

LA FLEXIGURIDAD COMO NUEVO PARADIGMA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO ESPAÑOL.

Andrés Mínguez Vela

1 Introducción a la Flexiguridad: las Olas de Alvin Toffler.

Desde 1995 a 2008, la renta real per cápita del Estado Español, con respecto a la UE-15, ha subido hasta los 90 puntos (alrededor de 7). Hemos crecido en riqueza, pero no en productividad, ya que el boom inmobiliario estaba enmascarando este hecho. Precisamente por ello, el único sector que ha mejorado su índice de productividad en ese mismo periodo, ha sido el bancario.

España necesita un nuevo modelo de crecimiento sostenible.

Sentadas estas bases macroeconómicas, nos vamos a apoyar en las Olas socio-económicas de Alvin Toffler para organizar la evolución de la humanidad de una forma sencilla.

Este autor distingue desde el Neolítico (año 6000 aC) hasta 1948 tres grandes “olas”.

La primera es la Ola AGRÍCOLA, que aparece cuando los antiguos pobladores de la prehistoria dejan de ser nómadas y se convierten en agricultores y ganaderos. Esta primera ola tiene una duración de 7650 años, cuando finaliza el Renacimiento.

La segunda ola, aparece gracias a la Revolución Industrial, por lo que es conocida como INDUSTRIAL. Tiene una duración de 300 años, hasta 1948, año en que aparece la tercera ola, llamada TECNOLÓGICA.

Toffler publica un libro en 1979 llamado “La tercera ola”, traducido al español por Plaza y Janés en 1989, en el que establece que *“Un analfabeto será aquel que no sepa dónde ir a buscar la información que requiere en un momento dado para resolver una problemática concreta. La persona formada no lo será a base de conocimientos inamovibles que posea en su mente, sino en función de sus capacidades para conocer lo que precise en cada momento».*

Este párrafo es vigente en 2011, treinta y dos años después de escribirse.

En 1948, IBM fabrica “Deep Blue”, el primer ordenador que, enorme como una pared, conseguía hacer las cuatro operaciones matemáticas básicas: sumaba, restaba, dividía y multiplicaba. A partir de ese momento, la vida en los países del primer mundo cambió.

¿Cuánto ha durado esta tercera ola? Siguiendo la progresión geométrica en cuanto a la duración de las dos anteriores, considero que esta ola dejó paso a la cuarta en 1990, año en que comenzó a operar en España la empresa “Goya Servicios Telemáticos”, con un nodo en Madrid y, posteriormente, en Barcelona, siendo pionera en ofrecer servicios de Internet a entidades privadas y particulares.

Nuestra vida ha cambiado mucho en dos décadas.

Dentro de la ola Tecnológica, a esta cuarta ola, la denominamos de la INFORMACIÓN Y DE LAS COMUNICACIONES.

Por tanto, si repasamos la duración de las “olas”, vemos que la primera tuvo una duración de 7650 años, la Segunda 300 y la tercera 40. Observamos que las olas cada vez duran menos debido a que los **cambios de nuestra civilización son más rápidos y más profundos**, por lo que muchas personas atraviesan por olas distintas a lo largo de su vida.

En las empresas industriales, nos encontramos personas en las tres olas, en función de los puestos de trabajo desempeñados, mientras que en las empresas de investigación, la mayoría de su personal se encuentra entre la tercera y la cuarta ola.

Nuestros padres, así como todas las personas nacidas antes de la Generación de los *Baby Boomer* (entre 1946 y 1960) pensaban que cuando trabajaban para una empresa, ésta les iba a proporcionar trabajo seguro durante toda su vida laboral.

Este hecho exigía poca **flexibilidad** en los empleados porque la empresa se encargaba de transmitirles **seguridad**.

Pero ahora los tiempos han cambiado muy rápido y profundamente. Este paradigma ya no sirve. En la representación gráfica de los años que abarcan las tres primeras olas socio-económicas, vemos que la disminución es geométrica.

