adaptativos, creativos, innovadores, autónomos, polivalentes y flexibles.

## **V.- La Educación y el Mundo del Trabajo**

Las razones que armonizan en un todo social al conjunto de instituciones sociales obedecen a una teleología construida históricamente y fortalecida en los vínculos sociales que configuran un tejido de intercambio y de acciones sociales direccionadas. Esos atributos sistémicos y funcionales permiten visualizar un andamiaje de institucionalidad reforzada en la creencia legítima de delegación que la sociedad le da a cada institución social.

Este proceso, en el caso cultural y educativo, tiene una importancia capital, en virtud de los roles que tales escenarios sociales tienen en el concierto social. En efecto, lo cultural refuerza el sentido de lo valorativo, espiritual y trascendente del hombre y, lo educativo a través de su institución paradigmática, la escuela, se constituye en términos generales, en el instrumento que conectado al aparato productivo, permite la generación de la riqueza social.

La educación es una instancia social, a través de la cual fluye el proceso de reconocimientos, estima, estatus, jerarquización y estratificación social, y legítima la inserción ocupacional, que socializa y democratiza los instrumentos del saber, como vía para el proceso de distribución de los roles sociales

La escuela, como instancia destinada a preservar los mecanismos de legitimidad de la acción social, está en relación con el proceso de trabajo de la sociedad. En efecto, es imprescindible articular el quehacer de la misma, con el quehacer del trabajo. Por ello, aparece como natural suponer que debe existir una relación biunívoca entre educación y trabajo.

Esta relación se refuerza en lo que ha sido la evolución histórica de la sociedad moderna donde la educación termina conformando un todo socializado de saberes al servicio de las especificaciones del trabajo y de la necesidad de aprendizajes formalmente demandados como necesarios por la sociedad.

Este proceso, que es cultural invoca prácticas organizativas, que son tomadas de la visión de la eficiencia, la calidad y la efectividad; crea un puerto de conceptos que implican en sus

contenidos sociales los valores deseados por la sociedad. Con ello se refuerza el contenido ideológico y político que la escuela tiene con respecto al todo social. En definitiva, se trata de precisar que el funcionamiento y desarrollo del quehacer educativo aparece asociado al contenido que asume el aparato productivo, la organización del trabajo y el proceso de estructuración social que se genera.

Es necesario en definitiva entender que la velocidad de los cambios que operan en el mundo de la producción y su impacto en la formación, requieren de un esfuerzo que va más allá de la simple relación de oferta y demanda de recursos humanos y ello equivale a establecer una conjugación entre un mundo acelerado y dinámico (empresarios) con otro, de ritmo pausado, reflexivo y poco práctico, como lo es el educativo.

La articulación cobra una importancia capital cuando lo analizamos a la luz de los procesos revolucionarios que están ocurriendo como consecuencia de los avances tecnológicos (el impacto de las nuevas tecnologías de información y comunicación, el acelerado proceso de transformación de las áreas productivas, producto de los impactos de la electrónica, la biotecnología, la microelectrónica) que demandan nuevos y variados esfuerzos de interconexión, no sólo de empleabilidad y nuevas competencias, sino de carácter interpretativo y valorativo. Es decir, conocimientos conjugados con aptitudes, actitudes y valores, cuyo impacto requiere la aceptación de un redimensionamiento de la relación Educación-Trabajo.

Se busca dar respuesta a la exclusión social, a la inserción temprana al mercado laboral y se supere la vieja dicotomía entre estudiar y/o trabajar, para asumirla dentro de un contexto general que oriente y facilite el proceso de promoción de ciudadanos con competencias que, siendo reconocidas socialmente, se convierten en factor generador de la sinergia social dirigida a la conformación del capital social.

Todo lo anterior supone reconocer el fracaso de la simultaneidad construida modernamente, que pretendió estandarizar, especializar, universalizar, y dar un carácter conservador a las estructuras contenidas en visiones curriculares lineales y monovalentes de un mundo del trabajo. Se trata ahora de reconocer el contenido polivalente, flexible y absolutamente integrativo que están asumiendo los saberes, en un continuum de relación concreta con las transformaciones gestadas por la revolución del conocimiento e integrarla dentro de una visión caracterizada por competencias múltiples.

