



Ricardo Petrella

ha dirigido durante 16 años, hasta noviembre de 1994, el programa FAST (Forecasting and Assessment in Science and Technology) de la Comisión de las Comunidades Europeas. Desde esa fecha, es el director de la nueva división "Investigación Social".



Frente a los desafíos que para las futuras políticas de formación plantean "la actual escisión entre el crecimiento económico y el empleo" y una mundialización de la producción que implica una "liberalización, desreglamentación y privatización de la economía", el autor afirma la necesidad de "denunciar las trampas" de diversas posturas actualmente dominantes, en cuanto a la importancia clave del recurso humano y el necesario incremento de su nivel de cualificación, la inevitabilidad del uso y la gestión que se hace de dicho recurso, en nombre de la competitividad y de la "economía del conocimiento, de la información y de la comunicación", factores todos ellos que podrían conducirnos a "uno de los mayores despilfarros jamás organizados a escala mundial de la creatividad y los conocimientos existentes."

"(...) el trabajo humano ha sufrido un nuevo proceso de despersonalización y desocialización: se ha convertido en un recurso de la empresa, el "recurso humano"."

Las trampas de la economía de mercado para la formación del futuro: mas que un anuncio, la necesidad de una denuncia

La reflexión sobre la política de formación en los años venideros en el contexto, por una parte, de una escisión estructural entre crecimiento económico y empleo (es decir, se produce más riqueza que necesita cada día menos trabajo humano) y, por otra parte, de una mundialización creciente de la producción bajo el estandarte de la liberalización, la desregulación y la privatización de la economía, constituye un ejercicio particularmente exigente. En estas condiciones, estamos obligados a ir más allá del método más seguro del análisis de datos y del anuncio de las evoluciones probables y los problemas posibles, para comprometernos en la acción, menos gratificante, de la denuncia de situaciones y problemas existentes que se deben a elecciones realizadas por los grupos sociales en el poder, en el marco de las instituciones y las reglas de juego dominantes.

La denuncia tendrá doble naturaleza: será específica, pues concierne a las cuatro trampas en las que la economía de mercado, cada vez más liberalizada, desregulada, privatizada y competitiva, ha metido a la política de formación, y no solamente a dicha política; y nos llevará finalmente a una denuncia más general, pues esta economía de mercado conduce a un despilfarro considerable de conocimientos, saberes, competencias y creatividad que se produce actualmente en todo el mundo, al que se incita a resistir.

1. El recurso gana por la mano al hombre

Desde hace aproximadamente veinte años, por influencia de las escuelas de

gestión e imperativos de la productividad total, el trabajo humano ha sufrido un nuevo proceso de despersonalización y desocialización: se ha convertido en un recurso de la empresa, el "recurso humano".

Ensalzado y difundido como un progreso, (¿no nos afirman por todas partes que el "recurso humano" es el principal recurso del que dispone la empresa o el país?), la transformación sufrida por el trabajo humano, de "factor de producción" a "recurso" tuvo principalmente dos efectos "políticos" y "sociales". En primer lugar, el trabajo humano individual (trabajador) y organizado (grupo de trabajadores, clase trabajadora) no es ya, en el marco de la empresa, como en el marco de la sociedad en general, un interlocutor activo de diálogo, negociación, conflicto o acuerdo frente al capital (también "factor de producción") individual (el capitalista) y organizado (grupo de capitalistas, clase capitalista).

Por el contrario, el concepto y la práctica de las "relaciones industriales" hasta finales de los años 60 mantuvieron la existencia del trabajo humano como interlocutor activo. Posteriormente, en calidad de "recurso", el trabajo humano dejó de ser un sujeto social y pasó a ser organizado por la empresa-capital y la sociedad-economía: la una y la otra pretenden extraer del recurso humano disponible la mayor contribución posible a la productividad y a la competitividad general de la empresa y del país, y ello con los costes relativos mínimos.