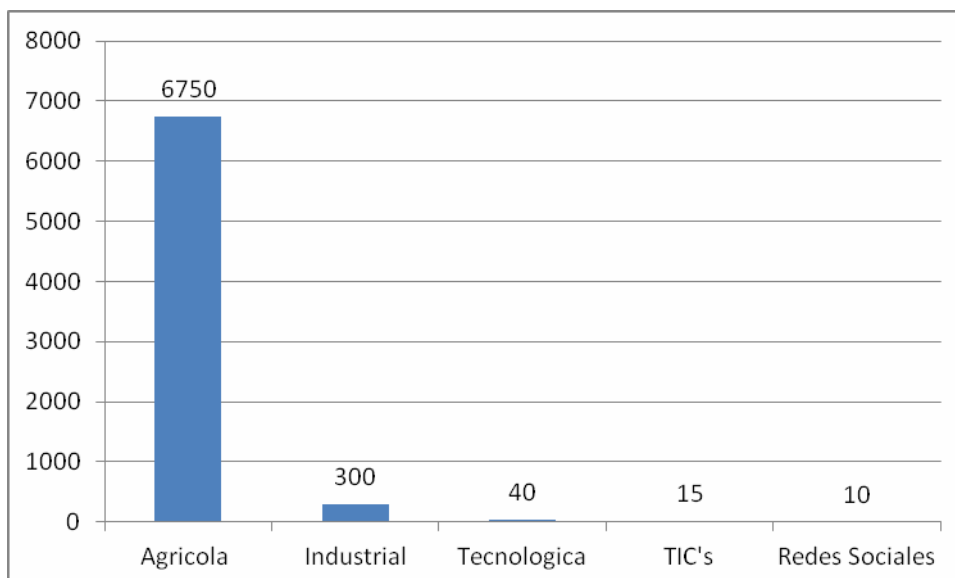


Tabla 1. Duración en años de las Olas Socioeconómicas

En cada paradigma, las personas nos tenemos que acostumbrar con más rapidez a una serie de profundos cambios en nuestra forma de vivir, trabajar y relacionarnos.

2 Necesidad actual de la Flexibilidad

En este apartado, vamos a abordar la Flexibilidad desde una perspectiva organizativa.

Charles Handy en 1989 ya propuso la “organización abierta” en forma de trébol de tres hojas:

- Primera hoja.- Trabajadores clave de la organización.
- Segunda hoja.- Trabajadores subcontratados que realizan tareas no esenciales: vigilancia, limpieza, mensajería, etc.
- Tercera hoja.- Representa la fuerza laboral flexible que se contratan a tiempo total o parcial en función de las necesidades de la empresa.

Desde hace unos años, con el cambio de paradigma, hemos pasado del trébol a la margarita. A las tres hojas del trébol se han añadido otros pétalos como las Uniones Temporales de Empresas (UTE's), los trabajadores expatriados o las alianzas estratégicas por proyectos.

El ser humano, desde el Neolítico se ha tenido que amoldar a los cambios que, en cada época, le ha tocado vivir. Como nadie elige la época en la que vive, las personas flexibles tenemos más oportunidades de seguir siendo empleables durante toda nuestra vida laboral, mientras que los rígidos, los cómodos y los lentos pierden empleabilidad en cada cambio social, económico o tecnológico que tiene lugar.

En este momento, acabamos de entrar en una quinta ola, la de las Redes Sociales, en un cambio de paradigma que cambiará nuestra forma de vida, nuestras actitudes laborales y quien sabe cuántas cosas más.

Este cambio de paradigma se produce por varias razones. La primera, la **globalización**. El mundo es plano, todo se puede compartir en las redes sociales. Internet se ha convertido en la base de nuestras vidas. La deslocalización industrial de sectores como el tecnológico hacia los países BRIC ha cambiado el mapa mundial de las zonas más industrializadas del planeta.

En segundo lugar, los **modelos económicos** en los que se ha basado el crecimiento de España hasta 2007 se han caído estrepitosamente. Estos años de bonanza no han sido suficientes para resolver los problemas estructurales (que nos acompañan muchos años) y coyunturales (propios de la situación actual), que aquejan a nuestro mercado laboral.

Por ejemplo, las tasas de paro españolas han sido siempre superiores a las del resto de Europa. Mientras la economía ha crecido, nuestro mercado laboral se ha dualizado, ya que la creación de empleo se ha centrado en el trabajo temporal.

En tercer lugar, en el **ámbito social** se ha desarrollado una cultura de la inmediatez, contraria al esfuerzo, la persistencia y el ahorro. Por todo ello, muchos trabajadores españoles por cuenta ajena no han asumido su parte de responsabilidad en lo que sucede. Ante cualquier contrariedad, nos volvemos a “papá Estado” pidiéndole que nos solucione los problemas. Es lo más cómodo.