La reinterpretación de la problemática de la formación en términos flexibles y polivalentes requiere de un nuevo escenario de educación, que supere el esquema tayloriano. En el fondo del problema, hemos indicado la existencia de un proceso que nos obliga a revolucionar la forma convencional con la que hemos asumido la articulación entre el mundo de los aprendizajes y el mundo del trabajo; entre el mundo de los saberes educativos y el mundo de los saberes productivos.

Entre ambos media una cultura que refleja un dilema sustancial ¿Qué hacer frente a un mundo social cambiante, revolucionario en sus formas de trabajo, con respecto a un sistema educativo sumergido en una simultaneidad normatizada de respuestas rígidas, obsoletas y desarticuladas de las propuestas culturales, instrumentales, efectivas, que imperan en el todo social? No cabe duda que se debe ir a los cimientos de la formación, para poder revolucionar la articulación a las nuevas formas de producción social, sin obviar el problema de la formación continua. Se requiere por ende, reafirmar las bases de los saberes internalizados y exteriorizarlos en competencias socialmente demandadas.

No se puede hablar de relación entre educación y trabajo como sinónimo de capacitación y empleo. La relación es histórica y se encuentra en las propias propuestas de la educación

y su forma curricular de expresarlas (administración legítima de los saberes), que no son otras que aquellas devenidas de su propio entorno productivo, que al cambiar dejan atrás las formas usuales de socialización y estratificación (Coriat: 1993).

Siempre que se aborde el tema educación para el trabajo se intenta construir un andamiaje curricular destinado a desarrollar habilidades y destrezas específicas, de contenido monovalente, respondiendo a objetivos específicos. "Dime qué necesitas y te lo formamos". Este viejo esquema requiere ser sustituido por un mecanismo que permita una formación revestida de integralidad, o lo que es lo mismo, estructurada en respuestas polivalentes de calidad.

## **VI.- Trabajo y educación pilares del desarrollo integral**

En un trabajo sobre nuevas tecnologías, informatización y trabajo Hamidian y Smith (2012) señalan:

Es un hecho común señalar las implicaciones que la revolución científica y tecnológica tiene y seguirá teniendo sobre el mundo del trabajo, al introducir modificaciones importantes en la configuración de los sistemas productivos, en la organización del trabajo, así como en las denominaciones que se dan a las formas de contratación y uso de la fuerza de trabajo. Aparecen nuevas formas de trabajo, tanto en el ámbito de la producción, como en el de los servicios. Hablamos de nuevas maneras de articulación productiva con aplicaciones novedosas, donde la automatización, la robótica, la burótica, abren espacios de nuevas calificaciones laborales, nuevos operadores con sustanciales diferencias de formación, aparecen nuevos oficios articulados a la producción de símbolos, y una nueva realidad laboral donde la virtualidad coge cuerpo gracias a las aplicaciones que se hacen a partir de las nuevas modalidades de comunicación y manejo de la información. (p. 453).

Implica ello que los nuevos esquemas de organización de la vida social y productiva está descolocando el papel tradicional de la educación, por acciones flexibles, adecuadas a los nuevos criterios de acciones comunicativa, que estructuradas sobre el control social permitan el desarrollo de una nueva ciudadanía productiva y laboral. En efecto, la creciente demanda de soluciones al problema de la competitividad pasa por caracterizar y precisar el rol que la educación tiene en la conformación de la conciencia social comprometida con el desarrollo integral de la nación.

Competitividad y desarrollo, calificación y productividad, educación y trabajo, constituyen los argumentos sociales sobre los cuales se construyen las opciones estratégicas de calidad y bienestar social como consecuencia de la producción de la riqueza nacional. Este dualismo conceptual opera como un mecanismo que optimiza y direcciona el poder creador del colectivo nacional, en tanto supone que la educación califica el potencial humano para la competitividad, en virtud de la cual, se construye el desarrollo del país, por acción de un capital humano - trabajo con capacidad de agregarle valor al acto de la producción social.

Dentro de este contexto de acciones globales, se ubica un proceso específico de relación, donde su caracterización global mantenida como cierta e inobjetable comienza a resquebrajarse a favor de una nueva forma de articulación, matizada por componentes flexibles, polivalentes, que suponen en la práctica una nueva concepción educativa, signada por componentes de significación y pertinencia social distintas, donde opera la multivariabilidad de opciones en función de un contenido de trabajo absolutamente distinto.

