



Estudios sobre las Culturas Contemporáneas

ISSN: 1405-2210

januar@ucol.mx

Universidad de Colima

México

García Mínguez, Jesús
La cultura de la universidad el nuevo milenio
Estudios sobre las Culturas Contemporáneas, vol. VII, núm. 13, junio, 2001, pp. 75--96
Universidad de Colima
Colima, México

Available in: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31601304>

- How to cite
- Complete issue
- More information about this article
- Journal's homepage in redalyc.org

redalyc.org

Scientific Information System
Network of Scientific Journals from Latin America, the Caribbean, Spain and Portugal
Non-profit academic project, developed under the open access initiative

LA CULTURA DE LA UNIVERSIDAD

en el nuevo milenio

Jesús García Mínguez

Aunque la óptica del presente trabajo está inspirada en la Pedagogía Comparada, quiero empezar aclarando que el análisis de las páginas siguientes va a reflexionar sobre una situación ubicada más dentro de los parámetros europeos, que en el campo específico de México o de los países americanos. Lejos está de mi interés el hacer comparaciones odiosas o presentar modelos a seguir miméticamente como si de una aurea panacea se tratara. Esa traslación irracional suena a la insinuante e insultante colonización intelectual tan criticable como depravada. Sólo pretendo llamar la atención sobre una convocatoria socioeconómica en la que se halla asentada la vieja Europa y a la que por ley se sienten invitadas aquellas comunidades cuyo propósito de modernización sea el despegue social.

No obstante los temores a la generalización o parcelación del problema, en mi mente anida un interrogante que toma mayor fuerza cuando, escribiendo sobre México, encuentro un testimonio tan determinante como el de Aguilar Camín, conocido historiador y novelista; en el libro *La catástrofe silenciosa* habla del estado de la educación en México y asegura con palabras diáfanos:

en el ámbito de la educación superior es necesario el paso de la universidad estática y docente, hija de las universidades medievales, germánicas y napoleónicas, a una universidad dinámica capaz de integrar la producción, la transmisión y la aplicación de los conocimientos científicos y técnicos de las empresas... La base científica y tecnológica del país no es débil pero corre el riesgo de desmembrarse y seguir perdiendo densidad con la fuga de cerebros... (Guevara Niebla, 1994, 22).

El diagnóstico del profesor mexicano no está tan lejos de la problemática española o europea a pesar de los kilómetros de distancia geográfica. De ahí la duda sobre las diferencias acá y allende los mares: diríase que los deseos y propósitos son compartidos en la sociedad de la "globalización". En todo caso, a los lectores les toca valorar las reacciones y medidas que están tomando los comensales europeos y luego decidan con inteligencia si acuden o no a la mesa de los nuevos procesos culturales sellados con el hierro de la tecnología y de la informática.

Nadie pone en duda que la educación responde a valores múltiples, la socialización del individuo, el equipamiento de una cultura, el encuentro con la identidad personal, el reconocimiento de la historia de los antepasados, el manejo de las tecnologías o el hallazgo del sentido filosófico de la vida... también el empleo; la ocupación laboral es uno más de esos valores. Pero me voy a tener que ceñir a él, dada la perspectiva profesionalizadora de la Universidad con que nos hemos encontrado. Desde esta atalaya lo más importante de las fórmulas culturales superiores deviene del empeño en lograr que los individuos, los alumnos se encuentren en condiciones de conducir su vida con autonomía por los caminos de la sociedad productiva.

En el momento de la globalización, ¿cuál es el problema básico que sale a nuestro encuentro en el mercado de trabajo? ¿Qué dimensiones de la cultura imperante han de preocupar al profesional y formador de las fuerzas trabajadoras de un futuro próximo? Aclaremos una cuestión previa: el problema del mercado de trabajo no se mide sólo por cuánta gente está buscando empleo y no lo encuentra, o sea el recuento de parados; hay dos hechos que solemos olvidar pero que son dignos de separar y tener muy presente, en particular por las personas que se ocupan de las materias relacionadas con la educación. El empleo o el desempleo tiene dos medidas diferentes a reconsiderar desde al ámbito universitario:

En primer lugar hay que tener presente según los economistas que los números relativos al paro generalmente son inexactos cuando quieren describir la realidad: un dato es el registro de las personas que buscando empleo no lo encuentran (concepto político de desempleo), y otro distinto es el potencial de energía trabajadora que pudiendo ocuparse en una tarea dentro del mercado se abstiene de ocuparse. Nos enfrentamos a una parte de la población en edad laboral que podría tomar la decisión de poner al servicio de la sociedad sus capacidades físicas o mentales, pero ha optado por la inhibición. A parte la pérdida de fuerza energética, las estadísticas de la Oficina de Empleo se engañan al registrar los haberes reales, no los potenciales. De ahí que perdamos una información importante respecto a la ocupación/desocupación y que el nuevo concepto

de desempleo consista en la suma del contingente numérico de la desocupación cifrada más el potencial de fuerza no registrada. Esta es una idea más precisa de la falta de ocupación y rendimiento: un pensamiento a ser meditado cuando los agentes formativos de la Universidad evalúen el desempleo y las necesidades a cubrir con sus programaciones.

En segundo término hemos de considerar que los países desarrollados vienen creando empleo durante las últimas décadas con viento a favor o en contra, es decir, en periodos de bonanza y en los ciclos de recesión económica. Siendo esta afirmación un hecho constatable por las cifras, no obstante el volumen de ocupación creada está siendo precario ante la ingente demanda de empleo: quiere decirse que la fórmula oferta – demanda sigue en desequilibrio en contra del trabajo ofrecido. La generación de puestos de empleo no aumenta en la misma proporción que las necesidades sociales de ocupación. Diversas razones, que luego analizaremos, explican el fenómeno. Hemos de añadir más: como el mercado productivo se halla en permanente renovación, muchas demandas laborales son novedosas, en particular aquellas que han introducido las nuevas tecnologías; quiere decir que muchos puestos de reciente aparición exigen otras capacitaciones diferentes a los actuales, otros equipamientos profesionales. En consecuencia, sucede que la formación clásica de los ciudadanos prestos a introducirse en el mercado de las actividades productivas tecnificadas, lleva consigo un instrumental desfasado y obsoleto. Otro “tirón de orejas” para que la profesionalización universitaria se despierte del sueño “medieval”.