En cuarto y último lugar, desde una **perspectiva personal**, nos planteamos si vale la pena vivir para trabajar o es preferible trabajar para vivir. Las nuevas generaciones lo tienen claro: el trabajo es una herramienta para desarrollarse durante toda la vida, pero no la única. Freud ya dijo que las personas tenemos dos piernas para equilibrar nuestro cuerpo: el trabajo y la social-familiar. Si cargamos o desarrollamos una en detrimento de la otra, acabaremos cojeando.

Desde hace un par de décadas, cada persona debe velar por mantenerse profesionalmente al día, sin esperar que nadie se responsabilice de ello.

Ante este panorama, una de las herramientas que podemos utilizar es la **Flexiguridad**. Este término nace en Dinamarca en la década de los 90, cuando su tasa de desempleo alcanzó el máximo histórico del 13,8% (386.186 personas en paro) en enero de 1994.

La Flexiguridad en Dinamarca descansa sobre tres pilares: la flexibilidad del mercado laboral que permite a las empresas adaptar sus plantillas a su situación económica (Caso LEGO) y la seguridad que brinda el Estado desde una doble perspectiva: social y económica.

Otros países de su entorno como Finlandia, Noruega, Suecia, Países Bajos, Austria y Alemania, aplicaron este modelo, adaptándolo a sus necesidades. En España, a la hora de reformar nuestras

leyes laborales, hemos mirado hacia Alemania y Austria (RD-Ley 10/2010 de 16 de junio y Ley 35/2010 de 17 de septiembre).

La Flexiguridad debe enfocarse desde dos ámbitos: macroeconómico y microeconómico. En el **macroeconómico o público**, la Flexiguridad se sustenta en tres pilares: mayor facilidad para las empresas a la hora de contratar y despedir trabajadores; mayor protección social para los desempleados y el establecimiento de un régimen de derechos y deberes para los desempleados, centrados en su formación continua y en una actitud proactiva hacia la búsqueda de un nuevo empleo.

Tal como la entiende la Comisión Europea, la Flexiguridad presenta cuatro ejes de actuación:

- Contratos flexibles y fiables
- Estrategias de aprendizaje durante toda la vida laboral a través de la formación continua
- Políticas activas de empleo, en detrimento de las políticas pasivas
- Sistema de seguridad social adaptado a las circunstancias de cada país

El concepto que prevalece en la Flexiguridad es la Flexibilidad. La Seguridad, en este proyecto, lleva aparejada una fuerte y clara apelación a la responsabilidad personal. Si nos fijamos el lexema o raíz de la palabra es Flexibilidad, mientras que el morfema (parte de la palabra que matiza su significado) es Seguridad.

En este sentido, las prestaciones por desempleo se ponen al servicio de las transiciones entre los distintos trabajos. **Las personas necesitan seguridad en el empleo (a través de su empleabilidad individual), más que seguridad en el puesto de trabajo. En un momento difícil como el actual, la seguridad debe asemejarse a un buen remo, no a un ancla.**

Hay que estar siempre dispuestos a navegar hacia el puerto que más nos convenga, siempre que tengamos las competencias necesarias para añadir el suficiente valor con nuestro trabajo, bien por cuenta propia, bien por cuenta ajena.

En el **microeconómico o privado**, la Flexiguridad consiste en promover y facilitar la polivalencia de los trabajadores en una empresa, intentando preservar en todo momento, los puestos de trabajo, aún a costa de reducir el salario en tiempos difíciles.

En este sentido, vamos a revisar el concepto alemán de KURZARBEIT o Trabajo reducido.

La filosofía que alimenta esta herramienta de flexibilidad laboral es la siguiente. Cuando una empresa industrial (es complejo utilizarla en empresas de servicios) pasa por un momento

delicado a corto plazo, en lugar de reducir la plantilla, se plantea una reducción de la jornada laboral para repartir el poco trabajo que hay.

Un porcentaje de las horas que no se trabajan es subvencionado por el Estado, dedicando este tiempo a formación (es decir, a mejorar la propia empleabilidad). En un principio, la duración máxima de esta situación era de seis meses. Actualmente, se ha ampliado a dos años.

En teoría, la Kurzarbeit es buena para las tres partes implicadas:

- **Para las personas**, porque están trabajando y reciclándose al mismo tiempo
- **Para las empresas**, porque les proporciona flexibilidad
- **Para el Estado**, porque abona menos desempleo a estas personas

Como ya hemos dejado entrever, un concepto que está relacionado directamente con la flexibilidad es el de **empleabilidad**.