Segundo efecto: desposeído de toda significación como sujeto social, el trabajo humano-recurso ha pasado a ser un ob-



jeto libre al servicio de la productividad, situado fuera de toda contextualización política, social y cultural. En el marco de la economía de mercado actual, el recurso humano es un recurso disponible en todas partes, siendo de naturaleza monetaria (los costes) los únicos límites para acceder a él y a las formas más libres de su explotación.

La primera trampa es muy eficaz. Como sucede en el caso de los recursos naturales y las materias primas, o el recurso más nuevo aparecido, la información, el trabajo humano-recurso carece de voz social, no tiene ya representación social. Ya no tiene por sí mismo derechos cívicos, políticos, sociales o culturales; lo único decisivo que puede hacer es contribuir al buen funcionamiento, desarrollo y mayor rendimiento de la empresa. Es un medio cuyo valor de uso y de cambio monetarista viene determinado por el balance de la empresa. Situado - si bien casi siempre sólo de manera verbal - en el centro de la batalla por la productividad y la calidad totales, la empresa organiza, maneja, valora, desclasa, recicla y sobre todo abandona al recurso humano.

Convertido en "recurso", el hombre del trabajo no tiene ya como término de referencia alternativo al hombre del capital. Su término de referencia alternativo es en lo sucesivo la máquina, especialmente la denominada "máquina inteligente", la herramienta "inteligente", el robot. Con referencia a la herramienta se decide su permanencia y/o su sustitución, no sólo con el acuerdo de los poderes públicos (cuyo papel dictado por la economía de mercado desregulado, privatizado, liberalizado y competitivo es el de formar y poner a disposición de la empresa el mejor "recurso humano" posible), sino también y cada vez más, con el consentimiento de las organizaciones sindicales, que han hecho suyo el imperativo de la productividad para la competitividad.

2. Cuanto más cualificado, mejor.

Es pues explicable que el modelo dominante nos afirme que cuanto más cualificado es el recurso humano del que dis-

pone una empresa, gracias a la actuación en formación y educación del Estado, y que ella es capaz de utilizar lo más rápidamente posible sin demasiados costes adicionales, gracias a las facilidades fiscales y a las ayudas monetarias del Estado, más productiva será la empresa, ganará en capacidad para competir y más personas tendrán la oportunidad de encontrar un empleo y de conservarlo.

Como a todo hijo de vecino, nos han convencido de la justeza y pertinencia de tal afirmación, la cual está en parte confirmada por las estadísticas de desempleo, que muestran que éste afecta más al recurso humano poco o nada cualificado, y que la probabilidad de encontrar (o reencontrar) un trabajo remunerado es más elevada entre las personas con un nivel de cualificación mayor.

Pero la realidad permite observar también otras circunstancias.

Si bien los más cualificados tienen más oportunidades para encontrar un empleo en comparación con los menos cualificados, el fenómeno del desempleo afecta también cada vez más a un número creciente de personas cualificadas y de alta cualificación.

En segundo lugar, cuanto mayor es la necesidad de personal cualificado en una empresa para ser competitiva, más abocada está a reducir la cantidad de personal, no solamente no cualificado (creando así un conflicto entre personal cualificado y no cualificado), sino también cualificado, mediante la sustitución, por ejemplo, de varias personas cualificadas "de edad", es decir por encima de los 50 años, por una o dos personas jóvenes recientemente cualificadas (como es el caso reciente del paso a la prejubilación de millares de ingenieros y cuadros de IBM de más de 51 años, creando así un conflicto de intereses entre los diferentes grupos de edad).

Por otra parte, cuanto más reduce la empresa las formas de empleo basadas en contratos indefinidos y de larga duración, multiplicando los contratos temporales, de breve duración y a tiempo parcial, sin garantía para el día de mañana, más favorece la competencia de empleados y obreros cualificados entre sí, intentando

"(...) en calidad de "recurso", el trabajo humano dejó de ser un sujeto social y pasó a ser organizado por la empresa-capital y la sociedad-economía (...)"

"Situado - si bien casi siempre sólo de manera verbal - en el centro de la batalla por la productividad y la calidad totales, la empresa organiza, maneja, valora, desclasa, recicla y sobre todo abandona al recurso humano."