Esta crisis de la relación, involucra una crisis en el paradigma clásico que articulaba educación y trabajo, dando origen a una nueva forma de simultaneidad en el concepto de educa-

ción y trabajo. La crisis del paradigma se constituye entonces en el principal argumento que justifica el esfuerzo intelectual por precisar su contenido y valorar sus niveles de actuación, caracterizando históricamente sus dimensiones.

Otro aspecto que justifica, y le da sentido a la investigación, consiste en crear los mecanismos de visión racional de la articulación educación-trabajo, que permite destacar como cierta la fase terminal del proceso como el principio, renacimiento de una visión del trabajo signada ahora por competencias laborales que se legitiman en una nueva racionalidad del trabajo. El fin del trabajo como sinónimo de un nuevo trabajo crea las bases conceptuales que nos animan al análisis de la nueva forma de visualizar el problema.

El poder construir a partir de esta visión una plataforma previsible de soluciones prácticas, donde se favorezca una educación comprometida con el mundo del trabajo, permite recrearnos en una opción de intervención derivada de la reflexión que podamos hacer alrededor de este objeto de estudio, con lo cual resaltamos el contenido útil de la investigación como instrumento de acción social, de intervención social comprometida con la búsqueda del bienestar social.

## **VII.- La organización en progreso y su efecto en la educación y el trabajo**

Los avances tecnológicos y su vinculación con los contenidos de la organización social del trabajo nos han permitido visualizar una manera distinta de relacionar los factores básicos sobre los cuales se explicaba el quehacer de las organizaciones y su impacto en los contenidos del empleo y, por consiguiente, en los factores sociales que se estructuraban alrededor de la formación de los recursos humanos. En efecto, la situación actual de las organizaciones productivas, impactadas por la llamada revolución científica tecnológica, o tercera revolución industrial, le ha dado al problema de la productividad, del empleo y la formación, contenidos no sólo distintos, sino esencialmente diferenciados, donde el factor humano, es catalogado ya no sólo como un recurso productivo más, sino como el factor que sumando valor agregado, le imprime al problema de la riqueza social un contenido distinto, en tanto, se constituye en el diferencial que le agrega innovación, creatividad y conocimiento al quehacer de la producción social.

En este contexto de ideas, la relación educación-trabajo adquiere una connotación distinta, en tanto la educación comienza a ser observada como un mecanismo estratégico de corte organizacional que apuntala los nuevos esquemas que signan la llamada sociedad del conocimiento, y en consecuencia, la educación comienza a ser visualizada como una inversión rentable con capacidad para agregar valor objetivo, en términos de la constitución del llamado capital intelectual organizacional.

Desde esta nueva perspectiva, el problema de la formación integral en términos de competencias laborables, comienza a ser un mecanismo que va mucho más allá del entrenamiento, en tanto se convierte en un instrumento valioso y estratégico del desarrollo e incorporación de los nuevos adelantos técnicos asociados al trabajo. La educación asume entonces un contenido revolucionario en su relación con los procesos de transformación en el trabajo, cuya complejidad, asociada a los nuevos contenidos organizacionales, le da una caracterización distinta, signada ahora por contenidos polivalentes flexibles, es decir, por una variabilidad de habilidades exigibles, con mayor nivel de identidad y significación, mayor autonomía y capacidad de integración de resultados evaluables y reconocibles.

Se puede inferir que la crisis de simultaneidad de la relación educación-trabajo, desde la óptica de la gestión de los recursos humanos, no es más que crisis del paradigma tradicional

y su solución en un nuevo paradigma, donde el problema esencial lo constituye el mundo del trabajo, bajo criterios de competencias laborales.

### **VIII.- Las Relaciones Industriales y el Mundo de las Competencias**

Las transformaciones permanentes que ocurren en el mundo del trabajo como consecuencia de las transformaciones socioeconómicas (revolución científico tecnológica) y de su impacto en la cosmovisión del trabajo (visión sociocultural) permiten corroborar la hipótesis según la cual, las respuestas tecno-administrativas son una consecuencia operativa de adecuación permanente de las nuevas simultaneidades que permiten la producción de bienes y servicios.