¿Cuándo una persona cualificada que trabaja por cuenta ajena es empleable?

La **empleabilidad** es un término que hace referencia a las posibilidades que tiene un profesional de encontrar empleo, en función de su experiencia, cualificación y situación del mercado en cuanto a oferta y demanda.

Si un trabajador por cuenta ajena se gana la vida trabajando en la ola agrícola, tendrá más posibilidades de ser empleable durante toda su vida laboral que otro trabajador de la era tecnológica. Los cambios en esta última son mucho más rápidos y más profundos.

Por tanto, en función de la ola en que se encuentren, los trabajadores deben ir al ritmo de su mercado de trabajo, reciclándose para no quedarse obsoletos en sus conocimientos y habilidades.

La empleabilidad debe tener en cuenta seis factores: adecuación vocacional, competencia profesional, idoneidad, salud (física y mental), recursos alternativos y redes interpersonales (manejo adecuado de las redes sociales).

En este sentido conviene hablar de la **movilidad profesional**. En España, no todo el mundo está dispuesto a cambiar el lugar de residencia para trabajar. Cuanto más cerca de casa, mejor. Y eso, no siempre es posible. En el resto de Europa, la filosofía es opuesta. Se tiene claro que casi nadie que trabaja por cuenta ajena puede elegir la empresa que lo contrata, por lo que mientras dure ese trabajo, se está dispuesto a cambiar de residencia. Además de aportar una importante experiencia personal y profesional, se pueden mejorar las competencias idiomáticas y se conoce una nueva cultura.

En este marco, las políticas de Flexiguridad deben reducir la brecha entre los que tienen trabajo y los que lo buscan (distinguiendo entre los que acceden por primera vez a él y los que lo han perdido).

Estas profundas y necesarias reformas laborales tienen un doble objetivo: reducir nuestra tasa media de paro del 20% (con extremos del 27% en Canarias y del 9% en Euskadi) e incrementar la productividad de nuestra economía.

En varios países occidentales, se da una escasez de talento que coincide con la llegada de los *Baby Boomer (BB)* a la edad de jubilación. La actual crisis económica pospone esa escasez, pero a medida que se vaya superando la recesión, tendremos problemas para sustituir a los que se van a jubilar. El retraso en la jubilación podría ser una solución parcial al reemplazo de los *BB*.

A esto hay que añadir que el incremento del desempleo juvenil (según la OIT, España encabeza la clasificación mundial con un 40%) no permite la posibilidad de una generación de reemplazo cualificada. Conviviremos varias generaciones, cada una con sus intereses particulares, incluyendo a la Generación U (de *Unretired*, los que no se jubilan), que junto a los ya citados *BB*, los *X*, los *Y* y los *Z*, formarán una amalgama de itinerarios profesionales que, desde el área de personal, deberemos gestionar.

3 Flexiguridad en el Sistema Educativo Español

Paralelamente, la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) durante 2010, ha hecho que las instituciones educativas y políticas españolas se replanteen las relaciones entre Educación y Empleo, tomando como base la Flexiguridad.

Este camino comenzó el 25 de mayo de 1998 cuando los Ministros de Educación de Francia, Alemania, Italia y Reino Unido firmaron en la Sorbona, una Declaración instando al desarrollo de un EEES.

La Comisión Europea define los dos conceptos que componen la Flexiguridad. Con **Flexibilidad** se hace referencia a un concepto que se traduce en movimientos laborales concretos (de la escuela o la universidad al trabajo, del trabajo al desempleo, del desempleo a otro trabajo... y así hasta la jubilación).

Con **Seguridad**, se centra en que el Estado sea capaz de garantizar la adquisición, mantenimiento y renovación de las competencias necesarias para volver a trabajar durante los períodos de “no trabajo”.

La Flexiguridad presenta **cuatro ejes de actuación**:

- Contratos flexibles y fiables

- Estrategias de aprendizaje durante toda la vida laboral a través de la formación continua
- Políticas activas de empleo, en detrimento de las políticas pasivas
- Sistema de seguridad social adaptado a las circunstancias de cada país

Al analizar estas cuatro líneas de actuación, podemos abordar su análisis desde una doble perspectiva: cuantitativa y cualitativa. Desde la perspectiva **cuantitativa**, se observa que tres de los cuatro apartados hacen referencia a la Flexibilidad y solamente uno a la Seguridad.