A partir de aquí, las coordenadas económico-sociales solicitan una actuación inteligente con la mirada fija en los parámetros adscritos al corte renovador. Existen tres premisas de partida: una, de gran trascendencia social, pone sobre el tapete la preocupación por la masa de desempleados: por ejemplo, el 9% en España y el 7% en Europa. En segundo lugar observamos una reserva de ciudadanos que, dadas las circunstancias, pueden optar por no buscar empleo: hemos de tomar medidas para evitarlo. En último lugar, no por ello menos importante, la evolución tecnológica está escribiendo las páginas de una cultura llamada a abandonar muchas de las doctrinas profesionalizadoras vigentes hasta hoy. El modelo actual de arrojar licenciados al mercado laboral, como piedras al estanque, termina por hundirse en el fondo del agua, ajeno a la revolución de la estructuras productivas y empresariales.

Es de esperar que la naciente pedagogía renovada levante del sueño “a la Universidad medieval y napoleónica”, a fin de promocionar otros perfiles formativos con mejor suerte que los tradicionales. A fin de abrimos camino señalemos con detalle el protagonismo de los registros

socioculturales concentrados en torno a la evolución del empleo y su relación con la formación profesional universitaria, marco ilustrativo de una aurora cultural.

La cultura contextual

Abocados a una evolución sin precedentes en su celeridad y calidad, ¿cuáles son los indicadores del cambio? ¿Qué tipo de premisas demanda a la formación universitaria? ¿Cómo se sustancia el desafío de la nueva cultura social y profesional? ¿Cuáles son las armas que acompañan al ciudadano de la sociedad del conocimiento y con qué equipaje ha de salir al mercado de trabajo? Veamos primero algunos signos de la transformación tanto en la sociedad como en la educación y después lleguemos a analizar los efectos sobre los parámetros de la Universidad.

- 1.- El cambio del concepto de *profesionalización*. Está claro que la capacitación de los individuos no se corresponde con lo que viene pidiendo el mercado, toda vez que se producen desavenencias entre los nuevos puestos de trabajo de reciente creación y la cualificación insuficiente con que se equipa a los nuevos trabajadores. ¿Cuáles son las causas de la disonancia? De una parte el conocimiento evoluciona en el tiempo con la velocidad de los atletas olímpicos. El fenómeno produce un cambio en las necesidades de lo que hay que enseñar a la gente, de lo que hay que capacitar profesionalmente. La tecnología y el modo en que este conocimiento se incorpora al mundo de la empresa está acelerando la actividad económica. Hay cambios radicales y los vemos todos los días resaltados en la literatura científica y en la prensa sobre todo en la tecnología de la informática y de las telecomunicaciones que modifican las formas de trabajo e incluso los campos de operaciones.

Algunos ejemplos del imperio de los nuevos itinerarios profesionalizadores toma entidad en la revolución proveniente de los avances en el campo de la biotecnología o la creación de nuevos materiales o el resurgimiento de los ámbitos de prestaciones sociales en el Estado del Bienestar... Todos estos "inventos" están alterando de una manera muy básica cómo se trabaja y en qué se trabaja, es decir, la preparación del profesional actual, más dotada de unos signos de apertura, flexibilidad y polivalencia que de herramientas fijas.

- 2.- Amén de este movimiento objetivo de la profesionalización, la *globalización económica*, pero sobre todo la *laboral*, está convirtiendo el comercio y la producción en un zoco de intercambio de las fuer-

zas laborales. Europa en general y España en particular, tienen que hacer frente a cambios más estructurales, porque la mundialización, la aparición de las transnacionales y el mercado libre de trabajo poseen la capacidad de sustituir tanto la actividad productiva como los efectivos. Se ha impuesto el flujo de la economía multinacional expandida por diversos países, creando nuevos sistemas de producción repartidos entre diferentes zonas geográficas (J. García Mínguez, 1998). A su vez el trabajador viene y va para hacer o sustituir lo que nosotros ya hacíamos con la peculiaridad de que es capaz de ejecutarlo igual, más barato y a acaso mejor. Por lo tanto ahí se produce una nueva presión sobre la fuerza de trabajo que obliga a los individuos a adaptarse bajo la amenaza de morir laboralmente.

Ocorre a escala aún más intensa, cuando centramos la atención en el interior de la Unión Europea (UE): al hablar de Europa tratamos de construir un área económica y monetaria; la parte más visible ha sido la aparición del euro. Pero hay un montón de disposiciones que han sido tomadas para abrir los mercados con objeto de que un finlandés pueda competir con un italiano, con un irlandés o un español en igualdad de condiciones. Esto aumenta el peso de la llamada que pide a los ciudadanos europeos responder a los cambios en el trabajo, al tiempo que arrastra importantes interrogantes a la formación impartida en la Universidad a los estudiantes, próximos efectivos en el medio productivo. Hay un proceso de ampliación económica, hay nuevos países que van a acabar uniéndose a esta dinámica económica, a este mercado de unificación. Y hemos de tener en cuenta todos los procesos estructurales porque traerán más presión al mercado de trabajo y a los espacios de reubicación de la mano de obra. No basta atender sólo al proyecto actual, hay que elaborar el trayecto de mañana.

- 3.- Hasta el presente nos hemos centrado en los cambios fundamentalmente laboro-económicos, pero al perfilar los rasgos de la sociedad las fronteras son imperfectas y dinámicas; descubrimos otros cambios que nos afectan en la construcción de la cultura del empleo: uno de ellos es *la evolución demográfica de la sociedad*. Tanto España como nuestros vecinos experimentan el fenómeno que ha dado en llamarse el envejecimiento de la población. Hasta hace muy poco éramos una sociedad, una población con un perfil mayoritariamente joven; sin embargo la caída de la natalidad hace que el envejecimiento en España esté avanzando a pasos acelerados hasta el punto de acercarnos a la media de países como Austria o Finlandia donde la proporción de población de edad avanzada es muy alta. Por

ejemplo, el 2 de julio del 2000, el periódico local de la “Ciudad del Moro Encantado” registraba un trabajo estadístico según el cual “baja la natalidad en Granada y se iguala con las defunciones”; el crecimiento natural está a punto de convertirse en decrecimiento. Esto implica que la formación de aquellas personas que se hallan en el mercado de trabajo conforman un segmento poblacional viejo, obsoleto, aunque precisado de la flexibilidad de las mutaciones sociales en la capacitación profesional. Estar al día profesionalmente no es un slogan, sino un problema.

- 4.- En buena lógica brota y se desarrolla el nuevo concepto de *formación a lo largo de la vida*; ya no basta con que uno, cuando es joven y hasta una determinada edad, alcance su formación profesional y educativa y luego se desentienda como si aquello que le van a exigir los nuevos tiempos pudiera aprenderlo simplemente en el ejercicio de su trabajo. Hay que buscar nuevos caminos que permitan, por un lado, que la población con determinada edad disponga de oportunidades para actualizar las herramientas y habilidades profesionales. Por otro lado, tengo miedo y dudas a ser malentendido al decir lo que sigue: va a ser inevitable que haya una ampliación de la vida laboral. Hasta el presente existía la convicción de que a los 60 o 65 años había que jubilarse, y las grandes empresas fuerzan por razones crematísticas la jubilación anticipada al llegar a los 50 años. Es posible que haya que replantearse esta normativa; no queremos obligar a que necesariamente todo el mundo deba trabajar más allá de los 70 o 75, pero sí admitimos y aconsejamos una cierta flexibilización en el modo y tiempo en que el trabajador salga del mercado laboral.