"Con referencia a la herramienta se decide su permanencia y/o su sustitución (...) con el consentimiento de las organizaciones sindicales, que han hecho suyo el imperativo de la productividad para la competitividad."

***"(...) las estadísticas de desempleo, (...) muestran que éste afecta más al recurso humano poco o nada cualificado(...)
Pero la realidad permite observar también otras circunstancias.
(...) el fenómeno del desempleo afecta también cada vez más a un número creciente de personas cualificadas y de alta cualificación."***



“(...)el énfasis puesto en la cualificación como garantía más probable para la entrada en el “mercado” de trabajo se vuelve contra el “recurso humano”, metiendo en la trampa de la precariedad, la inseguridad y la exclusión a los que están poco o nada cualificados, y en la trampa dorada de la servidumbre a las necesidades de la empresa, a aquellos que están cualificados y altamente cualificados.”

cada uno asegurarse el empleo por sí mismo. Así, se constata una tendencia creciente a la disociación, especialmente en los países desarrollados de la Tríada, en los Estados Unidos y en el Reino Unido, entre lo que se denomina “empleo permanente”, la “permanent work force” que se sitúa alrededor del 20 % del total de los empleados de una empresa, y el resto, constituido por empleados con mil estatutos diferentes cuya característica principal es ser una masa de recurso humano con alto régimen de inestabilidad, precaria y vulnerable desde todos los puntos de vista.

Va a aparecer una nueva estratificación social entre, por una parte, un segmento del grupo de personas cualificadas y altamente cualificadas a las que toca en suerte el acceso a un empleo bien remunerado, estable y garantizado (la nueva “nobleza” del saber, los conocimientos y las competencias excelentes) y por otra parte el resto, compuesto sobre todo por personas poco o nada cualificadas a las que no les corresponde más que un acceso parcial a un trabajo incierto, mal pagado y socialmente degradado.

O sea, el énfasis puesto en la cualificación como garantía más probable para la entrada en el “mercado” de trabajo se vuelve contra el “recurso humano”, metiendo en la trampa de la precariedad, la inseguridad y la exclusión a los que están poco o nada cualificados, y en la trampa dorada de la servidumbre a las necesidades de la empresa, a aquellos que están cualificados y altamente cualificados.

3. La economía se mundializa, no se puede escapar a la presión de la competitividad mundial. ¡Trabajadores del mundo, cualifícaos!

Nos lo dicen, nos lo repiten en todas partes y a cada momento: la economía se mundializa. La mundialización de los mercados, los capitales y los servicios financieros, especialmente, ha sido en los últimos veinte años muy rápida e importante, consecuencia de la liberalización

de movimientos de capital decretada en Estados Unidos en 1974. Desde entonces, la mundialización de los capitales y las finanzas ha acentuado y amplificado los procesos de mundialización de la producción de bienes y servicios, del comercio, las firmas, las estrategias de las firmas, los mercados de bienes de equipo y de consumo. Todo gracias, entre otras cosas, a la mundialización de las nuevas tecnologías de información, de comunicación y de transporte, cuyos efectos sólo empiezan a manifestarse, y que serán aún más importantes cuando se pongan en marcha las famosas superautopistas mundiales de la información y la comunicación.

Esta nueva mundialización de la economía ha incrementado considerablemente el carácter competitivo de los mercados, convertidos en mercados abiertos mundialmente donde nadie puede ya protegerse detrás de “barreras nacionales”. Desde entonces, la mundialización de la economía pone a cada empresa, cada ciudad, cada región, cada país en libre confrontación con las otras empresas, ciudades, regiones y países, en un terreno donde los más fuertes, los más competitivos, los más avezados, los y las que supieron prepararse a tiempo para las nuevas “peleas” que impone la mundialización de los mercados, serán ganadores o, al menos, supervivientes. Así, la competitividad de todos contra todos, en todas direcciones, se considera que se ha convertido en la principal obligación para cualquier agente económico, privado y público.