En el plano **cualitativo**, la evidencia de un concepto de Flexiguridad no equilibrado se hace más evidente. Los cuatro apartados tienen un único inspirador: la flexibilidad del mercado de trabajo a través de la adaptabilidad del trabajador a las distintas situaciones laborales que le pueden surgir. En este sentido, el Estado debe garantizar que los periodos de inactividad laboral sean lo más cortos posibles.

Aplicando el concepto de Flexiguridad al ámbito educativo español, se hacen necesarios una serie de cambios que faciliten esa flexibilidad en los centros escolares que les permitan adaptarse al entorno y a las demandas del mercado.

En los centros escolares, nos centramos en los profesores y en los alumnos.

En cuanto a los profesores, podemos aportar una idea global y solo en los centros privados (unos 1.800 en toda España) y concertados (sobre 7.200). En muchos de estos 9.000 centros escolares, algunos profesores podrían pasar de asalariado a profesional autónomo. De hecho, los profesores con asignaturas minoritarias imparten docencia en varios centros al mismo tiempo. Pero en lugar contratarlos a tiempo parcial, podrían convertirse en profesionales autónomos y evitar gastos fijos a los centros educativos. Además de impartir sus clases, podrían dedicarse a labores de asesoría, formación a empresas, etc.

En estos casos, los profesores ha de hacerse cargo de su empleabilidad, transformándose los términos del contrato profesor-centro educativo.

Respecto a los **alumnos**, cada Comunidad Autónoma es un mundo que intenta solucionar sus problemas como puede. Una de las iniciativas que, en este sentido, está abordando el Gobierno de la Comunidad Valenciana a través de su Consejería de Educación, es reconocer la formación continua que realicen los trabajadores en sus empresas, siempre que los contenidos y su duración coincidan en un 85% (como mínimo) con los reglados.

El papel de la Consejería sería de supervisión, asesoramiento y coordinación. El trabajador deberá superar una prueba escrita y otra práctica. La formación de la empresa tendrá el aval de

la Consejería de Educación y valdrá el 30% de la nota final, mientras que la prueba de validación pondera el 70% restante.

De esta forma, los trabajadores obtienen un doble beneficio:

- Por una parte, se reciclan en su actual puesto de trabajo
- Por otra, consiguen una titulación académica que les permite continuar sus estudios y conseguir un título oficial, en el caso de que reúnan los requisitos académicos de acceso.

En el Sistema Educativo europeo, casi el once por ciento de los jóvenes entre 18 y 24 años de la Europa comunitaria no estudia ni trabaja (Generación NINI), con el consiguiente riesgo de quedar excluidos de forma permanente del mercado laboral al no disponer de conocimientos o experiencias útiles.

Nuestro Sistema Educativo está en crisis desde hace dos décadas. Pero como los efectos de una mala política educativa no son tan visibles a corto plazo como los de una mala política económica, hemos ido retrasando la fase de actuación práctica mientras enfatizábamos en la de actuación teórica.

Analizando las cinco Leyes Orgánicas (L.O.) promulgadas por el Ministerio de Educación desde 1990, (LOGSE en 1990, LOPEG en 1995, LOCFP en 2002, LOCE en 2002 y LOE en 2006), llegamos a la conclusión de que algunos alumnos, durante su etapa escolar, han sufrido hasta cuatro de estas L. O. con todo lo que ello implica respecto a estructurar ciclos, contenidos, criterios de evaluación, asignaturas que cambian de modalidad (obligatorias-optativas), asignaturas que desaparecen o aparecen, cambios de requisitos para obtener títulos, etc.

Por supuesto, estos cambios también repercuten negativamente en el profesorado, a quienes esta situación les exige dedicar más tiempo a reestructurar programaciones para que se ajusten a la nueva ley que a pensar en cómo mejorar su metodología docente o motivar a sus alumnos para que no abandonen la ilusión por aprender.

Desde 2006, la Ley Orgánica de Educación (LOE), ha propiciado que los alumnos abandonen la escuela primaria con 12 ó 13 años. A esta edad prepuberal, muchos alumnos tienen dificultades para adaptarse a nuevos docentes con nuevas metodologías y nuevas formas de evaluación. Demasiados cambios al mismo tiempo.

El porcentaje de jóvenes españoles entre 18 y 24 años que solo han cursado la enseñanza obligatoria y no están formándose es del 31,2%. De ellos, un 30% no ha terminado la ESO. Presentan riesgo de exclusión social permanente. Pero lo peor es que, en los últimos diez años, este porcentaje se ha incrementado en un 7,2%. (Fuente: Eurostat, 2010).