- 5.- Otro tipo de cambio social o minisocial se detecta *en la estructura de la familia*. Está cambiando en Europa y en los países avanzados, tanto en el prototipo de la unidad familiar como en el modelo económico de salario único por hogar.

Tradicionalmente constituida por los padres, los hijos e incluso los abuelos, se está reduciendo a expresiones mínimas en un proceso de estrechamiento según la ley del embudo. Hoy el hombre y la mujer con un hijo (piensen que en España el nivel de fecundidad de la mujer está en un 1.2 hijos) es la expresión ordinaria del hogar y que para más abundancia ha relegado al abuelo(a) a vivir solo(a) en su casa o en una residencia. Del concepto de familia patriarcal hemos ido segregando miembros hasta llegar a la idea de pareja. En la cultura occidental la carrera de los hogares unifamiliares o monoparentales es una fórmula que está ganando espacio social con una entidad propia. ¿Dónde queda la imagen idílica de aquella familia en cuanto

célula imprescindible de una sociedad equilibrada y pilar fundamental de la educación del futuro ciudadano?

Para más *inri*, la incorporación de la mujer es un hecho aceptado y que ha de promoverse en igualdad de oportunidades con el varón. Al contrario de lo que hemos visto y oído hasta ahora, cunde la idea de que los hogares con pareja legal o de hecho precisan los dobles ingresos salariales: ello por razones económicas en unas ocasiones y en la mayoría de los casos por argumentos de realización e independencia personal. El problema puede surgir ante unas necesidades diferentes en estos hogares a la hora de acceder al mercado del trabajo: las necesidades de los individuos, sobre todo de la mujer cuando se tiene que incorporar al mundo del trabajo. Surgen otros problemas y otras urgencias en el hogar y en el trabajo con un perfil educativo y profesional distintos, en consonancia con la necesidades a cubrir. Ello representa un reto de provisión de soluciones también diferentes a fin de ayudarlas a que alcancen un empleo sin que se resienta la familia enfermiza.

- 6.- Finalmente, me voy a referir al efecto perverso del economicismo, *los valores sociales*: hay necesidad de saber que en todo este proceso de cambio inevitablemente, los más débiles, o los que no tienen oportunidades, se caen. El conflicto es que en toda esta evolución hay gente que puede ganar pero, hay gente que puede perder. Conscientes o no, estamos levantando un nuevo "muro de la vergüenza", un potencial de exclusión social importante, que todos nosotros conocemos. Por tanto, hay que desarrollar también la dimensión de inclusión social en todas nuestras políticas, incluidas las educativas.

A partir de lo dicho hasta aquí, quiero señalar un par de ejemplos gráficos para apoyar la importancia de lo que he señalado. Me fijo en primer lugar en el cambio tecnológico del que he hablado anteriormente. La incorporación de las nuevas tecnologías está creciendo a un ritmo tal, que según algunos estudios cuya exactitud numérica se puede poner en cuestión –pero que sin duda señala el patrón al que nos dirigimos–, señalan que un orden del 10 % de los empleos que existen en la economía son nuevos o están cambiando o tienen que utilizar nueva capacitación, nuevos instrumentos o han de enfrentarse a nuevas demandas. Esto significa que en 10 años el 80 % de los puestos de trabajo serán diferentes.

Esta realidad es un desafío muy importante e indica la velocidad a la que se está produciendo el cambio, en el mundo del trabajo. Si contraponemos esa veloz mutación en el puesto de trabajo que demanda el

mercado de empleo a la formación profesional ofertada, nos encontramos con personas que se incorporan al mundo de la fábrica, jóvenes en general, no siempre suficientemente equipados con las nuevas tecnologías. Ellos reciben una formación inadecuada a los nuevos puestos de trabajo; tal vez se saben adaptar, saben responder en cierto modo a esas nuevas necesidades, pero el flujo que esa demanda provoca, el modo en el cual estamos poniendo al día la formación de la fuerza del trabajo, la velocidad con la que nos actualizamos, es bastante menor al tirón de los tiempos de la primera y radical revolución de la "informatización". La capacidad de evolución de una y otra (oferta laboral-formación) es bastante desigual, como la carrera del elefante y la hormiga.

Y esto conforma uno de los problemas que se denomina como "el desajuste entre las capacitaciones", dicho con otras palabras, aumenta la diferencia, el desequilibrio que hay entre la preparación que hemos de ofrecer según las exigencias del mercado de trabajo y la capacitación que se ofrece en los centros educativos (universitarios o de formación profesional). He aquí un problema fundamental al que nos enfrentamos desde el sistema. El resultado de todo ello es que las instituciones que ofrecen una formación o unas capacidades laborales no responden a las exigencias que demanda el mercado; sencillamente, los programas profesionalizadores quedan obsoletos nada más nacer u obligan a sus clientes a soportar grandes dificultades a la hora de acceder al mundo de la empresa, *ab initio*, desde el comienzo en el supuesto de la conocida estructuración formativa. Resulta que las leyes internas (educación) y las externas (mercado) en los momentos actuales conforman una pareja mal avenida (J. García Mínguez, 1998).

El problema se agrava en la Unión Europea: cuando aquellos potenciales operarios que vengan de fuera legítimamente, (piénsese en Europa donde existe el mercado libre) equipados con la formación adecuada, en pura lógica ocuparán esos puestos de trabajo. ¿Qué hacer? La solución sin duda es acelerar y conseguir que los que ya buscan un empleo posean las capacidades teóricas y prácticas (formación universitaria realista) que permita y facilite acceder a él; posteriormente llegará la capacidad para desempeñarlo con profesionalismo.

El segundo ejemplo de lo que vamos aprendiendo a nivel europeo, es que cuando identificamos aquellos sectores económicos, aquella actividad que está creciendo más rápido resulta ser nueva y disponer de unos incrementos de productividad más altos. El resultado de este fenómeno innovador genera inevitablemente la demanda de una mayor fuerza de trabajo con una formación nueva y más alta. Sin embargo, aquellas ocupaciones de carácter manual o digamos artesanales son fáciles de susti-

tuir, ya sean por mano de obra más barata, ya sea por una tecnología avanzada; éstos son los puestos que están decreciendo en la demanda. Queda claro que hay un cambio bien perfilado en el desempeño de las tareas laborales a favor de aquellas formaciones en las que las nuevas tecnologías, los nuevos equipamientos cognitivos, están en consonancia con las empresas de la avanzadilla.