Nos dicen que para ser competitiva en una economía liberalizada, desregulada, privatizada y en vías de mundialización, toda empresa está obligada a seguir una estrategia de reducción de costes de producción y de incremento de la calidad y variedad de sus productos y servicios, y a estar presente, directamente o por medio de contratos de alianza y cooperación, en los mercados mundiales más solventes y rentables, dependiendo de ello su capacidad de remuneración a sus accionistas y, en general, su supervivencia y crecimiento futuros.

Para alcanzar este objetivo, uno de los medios más eficaces de los que dispone la empresa es una utilización “agresiva” e inteligente del recurso humano, espe-



cialmente en lo que concierne a los segmentos extremos, es decir, los más cualificados y los poco cualificados, los mejor remunerados y los menos caros, los de más edad y los más jóvenes.

Según la lógica de la batalla mundial por la competitividad, la política de formación y de contratación del recurso humano se orienta prioritariamente hacia:

□ por una parte, la formación y la utilización de un personal lo más cualificado posible al precio más conveniente (esto se traduce cada vez más en estrategias de situar la realización de ciertas actividades de la empresa en aquel lugar del mundo en el que el recurso humano disponible sea más rentable. Ejemplo: la gestión de la contabilidad de Swissair situada en Calcuta).

□ por otra parte, el abandono de las actuaciones de formación en favor de los menos o mal cualificados, para utilizar el recurso humano de baja cualificación que existe en los países más pobres a muy buen precio, con frecuencia al menor precio (lo que se traduce, ya desde hace mucho, en estrategias de asentamiento en países donde el recurso humano cuesta de 30 a 50 veces menos que en los más desarrollados del mundo).

En una economía que todos desean más liberalizada, desregulada y privatizada de lo que es actualmente, la empresa puede jugar cualquier baza en función de sus necesidades. En consecuencia, su objetivo no es el de crear empleo o dar en general la formación más elevada y pertinente a la mayor parte del personal. Como las empresas afirman clara y abiertamente, ese no es su objetivo. Su objetivo es producir beneficio y para ello han de ser competitivas, y para ser competitivas han de "explotar" el recurso humano allí donde consideran que es mejor, más provechoso para ellas.

Habiendo decidido que su principal papel es el de crear el entorno "local" más favorable para la competitividad de sus empresas "nacionales", los poderes públicos nacionales por su parte siguen también una política destinada a poner a disposición de las empresas "locales nacionales" el recurso humano mejor adaptado y adaptable a las exigencias de la

empresa mundial, competitiva, liberalizada, desregulada, privatizada.

Dos términos se han convertido en palabras clave: la excelencia y la adaptación. Sabemos donde ha llevado el culto sistemático a la excelencia. El "señuelo" sigue siendo engañoso. El principio de la adaptación transformado en imperativo no es menos engañoso. El recurso humano no tiene más que adaptarse a las exigencias de la empresa, a las obligaciones del mercado y al progreso de la tecnología.

La sumisión del hombre y del trabajo a los imperativos de la tecnología en el marco de la competitividad mundial obligada no fué nunca tan grande como en el momento actual. Raramente escuchamos hablar a un empresario, un científico, un burócrata, un tecnócrata o un político sobre la necesidad de adaptar la tecnología a las exigencias del trabajo humano, y las reglas de la competencia a las necesidades del hombre, especialmente de las ciudades, regiones y países menos desarrollados. Raramente se afirma la necesidad para la empresa de adaptar su política de inversión y su organización a las exigencias de la formación de un personal informado, participante activo en la gestión de la empresa y en el desarrollo de una empresa-ciudadana. La demanda predominante sigue siendo la de adaptar el hombre a la tecnología y al mercado. La palabra "adaptación" está en la base de los principios inspiradores de todo programa y política de formación profesional en cualquier país del mundo.

La trampa de la mundialización competitiva ha encontrado en la lógica de la adaptación a las nuevas tecnologías su "racionalidad" económica y su "legitimación" social.

4. El conocimiento se ha convertido en el recurso fundamental de la nueva economía mundializada basada en la información y la comunicación.