Siguiendo las mismas fuentes, en 2008, el porcentaje de jóvenes entre 20 a 24 años sin Bachillerato ni Formación Profesional en España era del 40%. La media en la Unión Europea era del 21,5%, mientras que el objetivo de Lisboa era rebajar esta cantidad al 15%.

Véase el gráfico siguiente para comparar esta situación, agregando países que superan el 90% de jóvenes que han finalizado la Educación Secundaria no obligatoria.

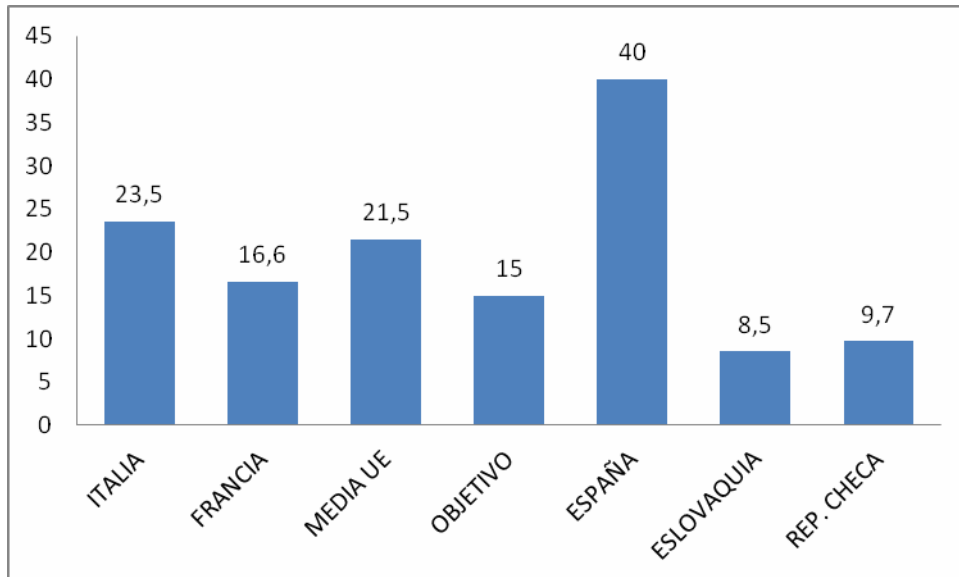


Gráfico 2: Porcentaje de jóvenes entre 20 y 24 años sin Bachillerato o Formación Profesional.

Es necesario revitalizar nuestro sistema educativo para que el fracaso escolar y el abandono prematuro de los estudios sean inferiores al diez por ciento, objetivo fijado en Lisboa, dentro del Programa Integrado de Educación y Formación de la Unión Europea (2007-2013).

Para reducir este porcentaje, la Consellería de Educación de la Generalitat Valenciana está preparando para el curso 2011-12, un **Plan de Transición** de la Educación Primaria a la Secundaria Obligatoria que afectará, sobre todo, a los centros públicos, ya que la mayoría de privados y concertados abarcan desde la educación infantil al bachillerato.

Si nos centramos en la Universidad, y según datos del informe “Propuestas para la reforma de la universidad española” encargado por la **Fundación Alternativas**, el 30% de los alumnos universitarios abandonan la carrera a los dos años de comenzar y solo otro tanto termina los grados en los cuatro años previstos, lo que implica un "despilfarro" de 2.960 millones de euros anuales en las universidades públicas. (Cinco días, 17-11-2010).

El 40% restante termina sus estudios universitarios, lo cual entra en los objetivos de la Estrategia 2020. Según el citado informe, antes de diez años, un 50% de los nuevos empleos exigirá estudios medios y un 35%, formación universitaria.

Una interesante experiencia en este ámbito está siendo desarrollada, desde hace quince años, por el Instituto de Máquina Herramienta en Elgoibar (Guipuzcoa). En este centro se puede estudiar ingeniería alternando las aulas con la empresa: tres días en la empresa y dos en el aula. Durante tres años, las empresas contratan a los estudiantes, desarrollando profesionalmente a éstos en función de sus necesidades presentes. Véase su web www.imh.es.

A los profesores universitarios nos gusta pensar que podemos «salvar» a algunos alumnos del fracaso, pero la realidad que cuentan los alumnos es la contraria: unos cuantos profesores desmotivados y a los que no les gusta enseñar, anulan el trabajo de muchos buenos.