Brevemente este ha sido el problema con que nos encontramos. ¿Cómo se responde a la situación? Las políticas de formación –sigo refiriéndome a Europa, por su puesto–, las políticas educativas, las políticas del mercado de trabajo están ahí con la independencia propia de los países miembros; cada sistema nacional tiene las suyas. Y en esas estamos: se pretende tomar iniciativas comunes para intentar afrontar los desajustes comunes, pero los sistemas educativos son muy lentos y además poseen ritmos diferentes lo que dificulta una coordinación general. Con todo, el examen que estamos haciendo conjuntamente a nivel europeo puede servir de orientación en otras latitudes que ya mismo (o muy pronto) habrán de experimentar problemas semejantes.

Haciendo a un lado los cambios que apuntan la aparición de otra cultura sociolaboral, detengámonos por un momento en el examen de algunos de los cambios relacionados con la educación y el enlentecimiento de los sistemas educativos.

Examen a la educación

Empecemos por el escrutinio de la educación escolar: en la preparación inicial y media de los individuos se registran problemas bastante importantes de fracaso escolar, no tanto de escolarización o de acceso en cuanto tal, ya que en los últimos decenios se han ido haciendo avances hasta la escolarización prácticamente total. Ahora bien, siguen vivos, viejos y graves problemas en muchos jóvenes que inician su formación y no llegan a alcanzar la calificación que se habían propuesto. Han ingresado en el sistema, pero no han alcanzado el grado escolar que se esperaba, no han llegado al nivel de bachiller superior que se les había destinado. Aunque los datos en estos casos son indicadores muy sensibles, y ningún estado miembro quiere decir en realidad cuál es su fracaso escolar, empezamos a registrar evidencias de que esas cifras son importantes y pueden rondar entorno al 30 %, más o menos, depende de los países lógicamente. Las cifras invocan a la reflexión indudablemente: porque el individuo que puede acceder a la escuela y a la formación inicial, que gasta su tiempo y adquiere su formación en las instituciones

públicas o privadas, si al final no alcanza un título socialmente reconocido de forma que le permita acceder al puesto de trabajo, es un potencial miembro desadaptado en la comunidad. El fracaso escolar deviene con facilidad en fracaso institucional y problema de convivencia cívica: una causa, no menor en importancia, de exclusión social y desequilibrio personal.

Yendo más despacio en nuestro análisis de los desajustes relacionados con los sistemas educativos observamos lo que sigue:

- 1.- Hay *currículos académicos* que se ofrecen a los estudiantes muy alejados de la demanda laboral. No hace falta repetirlo, pero sí conviene recordar que el hecho exige una adaptación de los recorridos académicos y del propio sistema educativo. Uno y otro han de bajar hasta el mercado de trabajo a fin de conocer la realidad y desde ahí ofrecer conocimientos y destrezas cercanas a lo que va a necesitar el individuo. Centrándonos en México, Aguilar Camín asegura que

hay una escasa relación entre educación y fuerza laboral: un permanente desencuentro entre los cuadros que forma la universidad y la estructura del empleo, (1994, 24).

- 2.- En los sistemas actuales se observan fenómenos muy curiosos por no decir escandalosos: tal es el caso de la Formación Profesional (FP). En determinados países aparece la *Formación Profesional como una salida menos prestigiosa*. La FP no tiene la misma valoración que la educación universitaria, no simboliza una carrera de alto *standing*, razón por la cual apenas recibe solicitudes. Pero no toda la ciudadanía necesita ostentar la titulación universitaria, ni la sociedad siente la obligación de acrecentar el número de licenciados
- 3.- Dentro del ámbito de la puesta al día, *el acceso a la formación continua*, sobre todo entre los parados y los no activos constituye un problema a parte. Existe una escalafonía odiosa en el recorrido que lleva a la meta de una formación a lo largo de la vida. Si un sujeto está trabajando, suele tener mayores facilidades para adquirir una formación o un curso de entrenamiento que el desempleado o inactivo. Se da un hecho igualmente inevitable y equivalente al anterior aunque referido no a las personas sino a los estados: donde hay más recursos económicos y donde hay mejores infraestructuras para ofrecer formación continua, es en aquellos países en los que en principio hay mayor monte crematístico. El perfil de la población activa con una capacitación laboro-técnica tiene más facilidades para la puesta al día que aquellos operarios cuya cualificación se sitúa en tonos menores. Esto significa –siempre venimos a tropezar en la misma

piedra—, que el operario menos dotado es el que *ab utero*, está en peores condiciones de encontrar una solución a sus carencias profesionales.

- 4.- Si ahora nos detenemos en la cuestión de *calidad e intensidad*, sucede, más a menudo de lo deseado, que cuando las empresas ofrecen una formación a los trabajadores, suelen seleccionar una mejor y más intensa preparación para aquellos que están en las categorías próximas al personal: los directivos o la gente que ya tienen una formación más alta. Quiere decir que el problema señalado anteriormente, según el cual los trabajadores de baja cualificación son los que de verdad necesitan con más urgencia ser formados, no está siendo atendido ni por el sistema ni tampoco por la misma empresa. ¿De quién es la responsabilidad? El problema de las desigualdades en la cualificación del reciclaje reparte culpas entre todos los agentes sociales, porque es en la base en donde se gestiona: tanto la empresa como el sindicalismo han de asumir, por igual, culpas de la situación y buscar fórmulas más equitativas.
- 5.- Nos referimos en una perspectiva más dinámica a la *coordinación de los sistemas educativos* desde el punto de vista del compromiso con las opciones de apertura. Por un lado, los problemas de infraestructura (escuelas, institutos, organización), y los conflictos de titulaciones (contenidos, programas, temporalidad, espacios profesionales...) están previstos por los sistemas educativos de cada país. Todas las cuestiones educativas disponen de alguna fórmula capaz de regular y certificar las capacitaciones de los ciudadanos. Sin embargo, por otro lado los mismos sistemas son difícilmente adaptables entre sí, de manera que podemos, a veces, estar formando individuos con un perfil profesional diferente y una titulación del mismo o semejante nombre. Hay una falta de ejercicio de adecuación y de prospectiva futura. Carecemos de enfoque estratégico por cuanto ni se prevén las capacidades a veinte años vista, ni se hacen concurrir fuerzas de coordinación de titulaciones que faciliten el intercambio de experiencias formativas y profesionales entre culturas y países diferentes. Sería una manera muy interesante de oxigenar los sistemas y las estrategias de formación profesional, aunque pensar en el ensamblaje de la legislación educativa es tiempo perdido hoy por hoy.
- 6.- Paralelamente existe otra barrera que obstruye la optimización de la preparación laboral: la *movilidad* tanto para los estudiantes, como para los profesores. Nadie duda de la ganancia que representa el hecho de que los estudiantes sean capaces de conocer otro medio u

otro país: adquirir otra formación en otro ámbito que no es el propio reporta unos beneficios difícilmente mensurables a nivel personal y a nivel de la misma profesión. Pero muchas veces hay barreras de regulación en el mutuo reconocimiento de los estudios y en la disposición de recursos económicos que impiden el flujo del cambio de aires interculturales.