Hoy es posible determinar un desplazamiento acelerado del mundo de los procesos al mundo de los individuos, es decir del mundo de los ítems administrativos al mundo de las realidades consolidadas en el individuo como consecuencias de sus competencias. Esta unión encuentra correlato en las nuevas tendencias que se observan hoy en el área de la administración de los recursos humanos, donde existe un desplazamiento de conceptos y de prácticas asociadas a los cargos y/o puestos de trabajo, a partir de los cuales se tejía todo el instrumento de la gestión al mundo de las competencias. Esto obviamente está modificando todos los criterios universalmente aceptados de roles asignados institucionalmente, evidenciándose una pérdida de centralidad de las asignaciones formales signadas por una racionalidad sistémica, que dan origen a una pluralidad de acciones sometidas a criterios de innovación y adecuación de los nuevos espacios sociales. Esta nueva visión ecológica de lo social, permite integrar roles en un todo caracterizado por la necesidad y urgente interdisciplinaridad y trascendencia del conocimiento, que da origen a una nueva división social del trabajo, en estrecha e inequívoca relación con el mundo de las competencias.

El mundo de las competencias laborales aparece entonces como el punto real de relación entre el mundo del trabajo y del mundo de la educación en el plano de las relaciones sociales complejas de la sociedad, teniendo su expresión orgánica al interior de la división técnica del trabajo, como el artífice que relaciona el mundo de la competencia y la calidad de gestión con la misión y visión de la organización.

Esto involucra un cambio total y radical en el tratamiento de los problemas surgidos del trabajo y por consiguiente de la organización. Estas nuevas tendencias encuentran eco en la simultaneidad de un discurso gerencial que no deja de admitir a la gente como el punto de convergencia de la productividad, la calidad, y el desarrollo del capital intelectual de una organización. Involucra en definitiva, un cambio de actitud y de valores ideológicamente penetradas con una cultura centralizadora, autoritaria donde el todo social articulaba tareas y funciones que devenían de acuerdo a un plan rector. Ello significa contratar, desarrollar, mantener e integrar el factor humano de acuerdo a un patrón determinado por la unidad del cargo y su descripción, convirtiéndose éste en el punto de desarrollo de toda la actividad de la administración de los recursos humanos.

En este contexto, la educación y su relación con el mundo del trabajo, viene determinada por la existencia de un mercado laboral, donde los individuos exteriorizan sus capacidades y/o aptitudes a través de su currículo vitae, esencialmente a través de las "credenciales académicas" habilitantes del ejercicio de una función dentro de las organizaciones.

El universo del trabajo se expresaba a través de acciones planificadas y estructuradas a través de una formalidad que demandaba del mercado de trabajo individuos con un determinado perfil y a su vez la educación, como expresión orgánica social del reconocimiento

valorativo de la acción de la formación, enriquecía el mercado con un determinado perfil profesional.

La relación de ambos perfiles se constituye durante mucho tiempo en el mecanismo formal de reclutar, seleccionar, adiestrar, desarrollar los recursos humanos al interior de las organizaciones. Las organizaciones al reconocer la experticia, "desechaban" por inaplicable el resto de los atributos no averiguados del individuo. Esta visión fordista del problema de la relación educación-trabajo, reducida al plano de la instrucción y el empleo, creo una simultaneidad de relaciones funcionales entre ambos sectores, cuya relación se vio absolutamente desbordada por la revolución en el mundo de los negocios, dando paso a una visión distinta centrada ahora en el mundo de las competencias. Esto no es más que compartir socialmente las exterioridades como mecanismo social de cooperación (capital social), en un mundo globalizador, y competitivo, donde se observan cambios sustanciales en todas las áreas.

Este cambio de perspectiva en el análisis del problema de la administración de los recursos humanos, tiene su explicación en el cambio operado en la concepción de la organización, que a su vez es consecuencia natural de la evolución sociotécnica del trabajo y el uso capital que asume el recurso humano como agente productor de valor agregado y por consiguiente de riqueza nacional. Si esta relación viene definida por el contexto que ejerce la administración en su relación técnica y social no queda otra cosa que aceptar que la visión orgánica del trabajo aparece desplazada de las consideraciones del proceso administrativo a las consideraciones del factor humano centrada en las competencias.