"The knowledge economy", "the information economy" lo mismo que "the

"Según la lógica de la batalla mundial por la competitividad, la política de formación y de contratación del recurso humano se orienta prioritariamente hacia:

□ por una parte, la formación y la utilización de un personal lo más cualificado posible al precio más conveniente (...)

□ por otra parte, el abandono de las actuaciones de formación en favor de los menos o mal cualificados (...)"

"Habiendo decidido que su principal papel es el de crear el entorno "local" más favorable para la competitividad de sus empresas "nacionales", los poderes públicos nacionales por su parte siguen también una política destinada a poner a disposición de las empresas "locales nacionales" el recurso humano mejor adaptado y adaptable a las exigencias de la empresa mundial, competitiva, liberalizada, desregulada, privatizada."

"La palabra "adaptación" está en la base de los principios inspiradores de todo programa y política de formación profesional en cualquier país del mundo."



“(...) es fácil, y para algunos justificado, considerar que el conocimiento es el recurso fundamental de la nueva economía, y que consecuentemente el recurso humano, como sujeto de producción, transmisión y difusión del conocimiento, se encuentra en el centro de la nueva economía mundializada.”

“(...) la lectura de los documentos oficiales y de las políticas propuestas por los otros protagonistas implicados (...): la política de formación debe tender principalmente a aumentar, multiplicar y diversificar los conocimientos poseídos por el recurso humano del país, a fin de permitir a las empresas llegar a ser o seguir siendo competitivas.”

“¡Asistimos a una verdadera letanía! El santo por el que se desgrana esta letanía es la empresa (...).”

knowledge society”, “the information society”, son los nuevos “catchwords” utilizados para subrayar la transición actual de nuestras economías y sociedades “industriales” desarrolladas, cimentadas sobre recursos materiales y capitales físicos (equipamientos, infraestructuras), hacia economías y sociedades “diferentes”, cimentadas sobre recursos inmateriales (el conocimiento) y capitales inmateriales (software, servicio de información y de comunicación).

En este contexto es fácil, y para algunos justificado, considerar que el conocimiento es el recurso fundamental de la nueva economía, y que consecuentemente el recurso humano, como sujeto de producción, transmisión y difusión del conocimiento, se encuentra en el centro de la nueva economía mundializada.

Así la política de I+D (Investigación y Desarrollo), y más en general, de ciencia y tecnología, se convierte en una de las políticas-clave de la nueva economía y sociedad del conocimiento. En todas partes se pone al servicio de la empresa, considerada como principal protagonista de la organización, gestión, valoración y difusión del recurso inmaterial por antonomasia que es el recurso humano.

La mejora de las bases científicas de la empresa y la ampliación de sus campos de conocimiento, con el fin de reforzar su competitividad en el mercado mundial, es el principal objetivo esgrimido por la política científica y tecnológica tanto en los Estados Unidos como en los Países Bajos, en Alemania Federal como en Japón, en Bélgica como en Canadá, en España como en Corea del Sur, en Italia como en Malasia, en el Reino Unido (¡claro está!) como en la nueva China con economía de mercado socialista, en Quebec como en Argentina.

Igualmente puede verse tras la lectura de los documentos oficiales y de las políticas propuestas por los otros protagonistas implicados (universidades, empresas, asociaciones patronales, sindicatos de trabajadores, sociedades de gestión y de gerencia), en lo concerniente a la política de formación: ésta debe tender principalmente a aumentar, multiplicar y diversificar los conocimientos poseídos por el recurso humano del país, a fin de

permitir a las empresas llegar a ser o seguir siendo competitivas.

¡Asistimos a una verdadera letanía! El santo por el que se desgrana esta letanía es la empresa: una empresa que se proclama y se quiere cada vez más virtual, consecuencia de una doble desmaterialización debida, por una parte, al conocimiento como principal factor de producción y, por otra, a la información y la comunicación como vectores de valoración del conocimiento.