- 7.- Otro dato que he señalado anteriormente y que ahora pretendo rescatar con *más detenimiento, es el cambio demográfico*. Las cifras corresponden a las previsiones de aquí al 2010, en donde se ve cómo va a ir envejeciendo la población, y sucede que el estrato social alto es numeroso y crece muy rápido: en 10 años sólo la población de menos de 40 años va a disminuir en 12 millones y la de más de 40 se espera que aumente en un volumen de 13 millones: la inversión de la pirámide laboral no ha hecho más que iniciar un proceso de constante aceleración.

La conclusión es sencilla: cuando envejece la sociedad, lógicamente arrastra el envejecimiento de la fuerza de trabajo; y no se detiene ahí el conflicto: esas personas adultas presentan una mayor necesidad de re-formación o de recapitación. Y no es lo mismo enseñar a un sujeto de 15 años, que a otro de 50 y de 60. Para echar más leña al fuego, la persona entrada en años abriga más dificultades para mantenerse empleable por cuanto los empresarios consideran que es un trabajador menos rentable y menos capaz de adaptarse a un empleo nuevo, sobre todo en unas condiciones de cambio tecnológico como señalé líneas arriba (Alvarado, 1998).

Los nuevos desafíos

¿Qué se está haciendo a nivel comunitario? Si hemos acabado por convencernos de que los programas universitarios destinados a la preparación profesional no responden a las necesidades del mercado, si hemos descubierto con cierta claridad que las causas ocultas detrás de ese problema, en gran parte son comunes a todos los países, los Estados han llegado a la conclusión –no hacía falta discurrir mucho a parte los atrincheramientos nacionalistas–, que resulta necesario compartir, coordinar y cooperar en intereses comunes: es preciso conseguir que las políticas sean conjuntadas de modo que todos ganemos, a través de una mayor coherencia dentro de nuestros desafíos.

En esta línea, centrando nuestra atención exclusivamente en el tema de la Universidad y el empleo, la Comisión Europea actúa en dos direcciones fundamentales: una es la nueva política de empleo que voy a comentar ahora, y la otra ampara las políticas destinadas a mejorar la calidad en la educación y la formación.

Respecto al empleo la convicción no admite dudas: de un lado se ha visto que el problema es común y de otro se piensa que hay que actuar conjuntamente, porque en la unidad está la fuerza. Veamos los pasos:

a. - Políticas de empleo

Antes del tratado de Amsterdam de 1997, Europa adolecía de una base jurídica; las instituciones internacionales sólo pueden actuar si disponen de una base legal, si los estados miembros lo han autorizado. Ahora bien, como no existía base constitucional, tampoco podía tomar iniciativas. En otros términos la Comisión Europea ha carecido de competencias porque los Estados firmantes del Acta de Roma no ceden sus derechos en materia educativa con la consiguiente limitación de libertad para fijar remedios acordes con una enfermedad generalizada. No cabe otra opción que dar consejos u ofrecer orientaciones al estilo de la OCE.

La situación experimenta algunos cambios a partir de 1997. Desde entonces, los Estados miembros tienen que discutir lo que están haciendo en materia de empleo, qué resultados están alcanzando: la novedad reside en el debate sobre los métodos y los logros obtenidos en la ocupación laboral.

Este paso decisivo en la preocupación por el empleo aparece con cierta ambición: se alumbra lo que recibe el honorífico título de "hacia el pleno empleo" con un feliz optimismo llevado a cabo en el "Proceso de Luxemburgo" (1997). Se trata de un compromiso mediante el cual cada año las naciones miembros deciden qué van a hacer en materia de empleo. Es un proyecto anual que registra medidas, estrategias, objetivos concretos y cuantificables en gran parte. España, igual que otros países, tiene que presentar un documento explicando cómo va a llevar a cabo lo que ha decidido conjuntamente con los demás miembros. El programa es conocido con el nombre de "Plan de Acción por el Empleo". Al mismo tiempo, el conjunto de esos planes de acción por el empleo constituyen una evaluación: retrospectivamente informan sobre aquello que idealizó cada país, cómo ha aplicado los compromisos anteriores y qué resultados ha materializado. Es un auténtico y severo examen de Bruselas a que son obligados los respectivos gobiernos.

La vida de cada Plan no va más allá de un ciclo anual, un breve periodo que engatilla un tipo de presión política, sobre los Estados, España, pongamos como ejemplo, para ejecutar lo que escribió lleno de buenas intenciones y llevarlo a cabo en el tiempo y espacio fijados. Los resultados al presente, vienen arrojando números altos tanto en nuestro país como en Alemania, Francia o en Italia. Partiendo de las características nacionales y respetando las condiciones de cada comunidad, políticamente es una novedad muy importante. Esta estrategia se basa en la unidad compartida de que hay que ver y numerar puestos de colocación; no basta con declaraciones genéricas de qué queremos hacer; hemos de materializar resultados claros, concretos y mensurables. Es el imperio de la ideología neoliberal pura y dura (Baudrillard, 1991) porque se va a pedir cuenta al Estado miembro de hasta qué punto ha conseguido progresos y ha alcanzado las cifras a que se comprometió. Todo esto requiere el establecimiento de indicadores operativos que puedan permitir saber cómo el país correspondiente está haciendo aquello que planificó y hasta qué punto ha alcanzado las metas que voluntariamente aceptó en un pacto de libre compromiso con la Unión sobre una mesa de despacho.

b.- Políticas educativas

En materia de empleo hemos cogido carrerilla, mientras que en la ordenación de la educación en sí misma vamos a paso de tortuga; como decíamos arriba, la ordenación educativa es una materia estrictamente nacional, tiene que responder a valores culturales, a valores sociales, a valores lingüísticos y recibe una definición particular, estrictamente en y desde los Estados miembros. Por lo tanto no hay espacio ni tiene sentido que en principio, desde una estancia superior dicten estrategias sobre lo que hay que hacer. Antes de 1997 se apuntaba a un consenso genérico y voluntarioso: el empeño por la calidad, una buena calidad de los diferentes sistemas educativos. En esta perspectiva aparecían dos artículos en el Tratado de Maastrich (1995) que hacen alusión a una cierta cooperación entre las naciones miembros. Sin embargo, no existían políticas específicas más allá del interés educativo con un sentido ambiguo cargado de voluntarismo.