En efecto, la administración social del trabajo, bajo contenidos fordistas, centraba su atención alrededor de los recursos técnicos previsibles, controlables, donde era posible ejercer la autoridad y sobre todo poder tener el control sobre el saber del trabajador. Este era observado permanentemente con el propósito de formalizar su sabiduría a través de las descripciones de trabajo. Por ello, a través de esta se ejecutaban los principios básicos de la administración de los recursos humanos, vale decir: reclutar, seleccionar, desarrollar, y evaluar los recursos humanos. Este esquema en cierta medida se convirtió en el instrumento social que articuló las prácticas educativas genéricas con los perfiles genéricos demandados por la organización del trabajo, armonizando con ello el paradigma fordista en sus distintas manifestaciones.

Los indicadores de gestión que permiten una suerte de integración cultural organizativa entre los factores de trabajo y los elementos de la educación es posible conseguirlos en las viejas tradiciones de acción contenidas en los instrumentos de estandarización normativa de los Manuales de Políticas Normas y Procedimientos, donde para resguardar los hechos racionales, se prescribía todo el comportamiento social administrativo. Este proceso estandarizado, se levantaba sobre bases fordistas, cuyas prerrogativas amarraban las prácticas a criterios y acciones permanentes por su utilidad. Sin embargo, tal y como hemos apuntado, es posible observar un claro proceso de reestructuración productiva signada por la existencia de criterios de integración y flexibilización que impactan los procesos de organización del trabajo y de la producción.

Este proceso involucra cambios sustanciales en las prácticas, derivando a acciones donde tiende a privilegiarse nuevas modalidades de contratación, versadas en un sistema que culturalmente demanda capacidades que asumir, nuevos retos y nuevas competencias. Este proceso tiende a dejar de lado los contenidos específicos de los puestos de trabajo para valorizar otros factores, tal y como lo señala Leite (1997):

Nuevos equipamientos y sistemas y /o aplicaciones de nuevas técnicas en forma eficiente y segura, conocimiento de productos y procesos, valores de calidad, productividad y com-

---

petitividad, trabajo en equipo, capacidad de relacionarse en grupos, conocimiento teóricos y prácticos de matemáticas, geometría, control de calidad, electrónica, física y asistencia técnica. (p. 129)

Este nuevo escenario de nuevas demandas estructura un cuadro de relaciones sociales, fundamentado en nuevos preceptos de carácter orgánico social y de posicionamiento del todo social. Involucra asumir un nuevo paradigma, de contenido abierto, cibernético, sustentado en una suerte de morfogénesis social de adecuación permanente a un ambiente signado por la incertidumbre, donde los cambios operan a una velocidad tal que requiere de nuevo criterios de administración, sustentados en la flexibilidad, la integración y el manejo de las contingencias sociales.

En definitiva, se trata de asumir la existencia de una lógica histórica que está desplazando progresivamente las viejas prácticas sociales donde emerge un mundo social globalizado, donde la competitividad, la calidad, el fortalecimiento del capital social e intelectual, como los únicos instrumentos de valoración y de permanencia en el mundo de los negocios. Se trata de un proceso social, que desformaliza las viejas relaciones y propugna un nuevo orden ideológico, político, social económico, donde el sujeto social histórico muere a favor de un nuevo mecanismo de relaciones sociales, en el que las distancias se acortan y donde el capitalismo encuentra su nuevo aire de realización óptima de la ganancia.

Este proceso, que es único, indivisible y social, es consecuencia obvia de las transformaciones que vienen ocurriendo en el mundo del trabajo, transformando consigo la base social de relación de los actores que hace posible tal posibilidad. El sistema de Relaciones Industriales, como sistema de conductas sociales motoriza un conjunto de prácticas de gestión que facilita a nombre de la sociedad, la administración social del trabajo, generando a ese nivel mecanismos que articulan las relaciones con el entorno social. Este proceso de relación con el ambiente, supone un proceso que permite una adecuación a los nuevos tiempos.

En ese sentido el sistema social del trabajo por efectos de la globalización, la conformación de nuevos espacios de intercambio (mercados regionales), ha permitido una visión flexible e integrativa del mundo de los negocios.