La empresa virtual es una realidad que sobrepasa los fenómenos del tele-trabajo en todas sus formas. “La empresa virtual” pretende ser la forma de organización más apropiada para la economía del conocimiento que nace en este fin de siglo y que dominará la economía del siglo XXI, pues se la considera capaz de controlar la adquisición y los intercambios de conocimientos gracias a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Por todas partes nos dicen y nos repiten que la apuesta principal será la de controlar y comercializar la inteligencia, que el poder estará con el o los que tengan el “monopolio del conocimiento”. Esto explica la importancia que ha adquirido la “caza del saber”, la “caza de las competencias”, la “lucha por el saber” y las políticas de formación correspondientes. De aquí las estrategias de las ciudades que ponen todos sus esfuerzos en mantener en su territorio, gracias a las universidades y a las escuelas de formación, las “cabezas brillantes del conocimiento”, capaces de atraer hacia su ciudad a las nuevas empresas, y con este fin también las políticas comprometidas con el desarrollo de los “tecnopolios”, de las “ciudades de los conocimientos”, de los “polos de excelencia”, en un marco en el que se toman posiciones políticas de formación profesional cada vez más selectivas y elitistas, con pocos vínculos directos con el medio circundante.

Se afirma que la economía del conocimiento y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación transforman la naturaleza del trabajo humano y “glorifican” el papel del recurso humano contenido en la red, desterritorializado, sin que sin embargo sea geográficamente



móvil. Con el desarrollo de industrias del saber en el marco de una economía sin fronteras, dominada por empresas virtuales, nos convertimos todos en "terminales humanas". El recurso humano viajará virtualmente sobre las susperautopistas de la información y la comunicación, según las disposiciones tomadas por los nuevos "monopolios del conocimiento" y al servicio de su perpetuación.

En este contexto, el recurso humano

- ❑ pierde toda conexión con los lugares tradicionales de producción de la riqueza, se vuelve nómada sin trasladarse;
- ❑ no tiene ya relación directa con una comunidad social territorial particular, representada por el espacio de definición y operativo donde se lleva a cabo la redistribución de la riqueza, sin adquirir por otro lado vínculos directos con la comunidad social mundial;
- ❑ se convierte en "groupware" nómada (con importancia relativa creciente en relación al "hardware" y al "software");
- ❑ se transforma en "objeto" de control computarizado, paseándose virtualmente entre centros de beneficio capitalizados a escala mundial, fundamentados sobre redes de coproducción, en función de nuevos criterios sobre cuya base se mide la productividad de la empresa-red.

La trampa de reducir el recurso humano a instrumento al servicio prioritario de la rentabilidad de las empresas (que se quieren cada vez más "virtuales") y de su capacidad para remunerar a sus accionistas (ellos mismos también cada vez más "virtuales"), puede sólo compararse, en implicaciones y consecuencias económicas, sociales y políticas, con la trampa que representa la nueva forma "noble" de mundialización de este mismo recurso humano en el marco de la economía y de la sociedad del conocimiento. Cuanto más "nobles" son las formas que adquiere la mundialización, más perversa es esta última trampa.

En efecto, si la transición hacia la economía y la sociedad del conocimiento sigue regida por imperativos de liberalización, desregulación, privatización y mundialización competitiva, y si estos mismos imperativos dirigen el desarrollo y utili-

zación de las nuevas tecnologías de información y comunicación, en el futuro será con seguridad la formación la causa de la aparición y consolidación de un apartheid social mundial basado en el conocimiento y las desigualdades entre los "recursos humanos". Así, los recursos humanos que no sean ya adecuados en relación a las necesidades de las empresas virtuales, de los "polos de excelencia", de las "ciudades tecnológicas", de las "redes de inteligencia", de las susperautopistas de información y de comunicación, de los "hospitales inteligentes", se considerarán obsoletos, carecerán de valor y serán dejados de lado, abandonados. No serán ya sujeto de nuevos aprendizajes, ni objeto de nuevos reciclajes o recuperaciones. Esto valdrá tanto para el recurso humano individual como para los recursos humanos colectivos de un pueblo, un barrio, una ciudad, una región, un país, incluso de un continente (el caso de Africa es ilustrativo).