Independientemente de estos principios, los países sienten la presión de apretar filas porque el ordenamiento de la educación emanada de los departamentos correspondientes en cada estado miembro está contaminada de alguna manera por el proceso ocupacional. De las grandes lí-

neas de planificación de los sistemas de empleo, que se aprueban cada año, deriva un componente educativo muy importante. Los esfuerzos llevados a cabo por generar puestos de trabajo repercuten indirectamente en materia de educación. Sobre cuatro pilares fundamentales se asientan los desafíos arribados a la institución universitaria.

- 1.- Un pilar estratégico primero va dirigido a mejorar *la empleabilidad* de la fuerza de trabajo, lo que significa que la Universidad estará dispuesta de aquí en adelante a abrir sus puertas a los ciudadanos que deseen asegurar la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo y a conservarlo. Una serie de medidas y contenidos de profesionalización nuevos e inspirados en la evolución científicas han de ponerse en marcha para alcanzar este objetivo.
- 2.- Cualquier propuesta de tipo educativo-formativo no puede escapar a la necesidad de mejorar las ofertas de trabajo. La preparación profesional tiene su piedra filosofal en las primeras y subsiguientes etapas enclavadas en el seno de una nueva concepción según la cual *la educación es un discurso sin interrupción* en el periplo biográfico de los educandos, es decir, a lo largo de la vida (Petrus, 1998). La preparación profesional nunca es definitiva y siempre abriga la permanente rotación, tributo a los tiempos y modos de la tecnologización informatizada.
- 3.- También la Universidad siente la llamada a tomar cartas en la promoción del *espíritu de empresa* y/o a *incentivar la creación de puestos de trabajo*. No se invoca únicamente el trabajo sobre la oferta. La nueva cultura viene alertando de que no sólo hay que hacer que los trabajadores tengan la capacidad de trabajar, sino que procura además incentivar la aparición de trabajo engendrado desde la propia institución. Este planteamiento en cierto modo apasionante recupera otro tipo de implicaciones en el sistema educativo superior por dos vías complementarias:
 - a.- En primer lugar, una de las tareas atrayentes consiste en *olfatear el mercado*: se trata de descubrir los nuevos yacimientos de empleo y perseguir los hipotéticos potenciales de puestos de trabajo, que no están siendo configurados como tales, pero que con un poco de perspicacia empresarial y acciones concretas pueden permitir la emergencia de nuevas ocupaciones. Es lo que se denomina "economía social" (Dargocztz, 1996), en donde anidan las actividades relacionadas con la formación a lo largo de la vida, la capacitación laboral y la lucha contra la exclusión social. Según los estudios prospectivos sobre las coordenadas en que se asientan las nuevas profesiones, el ámbito de los servicios sociales y en particular la

educación representan una mina de las ocupaciones venideras (Alvarado, 1998).

- b.- Además el currículo ha de recoger de aquí en adelante una reserva cualitativa: tanto la educación básica, como la específica van a hacer gala de una idea bastante compartida, al menos por determinados países como EUA, Japón...: *es el sentido del riesgo*. En la mayoría de las comunidades de Europa domina una formación escolástica, es decir, centrada en los conocimientos. Los jóvenes carecen de un espíritu de empresa e ilegítiman la ilusión del ánimo emprendedor. No queremos, cuando se habla de espíritu, crear solamente una ideología o decirles qué bueno es llegar a ser empresario. La militancia empresarial es una confianza en los conocimientos adecuados y la capacitación atrevida para que todos aquellos que perciban la posibilidad de tomar una iniciativa, crear empleo y crear riqueza, puedan estar en condiciones de llevar a cabo sus sueños (Baudrillard, 1991). Este "milagro" requiere igualmente modificaciones en los currículos educativos y un enfoque más allá del saber a secas.

Por tanto, las reformas educativas están siendo precipitadas desde el mundo del empleo en dos direcciones: las que se dirigen hacia la oferta y la demanda de trabajo con un profesional ajustado a las reglas del mercado a fin de evitar que el proceso de transformación no resulte arbitrario, sino lo más suave y justo posible y la oferta formativa que privilegia la iniciativa del joven capaz de crear riqueza y espacios ocupacionales.

- 4.- El cuarto pilar tan importante como los tres precedentes (empleabilidad, educación a lo largo de la vida y espíritu empresarial) en perspectiva educativa universitaria, es lo que se viene denominando *la igualdad de acceso* (R. Alonso García, 1994): que todo el mundo tenga oportunidades equivalentes, de una manera efectiva. En nuestra sociedad, uno de los colectivos que está más afectado por la desigualdad es el colectivo de las mujeres; porque no basta con decir "usted puede desempeñar este puesto de trabajo" sino que además requiere poner las condiciones que respondan a las circunstancias de las mujeres. Con una coherente capacitación y una formación equivalente conseguirán afortunadamente competir en igualdad de oportunidades. En estas están, al menos teóricamente, las grandes líneas de trabajo y las políticas educativas, en concreto la prestancia de la educación social.

Acudiré, para ir terminando, en auxilio de las directrices ocurridas hace unos meses en la Cumbre Europea de Lisboa, a la que asistió en calidad de invitado especial el presidente Zedillo y que firmó un protocolo de preferencia entre México y la UE. Había que ofrecer algo especial ya que era la segunda vez, después de Luxemburgo en noviembre de 1997, que se reunían los Jefes de Estado para discutir exclusivamente sobre los problemas de empleo y la contribución a la cohesión social. Las decisiones que surgen allí, son las que luego se tienen que llevar a la práctica: lo curioso es que se han tomado compromisos de mucha importancia y muy sustanciosos en materia de políticas sociales, políticas educativas y en cuestiones de innovación tecnológica... El problema ahora involucra a todos, tanto en los niveles gubernamentales y como en el campo de los agentes sociales ya que de traducir las propuestas en pronunciamientos reales, supone que cada uno de los Estados y agentes tira de sus propias y efectivas responsabilidades.

Un nuevo concepto de innovación empieza a tomar cuerpo en el ámbito de una concepción distinta que calificamos de cultura con objetivos y criterios bastante diferentes: nace una conciencia muy extendida de que nos estamos quedando atrás, si nos comparamos con otros países: situados en la sociedad del conocimiento y la información, los medios de la informática, las nuevas tecnologías, la adquisición de formación parecen estar mejor absorbidas en EUA que en Europa. Piensan que no podemos quedar descolgados. No se trata de hacer un lema, sino que nos estamos jugando nuestro futuro y nuestro empleo.