En ese contexto el sistema de relaciones industriales aparece como el punto de relación social que articula el todo social, con la organización social del trabajo y, por consiguiente, le da fortaleza a los procesos de gestación del cambio operado en la sociedad. En términos mucho más específicos se constituye aquel en el subconjunto social que relaciona educación y trabajo.

Este nuevo esquema de trabajo, hace posible una praxis generadora de innovaciones permanentes, donde tienden a reducirse los niveles jerárquicos de la organización y por consiguiente, a estructurarse una nueva fase de administración de los cargos y las remuneraciones. Aparecen en escena los sistemas de entrenamiento y desarrollo, los nuevos mecanismos de certificación, incluyendo los internacionales de calidad, gestión ambiental (ISO 9.000, ISO 14.000) y un proceso de terciarización creciente de la economía (outsourcing, entre otros), aparecen en escena.

Esta circunstancia impacta los nuevos requerimientos de recursos humanos, lo cual supone un cambio del perfil inscrito en credenciales por la valoración de un sinnúmero de competencias laborales que requieren de esfuerzos de normalización para efectos del mercado laboral, facilitando con ello el proceso de articulación de los factores educación y trabajo, en un nuevo proceso de simultaneidad.

La formación integral y continua, el fortalecimiento de la formación profesional de base, así como el relevamiento de nuevas modalidades de certificación social, de las nuevas competencias, son parte de ese nuevo proceso de reencuentro entre ambos mundos

En el campo de las transformaciones sociales, es posible observar una tendencia a reforzar la subcontratación a través de la terciarización de sus actividades, bien a través del outsourcing de sus actividades de apoyo o subcolocando mano de obra que contrata a otros.

Este proceso de flexibilización de las relaciones de trabajo, bajo nuevas modalidades de contratación, forma parte de un mecanismo que obviamente está transformando el sistema de relaciones industriales y, por consiguiente, revierte a la sociedad general el tema de la formación, como exterioridad social del Estado.

También y quizás como consecuencia de un relanzamiento de la división social del trabajo (redistribución de roles sociales), se opera un proceso de reestructuración organizacional que viabiliza la disminución de los niveles organizacionales, redefiniendo nuevas áreas a través de procesos de simplificación de tareas, enriquecimiento, ensanchamiento de funciones, que son una consecuencia obvia del proceso de cambios que opera a nivel de la organización de la producción, la cual tiende a simplificarse e integrarse en familias de producción que aseguran nuevos niveles de organización y participación social (celdas de producción, tecnologías de grupos).

Todo ello, por supuesto está soportado en un proceso revolucionario de la base técnica del trabajo, que permite visualizar nuevos instrumentos de asociación, donde las ocupaciones se transforman rápidamente, alimentadas ahora por nuevos esquemas que están permitiendo superar el viejo esquema del trabajo prescrito, por un nivel real de trabajo, enriquecido por la acción competente del recurso humano, cuyos niveles de compromiso han permitido superar lo estandarizado para facilitar el nuevo instrumento del trabajo, basado en las competencias.

Este proceso que no es nuevo, está asociado a la acción libertadora que propugnan las nuevas visiones del trabajo que han favorecido el reagrupamiento de funciones alrededor de áreas que antes permanecían fragmentadas y/o especializadas, tales como operación, calidad y mantenimiento, entre otras, y ha permitido, como señalábamos anteriormente, encontrar nuevos mecanismos relevadores de nuevas capacidades, aptitudes y actitudes al servicio de la productividad, la eficiencia, la excelencia y la calidad.

Todos estos factores de transformación, nos están colocando en la imperiosa necesidad de reconocer los valiosos aportes formulados por Reich (1993), al referirse al trabajo de las naciones, que permite visualizar un conjunto de modalidades de trabajo, que son consecuencia obvia del estado de transformación permanente que ocurre en el sistema de relaciones industriales y que encuentra en el mundo de las competencias laborales, el mecanismo que permite armonizar y solucionar la crisis de simultaneidad que actualmente ocurre en el mundo del trabajo y la educación.