La separación social entre los recursos humanos "nobles" (organizados en gremios profesionales planetarios de tipo corporativo) y los recursos humanos "del populacho", nuevos esclavos empleados en los nuevos talleres mundiales de los nuevos "imperios de la inteligencia" contruidos por los nuevos "monopolios del conocimiento" (aliados y enfrentados entre sí en el seno de una red "hanseática" mundial) no hará más que acentuarse.

Necesidad de resistir a un despilfarro generalizado

Sin insistir demasiado en opiniones sombrías, he aquí el panorama de la evolución del mundo de la formación, en un futuro hacia el que está llevando al conjunto de nuestros países la economía de mercado decidida hasta aquí, que pretende querer gobernar el funcionamiento presente y futuro de la economía y de la sociedad mundiales.

Es una situación caracterizada por uno de los despilfarros más grandes jamás organizados a escala mundial, el de la creatividad y los conocimientos existentes.

Cualquier competencia, cualquier conocimiento, cualquier inteligencia es valo-

"En efecto, si la transición hacia la economía y la sociedad del conocimiento sigue regida por imperativos de liberalización, desregulación, privatización y mundialización competitiva, y si estos mismos imperativos dirigen el desarrollo y utilización de las nuevas tecnologías de información y comunicación, en el futuro será con seguridad la formación la causa de la aparición y consolidación de un apartheid social mundial basado en el conocimiento y las desigualdades entre los recursos humanos."



“Si el despilfarro no es aún todo lo total, generalizado y profundo que podría ser, ello se debe bien a que la economía de mercado no ha tenido la posibilidad de instalarse y alcanzar su poder de influencia en todos los países y en todos los ámbitos, bien a que en todas partes, tanto en nuestras sociedades desarrolladas como fuera de ellas, se desarrollan y perduran bolsas de resistencia a esta economía de mercado.”

“En lugar de excluir, la educación debe tender a multiplicar las formas de co-existencia y de co-desarrollo. Será importante que numerosas fuerzas se movilicen en este sentido.”

rizada y jerarquizada por los poderes públicos predominantes en el país con poder de influencia y de control sobre el porvenir mundial, principalmente en función de su contribución aparente y real, presente y futura, a la productividad y la competitividad de las empresas que operan en los mercados solventes de los países más desarrollados.

Si el despilfarro no es aún todo lo total, generalizado y profundo que podría ser, ello se debe bien a que la economía de mercado no ha tenido la posibilidad de instalarse y alcanzar su poder de influencia en todos los países y en todos los ámbitos, bien a que en todas partes, tanto en nuestras sociedades desarrolladas como fuera de ellas, se desarrollan y perduran bolsas de resistencia a esta economía de mercado. Esto es así gracias a políticos, universitarios, empresarios, sindicalistas, autoridades locales, fundaciones, movimientos asociativos que piensan y creen que el conocimiento del hombre y su inteligencia no deben ser definidos, evaluados, dirigidos, difundidos y reciclados de manera prioritaria por una economía reducida a la producción de riqueza para la minoría que posee y utiliza el capital monetarista. Piensan y creen que

la valoración de los conocimientos del hombre y su capacidad creativa deben estar íntimamente asociadas con una economía que se pretende al servicio de las necesidades materiales y de las aspiraciones inmateriales de base del conjunto de la población mundial, precisamente en una época en que nuestras generaciones son las primeras generaciones planetarias de la historia de la humanidad.

En este sentido, la política de la formación, como producción y difusión de los “bienes comunes” que son los conocimientos y los saberes, es parte integrante y decisiva del movimiento en favor de un desarrollo mundial eficaz en el plano económico, tanto en el plano social y democrático como en el plano político.

Más que ser reducida a un arma para la conquista de los mercados y la eliminación de los competidores, la formación debe ser un medio eficaz al servicio del aumento de la riqueza pública mundial.

En lugar de excluir, la educación debe tender a multiplicar las formas de co-existencia y de co-desarrollo. Será importante que numerosas fuerzas se movilicen en este sentido.