Las políticas se engendran desde las ideas y metas concretas: hay que empezar a tomar medidas para que en Europa también aprendamos a adaptarnos a la sociedad de las nuevas tecnologías. En Lisboa 2000 aparecen decisiones de reforma económica, políticas sociales, educación e inserción tecnológica. Las obligaciones relacionadas con el tema universitario que nos ocupa empeñaron tres grandes líneas de acción:

Por un lado que se crea una *red de centros de aprendizajes locales* para que de verdad haya oportunidad de ofrecer formación cercana a los individuos y sus problemas; al mismo tiempo se espera y desea que esa formación sea válida en toda el área de la Unión Europea.

Por otro lado se acuña la iniciativa de que los programas educativos asienten su fuerza en dar prioridad fundamental a la *adhesión y adaptación de sus contenidos a las nuevas tecnologías de la comunicación y de la informática*. Es fundamental que todo ciudadano adquiera una capacitación suficiente para manejar un PC sin que el uso del aparato asuste a la gente.

Finalmente, sin exaltaciones y con transparencia hay que dar un impulso al *mutuo reconocimiento de las habilidades adquiridas*: que los estudiantes, los trabajadores, los formadores puedan adquirir experiencia en otros países y en otros sectores. Hasta ahora se vienen apoyando medidas valiosas en esta dirección, pero muchas veces los obstáculos (económicos, estructurales del sistema, culturales...) disuadían el sueño o imposibilitaban la libre opción de compartir un periodo de formación en otro país o acceder a esa capacitación que le ofrecía un centro distinto al habitual. Los Jefes de Gobierno empeñan su palabra para hacer ofertas y buscar ayudas que favorezcan la intercomunicación de personas y de conocimientos.

Se adoptaron objetivos concretos, con plazos concretos. Los países de la Unión Europea se comprometieron a lograr un incremento considerable del gasto público en recursos humanos; se fijó un objetivo operativo que tiene que ver con el aumento en los recursos materiales; los Estados miembros van a ser evaluados al respecto. Se dijo que el número de personas de entre 18-24 años, que no han alcanzado una formación superior, o sea la universitaria, ha de reducirse a la mitad. En este sentido un paso adelante es que la formación a lo largo de la vida de los ciudadanos se convierta en hábito o costumbre a partir de los 24; hacia esta finalidad se canalizan las nuevas tecnologías operativas a través de las redes de centros de aprendizaje.

Más aún, tales redes polivalentes tenderán a conectarse entre ellas a través de Internet en el ámbito del trabajo y de la educación permanente, de manera que puedan sustanciar información-formación entre sí. Se quieren definir las cualificaciones básicas en nuevas tecnologías y puede que vengan en camino unos criterios mínimos de formación que todo ciudadano de la Unión Europea deba poseer bajo la idea de permeabilidad transnacional. Esto en política es tremendamente difícil, pero vamos en esa dirección en el sentido de exigir que todo ciudadano esté provisto de unos mínimos cognitivos y destrezas formativas.

Se van a promocionar más medidas en cuanto a la movilidad de estudiantes y de los que forman, mediante la optimización del reconocimiento de las capacitaciones. Hasta ahora la base legal es que fuese homologable en determinadas profesiones reglamentadas. En cuanto nos salimos de esta norma, no había ningún tipo de armonía; cada estado miembro quería conservar su propia capacidad autónoma para definir qué es un maestro, un sociólogo, etc. En esa dirección, las universidades habrán de empeñar esfuerzos por coordinar una cooperación que conduzca a la obtención de un currículo comunitario.

También, yendo más lejos, los jefes de Estado discutieron la posibilidad de un currículo europeo: una idea demasiado bonita. Se trataría de consensuar los elementos fundamentales que definen a un trabajador en una determinada formación profesional. Ello permitiría que la movilidad fuera más alta. Todas estas propuestas son decisiones apuradas que van a ser objeto de un seguimiento muy cercano. Tan cercano como que para la primavera del 2001 han pedido los Primeros Ministros que se les informe de la situación.

Analizados los movimientos sociales, los propósitos de la Unión Europea y la descolocación de la Universidad, ¿qué papel va a desempeñar de aquí en adelante? ¿Cómo podremos introducir en la vieja institución universitaria la nueva cultura que invocan las transformaciones habidas sociedad de la informática?

En la medida que consigamos mejorar la calidad de nuestros educadores y educandos, en tanto en cuanto descubramos las actuales demandas laborales, y valoremos el desajuste de los currícula que la Universidad ofrece a los estudiantes, cuando prestemos diligente atención a los cambios tecnológicos, en ese momento habremos ido al monte de Mahoma antes de consentir que la montaña venga a nosotros: un gran salto habremos dado hacia la solución de los problemas de ajuste entre la formación y el empleo. No basta con la economía, no basta con la tecnología, las provisiones educativas desempeñan un papel fundamental.

El lector habrá caído en la cuenta de que venimos refiriendo la exposición de medidas y recomendaciones emanadas de las instituciones adscritas en la Unión Europea, es decir, "instrucciones superiores" como las llama con sorna el pueblo. Llegados aquí cabe preguntarse con cierta malicia, ¿los cambios que precisa la Universidad, el acoplamiento a las Nuevas Tecnologías puede llevarse a cabo desde instancias relacionadas, pero externas a la Universidad? ¿Es capaz un gobierno comunitario o nacional de movilizar el inmovilismo del universo universitario? En perspectiva histórica se tiene la convicción de que pocos son los cambios, con éxito final, promovidos desde los estamentos pudientes, sean sociales o políticos. Como alternativa a los proyectos de reforma universitaria con carácter jerárquico, señalamos dos propuestas, una de base cuasiparticipativa y otra enteramente democrática:

- 1.- Aguilar Camín formula una propuesta para México con una dinámica consultiva: "que se integre una comisión no gubernamental formada por personalidades y especialistas ajenos a los intereses del sector, encargada de realizar un diagnóstico exhaustivo que recoja la voz de los ciudadanos interesados... y que prepare la concien-

cia del cambio". Diríase que la comisión, "la junta de sabios" se asemeja a un organismo mediador con matices de orden democrático, también burocrático y de insegura corresponsabilidad, que buceará lejos del mar universitario la respuesta a la nueva cultura de formación profesional.

- 2.- Personalmente creo en el desafío del cambio impulsado desde la base de los profesionales. De la capacidad que posea el colectivo universitario para introducir la articulación en los currículos, de la flexibilidad que alumbré el profesorado para adaptarse a los tiempos de las tecnologías nuevas, de la sensibilidad que mostremos ante las demandas de otro tipo de trabajo y empleo, de la valoración que se haga de las bolsas de desempleo y la formación permanente del trabajador, dependerá la viabilidad de la universidad y su proyección en la historia. El camino no es otro que la corresponsabilidad de los trabajadores frente a las instrucciones o imposición de instancias elevadas y ajenas. La disyuntiva parece clara: elegir entre permanecer como un isla en medio de la sociedad o ser un revulsivo vital en el mundo del frenesí informático y mediático. Otra vez llamamos la atención: la conciencia pertenece al colectivo universitario (profesores, alumnos, personal de administración y de servicios) porque el reto del cambio viene de y hacia nosotros. No vale mirar para otro lado.