Dentro de esta perspectiva, el aporte de Reich (ob.cit) es una visión alentadora acerca del mundo de la formación de los cuadros, que con competencias, puede seguir contribuyendo a la generación de la riqueza social. En efecto, están surgiendo tres amplias categorías de trabajo; Reich las denomina servicios rutinarios de producción, servicios en personas y servicios simbólicos-analíticos. En relación a la primera, se trata de aquellos que abarcan el trabajo desempeñado en empresas de alto volumen de producción, aunque en su mayoría son trabajos manuales, también incluyen actividades de supervisión rutinarias desempeñadas por gerentes de bajo y mediano nivel, gerentes de líneas, jefes de personal y jefes de sección. Los servicios rutinarios de producción se pueden encontrar en muchos sitios dentro

de economías modernas no solamente asociadas a las industrias tradicionales sino también a las empresas más modernas como el caso de las que pertenecen al área de sistemas y computación. En relación a la segunda, denominada servicios en personas, su característica principal es el contacto directo de este grupo de trabajadores con los clientes. En este tipo de trabajo se incluyen los vendedores minoritarios, los enfermeros, asistentes de hospitales, los fisioterapeutas, y las secretarías, por dar algunos ejemplos. Este tipo de trabajo requiere competencias que están conectadas a la capacidad que tienen sus trabajadores a la puntualidad, transmitir confianza y desde luego todos aquellos factores que propician una buena interacción laboral. Finalmente, los servicios simbólico-analíticos es la tercera categoría, y comprende las actividades de los expertos, investigadores científicos, ingenieros proyectistas, ejecutivos de relaciones públicas, planificadores, banqueros y otros cuyo valor agregado sea de significación. Los analistas simbólicos hacen de intermediarios, identifican y resuelven problemas valiéndose de símbolos, simplifican la realidad con imágenes abstractas todo con el único propósito de un mejor uso de los recursos.

En este contexto de nuevas modalidades de trabajo que se van estructurando como consecuencia de nuevas maneras de articulación social donde el conocimiento comienza a ser lo esencial, se impone como señala Morín (1999) nuevas maneras de observar lo educativo la necesidad de trabajar en todos los niveles educativos siete saberes "fundamentales" en cualquier sociedad y cultura, sin excepción, según los usos y las reglas propias de cada sociedad y de cada cultura. Siete saberes donde el conocimiento sea abordado críticamente, donde se enseñe la condición humana, la identidad terrenal, enfrentar las incertidumbres, enseñando la comprensión, donde se enseñe la ética del ser humano.

### En síntesis

El estudio acerca de la crisis de simultaneidad, en la relación educación trabajo, constituye un imperativo de las circunstancias que actualmente signan los cambios en el trabajo, los cuales se reflejan en el surgimiento de nuevos sistemas de producción, nuevos esquemas organizacionales, nuevas estructuras empresariales y nuevos modelos de gestión de las personas. Los nuevos escenarios sociales, estructurados por una sociedad donde se privilegia cada vez más el valor del conocimiento, con mercados de trabajo diferenciados, con mecanismos de intercambios diferenciados (nueva división internacional del trabajo), en un contexto globalizado, competitivo, signados por una cultura de calidad, nos colocan en la necesidad de adecuar el problema de la formación en términos de adaptación, integración, con el contenido altamente diferenciado de un mercado laboral, que demanda no sólo capacidad, sino esencialmente competencias laborales, un mercado polivalente y flexible que está demandando del sector educativo, esfuerzos de flexibilidad y polivalencia en su formación. Se trata de observar que la educación en su relación con el trabajo requiere y demanda nuevas formas de articulación con contenidos de inclusión social y apropiación de los saberes propios de las organizaciones.

La educación se revaloriza en ese escenario por cuanto se le demanda adecuación a los nuevos espacios culturales, a los nuevos principios de participación y su rol protagónico en la generación de nuevos espacios de convivencia social de justicia e inclusión social tal y como lo señala, en el caso de Venezuela la Ley Orgánica de Educación, en su artículo 3:

La educación tiene como...