La Ley Orgánica de Educación (LOE) de 2006, ha propiciado que los alumnos abandonen la escuela primaria con 12 ó 13 años. A esta edad prepuberal, muchos alumnos tienen dificultades para adaptarse a nuevos docentes con nuevas metodologías y nuevas formas de evaluación. Demasiados cambios a la vez.

El sistema no reconoce el esfuerzo de los buenos profesores, sobre todo, a los que son capaces de entender la forma de pensar y razonar de sus alumnos.

Después de analizar a los alumnos y a los profesores, nos quedan las **causas institucionales del abandono escolar**. Según las investigaciones del profesor Fernández Enguita y su equipo (2010, pág. 169-170), las principales son:

- Currículo común obligatorio, impuesto y rígido que impide diversificar, muy teórico y poco flexible. No hay alternativa para los que lo rechazan, que van «obligados».
- Bajo nivel educativo en primaria, por promoción automática o por características de los centros concretos.
- El sistema no compensa las deficiencias de origen sociocultural, porque faltan medios (por ejemplo, trabajadores sociales en centros educativos).
- El paso de primaria a secundaria supone un cambio de la relación profesor-alumno, una peor atención directa al alumno y una relajación del control.
- No hay renovación en la metodología docente. Los profesores no saben cómo recuperar a los alumnos que necesitan un apoyo especial.
- Otras instituciones con responsabilidad en el tema (ayuntamientos, inspección) no se preocupan, o son ineficaces en su respuesta ante las situaciones planteadas desde los centros. Por ejemplo, se hacen partes de absentismo pero no se toman medidas.

Para intentar paliar estos problemas, podemos utilizar “Juventud en Movimiento”, una de las siete iniciativas de la estrategia Europa 2020 para el crecimiento de la Unión Europea, puesta en marcha el 15 de septiembre de 2010.

Las medidas propuestas tienen un triple objetivo:

- Mejorar las perspectivas de trabajo de los jóvenes
- Hacer que la educación y la formación se adapten mejor a sus necesidades
- Dar a conocer las becas de movilidad de la UE para estudiar, formarse o hacer voluntariado en otro país (según estudios independientes, las empresas valoran mucho este tipo de experiencia).

Dentro de la iniciativa ‘Juventud en Movimiento’, se deben promover tres tipos de actuaciones para mejorar las opciones de empleo de los jóvenes:

- Facilitar la formación y la experiencia práctica con el objetivo de mejorar el conocimiento de otros mercados y la obtención de competencias idiomáticas, culturales y de relación entre los países de la Unión Europea.
- Crear un nuevo marco de relaciones laborales que permita avanzar hacia la ‘Flexibilidad’ a través de una armonización de políticas, pero respetando los modelos de cada país.
- Imagen de cada centro: dependiendo de la reputación, provoca la concentración de alumnos con unas características determinadas (buenas o malas).

Profundizando en este último apartado, nos encontramos con los “Escuelas libres” (*Free schools*). En un artículo aparecido en “Cinco días” el 4 de enero de 2011 (pág. 31), los colegios libres funcionan desde hace años en países como Suecia (unos 900) y Estados Unidos (alrededor de 5000), mientras que Reino Unido se está planteando abrir los primeros 25 en septiembre de 2011.

Se trata de colegios de primaria y secundaria que reciben ayudas públicas, pero disponen de libertad absoluta para diseñar sus temarios. La propuesta parte del Secretario de Educación, Michael Gove y abre la puerta a que grupos de padres, profesores, entidades no gubernamentales, universidades o empresas puedan organizar sus propias “escuelas”.

El objetivo de esta iniciativa es elevar la calidad de la enseñanza y permitir que las familias con menos recursos puedan elegir el colegio que mejor se adapte a sus necesidades. En EEUU, existen escuelas especializadas en letras, en ciencias, matemáticas, nuevas tecnologías, etc.

Relacionando la Flexiguridad con las “Escuelas libres”, cada centro podrá negociar el salario y las condiciones laborales con sus trabajadores (docentes y no docentes). También tendrán un control total sobre su Cuenta de Resultados y libertad para adaptar el Curriculum Nacional a los objetivos de cada escuela, así como diseñar la programación de los periodos escolares y vacacionales.

Todos los centros estarán bajo supervisión de los inspectores públicos.

Pero como en cualquier nueva iniciativa, existen detractores como el sindicato Británico de Profesores (NUT).