En estos momentos la reconversión laboral y mental está puesta sobre la mesa de la educación superior: el seguimiento sumiso a la dinámica de la rutina burocrática y enciclopedista conduce al suicidio; la asimilación de los cambios tecnológicos y sociales registrados en nuestro contexto significa abandonar el rancho con proyectos de futuro bajo el brazo. El fin de una era y el alumbramiento de otra cultura deviene por la transformación de la Universidad enciclopédica, en la creación de perfiles profesionales consonantes con las innovaciones socio-técnicas y las oportunidades reales de trabajo real.

Notas y referencias bibliográficas

- Abellán, V. y Vica, B. (1994) *Lecciones de Derecho Comunitario europeo*, Barcelona, Ariel.
- Aguilar Camín, H. (1994). "El estado de la educación" en Guevara Niebla, G. (Coord) *La catástrofe silenciosa*, México, FCE.
- Alonso García, R. (1994) *Derecho Comunitario*, Madrid, Cenza.
- Alonso Olea, M. y Tortuero, J. L. (1995) *Instituciones de Seguridad Social*, Madrid, Cívitas.
- Baudrillard, J. (1990). *El espejo de la producción o la ilusión*, Gedisa, México.
- (1991). *Cultura y simulacro*, Kairós, Barcelona.
- (1995). *La ilusión del fin o la huelga de los acontecimientos*, Anagrama, Barcelona.
- Bifanl, P. (1993) "Bloques económicos y marginalización" en *Revista Internacional de Filosofía Política*, 15 de abril.
- Boacio, J. M. (1986) *Comunidades europeas y derechos humanos*, Madrid, Península.
- Castells, M. y Ortiz, L. P. (1992) *Análisis de las políticas de vejez en España en el contexto europeo*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales.
- Colom, A. (1993) "La pedagogía social como modelo de intervención socio-educativa" en *Bordón*, N° 35, pp. 165-180.
- Comisión De Las Comunidades Europeas (1993) *Libro Verde*, Bruselas-Luxemburgo, CECA-CE-CEEA.
- (1996) *Libro Blanco*, Bruselas-Luxemburgo, CECA-CE-CEEA.
- Dargoczt, R. (1995) *El santiagueño. Crónica y rebelión de un poblado argentino*. Buenos Aires, Ediciones Sielp.
- (1996) "La crisis del Estado de Bienestar y el Tercer mundo", Conferencia en Granada. Junio 1996.
- Delors, J. (1997) *La educación encierra un tesoro*. Madrid, Santillana.
- Fernández Durán, R. (1993) *La explosión del desorden*, Madrid, Fundamentos.
- Finas, L. (1995) "Presente y futuro de las políticas sociales en el marco de la unión" en Gualda, P. y otros (Coord.) *Avances en política social*. Granada, Diputación Provincial de Granada.
- Flobel, F. y otros. (1980) *La nueva división internacional del trabajo: Paro estructural en los países industrializados e industrialización en los países en desarrollo*, Madrid, Siglo XXI.
- García Mínguez, J. (1995) "Sociedad y escuela. Interacciones positivas y negativas" en *Educación para la diversidad, primeras jornadas*, Granada, Osuna.
- (1998) "Tiempo libre, diversión y drogas en Beas, M., Mínguez, J. y Otros (Coord.) *Atención a los tiempos extraescolares*, Granada, Grupo Editorial Universitario.

- y Sánchez García, A. (1998). *Un modelo de educación en los mayores. La interactividad*, Madrid, Dykinson.
- (2000). “El papel de los mayores en el Desarrollo Comunitario” en Alcalá, E. (Coord.) *El aprendizaje de los mayores ante los retos del nuevo milenio*, Madrid, IMSERSO, pp.133–165.
- Gualda, P. y otros (Coord.) *Avances en política social*. Granada, Diputación Provincial de Granada.
- Guevara Niebla, G. (Coord.) (1994). *La catástrofe silenciosa*, México, FCE.
- Guillemard, A. M. (1992) *Análisis de las políticas sociales de vejez en Europa*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales.
- Habermas, J (1985). *Problemas de legitimación en el capitalismo tardío*, Buenos Aires, Amorrortu.
- Hernández, J. M. (1997) “ Antecedentes y desarrollo histórico de la animación socio-cultural en España” en TRILLA, J. *Animación socio-cultural. Teorías, programas y ámbitos*. Barcelona, Ariel.
- Las Heras, P. y Cortaterena (1985). *Introducción al bienestar social*, Madrid, Siglo XXI.
- Muñoz Bustillo, R. (1989) *Crisis y futuro del Estado de Bienestar*. Madrid, Alianza.
- Ojeda, A. y Sánchez Rodas, C. (1994) *Seguridad Social en la Unión Europea*, Madrid, IMSERSO.
- Olson, S. (1995). “El Estado de Bienestar en Suecia: principios y experiencias” en GUALDA y Otros (coord) *Avances en política social*, Granada, Diputación Provincial.
- Petrus, A. (1989) “ Recursos sociales y servicios educativos. Aproximación socio-pedagógica” en ESTÉVE, J. M.(edit), *Objetivos y contenidos de la educación para los años 90*, Málaga, Universidad.
- (1995) “ Educación social y políticas sociales ” en *Bordón* Volumen 47, 2, pp. 209 - 228.
- (1997) *Pedagogía social*, Barcelona, Ariel.
- Pico, J. (1987). *Teorías sobre el Estado del Bienestar*, Madrid, Siglo XXI.
- Quintana, J. M. (1988) *Pedagogía Social*, Madrid, Dykinson.
- Rodríguez Cabrero, G. y Otros (1985) *Política social y crisis económica*, Madrid, Siglo XXI.
- Sáez, J. (1997) *Transformando los contextos sociales: La educación a favor de la democracia*, Murcia, DM.
- (1997) *La tercera edad y la animación socio-cultural*, Madrid, Dykinson.
- Torres López, J. (dir) (1994) *La otra cara de la Política Económica, España 1982-1994*. Madrid, Catarata.
- Trilla, J. *Animación socio-cultural. Teorías, programas y ámbitos*. Barcelona, Ariel.
- Varios (1975) *The Crisis of Democracy. Report on the Governability of Democracies to the Trilateral Commission*, New York, University Press.