principios: la democracia participativa y protagónica, la responsabilidad social, la igualdad entre todos los ciudadanos y ciudadanas sin discriminaciones de ninguna índole, la forma-

ción para la independencia, la libertad y la emancipación, la valoración y defensa de la soberanía, la formación en una cultura para la paz, la justicia social, el respeto a los derechos humanos, la práctica de la equidad y la inclusión; la sustentabilidad del desarrollo, el derecho a la igualdad de género, el fortalecimiento de la identidad nacional, la lealtad a la patria e integración latinoamericana y caribeña. Se consideran como valores fundamentales: el respeto a la vida, el amor y la fraternidad, la convivencia armónica en el marco de la solidaridad, la corresponsabilidad, la cooperación, la tolerancia y la valoración del bien común, la valoración social y ética del trabajo, el respeto a la diversidad propia de los diferentes grupos humanos. Igualmente se establece que la educación es pública y social, obligatoria, gratuita, de calidad, de carácter laico, integral, permanente, con pertinencia social, creativa, artística, innovadora, crítica, pluricultural, multiétnica, intercultural y plurilingüe.

Adicionalmente el trabajo es abordado como hecho social a través de la generación de la riqueza socialmente producida por sus trabajadores y trabajadoras y como sujetos protagónicos de los procesos de educación y de trabajo, tal y como se establece en la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las Trabajadoras.

En definitiva, se busca de observar que las formas de articulación se dan en un contexto donde los fines de uno y otros se relacionan con los temas de la sociedad en su esfuerzo por construir espacios de participación, de valorización de las acciones de sus ciudadanos construyendo bienestar social sustentable. Se trata de procesos donde el ciudadano adscriba condiciones de libertad asociados a la apropiación de los saberes, estructure su identidad social bajo valores de solidaridad, cooperación justicia social, convivencia social y lo integre al mundo del trabajo como protagonista estelar y único del bienestar social colectivo.

## REFERENCIAS

- Attali, J. (1999). *Diccionario del siglo XXI*. España: Paidós.
- Bautman, Z. (2011). *44 Cartas desde el mundo líquido*. Estado y Sociedad. Barcelona: Paidós.
- Bautman, Z. (2008). *Los retos de la educación pedagógicasocial*. Barcelona: Gedisa.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Asamblea Nacional. Gaceta Oficial del jueves 30 de diciembre de 1999, N° 36.860.
- Coriat, B. (1993). *Pensar Al Revés: Trabajo y organización en la empresa Japonesa*. Madrid: Siglo XXI.
- Delgado de Smith, Y. (2001). El trabajo: Pasado y Presente. *Revista FACES*. Vol 12. (20).
- Delgado de Smith, Y.(2006). Luhmanny Maturana. A propósito de las Relaciones Industriales, el trabajo y la gestión de lo humano. Nóesis. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, Vol. 15, (29), enero-junio, 2006, pp. 135- 151 Instituto de Ciencias Sociales y Administración Ciudad Juárez, México
- Foucault, M. (1975). *Vigilar y castigar*. Madrid: Siglo XXI.
- Gallart, M. y Jacinto C. (1995).Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajoPublicado con autorización de los editores. *Tomado del Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CIID-CENEP*, Año 6 N°2. Publicado en diciembre 1995 en Buenos Aires (Argentina).
- Hamidian B. y R.Smith (2012). *Nuevas tecnologías, Informatización y Trabajo. Debates Ciencias Sociales*. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.
- Leite, E. (1997).Reestructuración Industrial, Cadenas Productivas y Calificación en Brasil: trayectorias convergentes, terciarizacion "inteligente". *Competitividad, redes productivas y competencias laborales. Red Latinoamericana de educación y trabajo CIID-CENEP*. Cinterfor.OIT, Montevideo.
- Ley Orgánica de Educación República Bolivariana de Venezuela*. GACETA EXTRAORDINARIA No 5929 del 15/08/2009
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta extraordinaria 6076 del 07 de mayo del 2012
- Morin, E. (1999). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Barcelona: Paidós.
- Reich, R. (1993). *El Trabajo de las Naciones. Hacia el Capitalismo del Siglo XXI*. Buenos Aires: Javier Vergara Editor.
- Rifkin, Jeremy (1994). *El Fin del Trabajo*. Buenos Aires: Paidós.
- Unesco (2008). *Educacion y trabajo Lecciones desde la práctica innovadora en América Latina*. Disponible en <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001608/160881s.pdf>
- Unesco Educación y trabajo: articulaciones y políticas Copyright UNESCO 2010* International InstituteforEducationalPlanning en <http://www.buenosaires.iipe.unesco.org/sites/default/files/Educacion%20y%20Trabajo%20web.pdf>