4 Conclusiones

- La UE no se puede permitir perder la capacidad de trabajo de quienes, recientemente, han perdido su empleo.
- Se supone que la Flexiguridad supondrá una rebaja en la fiscalidad para las empresas y un despido más barato. Dos aspiraciones clásicas de la CEOE.
- Se potencian las agencias de colocación de empleo, que surgirían a partir de las ETT's
- A las personas en situación de desempleo se les obligaría a formarse en aquellos sectores económicos en los que hiciera falta mano de obra, aunque fueran nuevos para el trabajador.
- La Flexiguridad no es un modelo barato. Probablemente, aumentará la presión fiscal para las familias.
- El trabajador competente y empleable, sin saberlo, ha utilizado la Flexiguridad en su vida laboral antes de que este término se utilizara por primera vez. Se ha comportado como un intraemprendedor, haciendo posible su adaptación a los cambios impuestos por el mercado laboral y que no podemos controlar.
- En España tenemos paz social pero con muy baja productividad, mucha crispación política y un porcentaje de paro insostenible en el tiempo. Como ya hemos comprobado que esto no funciona, deberíamos probar otras estrategias. Ya lo dijo Einstein, “No pretendamos que las cosas cambien si siempre hacemos lo mismo”.

- En España tenemos 31.394 centros docentes no universitarios (Fuente: <http://www.educacion.es/>). De esa cantidad, el 70% son públicos (unos 22.000). Del 30% restante (unos 9.000), el 80% están Concertados (unos 7.200).
- En materia educativa, los niños, adolescentes y jóvenes españoles están sufriendo desde hace años la irresponsabilidad de nuestros políticos. Las leyes educativas de ámbito nacional de otros países de la Unión Europea son mucho más estables en el tiempo que las españolas. Esto se refleja en el porcentaje de fracaso escolar en la enseñanza secundaria obligatoria y no obligatoria.
- Como dijo Obama en uno de sus discursos: “Nosotros mejoramos la educación, pero lo que no podemos hacer es entrar en sus hogares, apagar la televisión y hacer que sus hijos hagan las tareas escolares, eso es trabajo de los padres”.

5 Líneas de actuación propuestas

- La formación continua impartida en las empresas debería ser reconocida para que los trabajadores pudieran obtener un título de formación profesional en su especialidad. Los años de experiencia aportarían la práctica (80%), mientras que la formación en aula aportaría la teoría (20% restante).
- Grados universitarios de tres años (180 ECTS) junto con los de cuatro (240 ECTS), dejando las asignaturas secundarias para el posgrado.
- Más tutorización por parte de profesores y alumnos de últimos cursos de secundaria para que el aterrizaje de los nuevos alumnos de primaria, recién llegados al Instituto, sea menos estresante.
- Flexibilizar 4º de ESO con una doble orientación: Formación Profesional o Bachillerato
- Potenciar la Formación en Alternancia, siguiendo el modelo seguido en Alemania, Francia, Reino Unido, Italia,...
- Regresar a la filosofía del esfuerzo, el trabajo y la constancia, abandonando la actual filosofía de la inmediatez: lo quieres, lo tienes.
- En España se han promulgado cinco Leyes Orgánicas de Educación desde 1990. Los objetivos propuestos por cada una de ellas no se han podido cumplir en su totalidad,

puesto que muchos recursos humanos y económicos se dedican a derogaciones y nuevas implantaciones. Es una irresponsabilidad política a la que se ha prestado poca atención, aunque sus resultados se están poniendo de manifiesto desde finales de 2007. La educación es un asunto nacional, no del Partido Político que gobierne en cada momento.

6 Bibliografía y páginas web

- Comisión Europea (2010): *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*.
- ESADE-Randstad (2010): *Informe sobre la calidad del trabajo en la Europa de los quince*.
- Fernández Enguita, Mariano y otros (2010): *Fracaso y abandono escolar en España*. Obra Social de La Caixa. Colección Estudios Sociales nº 29.
- Handy, Charles (1989): *The age of unreason*. McGraw-Hill Publ.Comp.
- Informe PISA 2009. *Programa para la Evaluación Internacional de los alumnos OCDE. Informe Español*. Ministerio de Educación, 2010.
- Vv.aa. (2010): *Acerca de la educación en España*. Fundación Progreso y Democracia
- <http://www.cincodias.com>
- <http://ec.europa.eu>
- <http://economy.blogs.ie.edu>
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>
- <http://flexiseguridad.es>
- <http://www.imh.es>
- <http://www.quesbolonia.gob.es> (Ministerio de Educación)