


## Desarrollo sostenible y participación de organizaciones sociales en políticas activas de empleo. Un análisis crítico desde el enfoque seniano y foucaultiano

María Rosario Carvajal Muñoz  
Universidad de Cádiz, España 

<https://dx.doi.org/10.5209/poso.94505>

Envío: 11 febrero 2024 • Aceptación: 24 abril 2025

**Resumen:** El artículo parte del objetivo 8, de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible, para cuestionar, en primer lugar, la *coherencia interna* implícita en el discurso de este objetivo, que condiciona el trabajo decente al mercado y al crecimiento económico. Para ello, se hace referencia a indicadores contenidos en el objetivo 8 en torno al mercado, sustentando el análisis con la ayuda de otras investigaciones, e interpretando el discurso a partir del concepto de racionalidad política de Foucault. En particular, se destaca que en normativas recientes de políticas activas en España se incluye el objetivo 8 entre sus pretensiones, lo que significa un importante reto para las organizaciones implicadas en estas políticas para contribuir a que los colectivos desempleados vulnerables accedan a trabajos decentes. Esto lleva a la segunda cuestión, el análisis de la *coherencia externa* entre el discurso normativo y la realidad de estas organizaciones. Frente al reto que se les presenta, las organizaciones se enfrentan a limitaciones en respuestas a las necesidades de estos colectivos, como evidencian algunos investigadores mencionados en el texto. Por último, se subraya la importancia de las capacidades colectivas entre las organizaciones, definidas a partir del enfoque de capacidades, y destacando por qué deben disponer de más espacios de libertad para la toma de iniciativas que contribuyan realmente a establecer mejores condiciones laborales y/o de vida para estos colectivos, en aras de un verdadero desarrollo social sostenible.

**Palabras clave:** trabajo decente; ODS 8; racionalidad política; enfoque de capacidades; capacidades colectivas.

### ENG Sustainable development and participation of social organizations in active employment policies. A critical analysis from the Senian and Foucauldian perspectives

**Abstract:** This article begins with Goal 8 of the 2030 Agenda for Sustainable Development to question, first, the internal coherence implicit in the discourse surrounding this goal, which conditions decent work to the market and economic growth. To this end, it refers to indicators contained in Goal 8 related to the market, supporting the analysis with the help of other research and interpreting the discourse based on Foucault's concept of political rationality. In particular, it highlights that recent regulations on active policies in Spain include Goal 8 among their aims, which represents a significant challenge for the organizations involved in these policies to help vulnerable unemployed groups access decent jobs. This leads to the second question, the analysis of the external coherence between the normative discourse and the reality of these organizations. Faced with this challenge, organizations face limitations in responding to the needs of these groups, as evidenced by some of the researchers mentioned in the article. Finally, the importance of collective capabilities among organizations, defined using the capabilities approach, is emphasized, highlighting why they should have more freedom to take initiatives that truly contribute to establishing better working and/or living conditions for these groups, for the sake of truly sustainable social development.

**Keywords:** decent work; political rationality; SDG 8; capabilities approach; collective capabilities.

**Sumario:** 1. Introducción. 2. El discurso del ODS 8 y las políticas de empleo. 3. El discurso sobre el trabajo desde la perspectiva foucaultiana y seniana. 4. Conclusiones y reflexiones finales. 5. Bibliografía.

**Cómo citar:** Carvajal Muñoz, M.<sup>a</sup> Rosario. (2025). Desarrollo sostenible y participación de organizaciones sociales en políticas activas de empleo. Un análisis crítico desde el enfoque seniano y foucaultiano. *Polít. Soc. (Madr.)* 62(2), e94505, <https://dx.doi.org/10.5209/rlog.94505>

## 1. Introducción

En las últimas décadas, los objetivos de desarrollo sostenible marcados en políticas públicas han estado conviviendo, en buena medida, con tomas de decisiones de corte neoliberal. En esta misma línea, la crisis económica de 2007-8 se solventó con políticas de recortes sociales en toda Europa. Años más tarde, en 2015, la Organización de Naciones Unidas publica la Agenda 2030 con 17 objetivos para el desarrollo sostenible (ONU, 2015). Este trabajo parte del objetivo 8 sobre el trabajo decente y el crecimiento económico, que sostiene que el crecimiento económico es un necesario requisito para conseguir mejores condiciones laborales para todos (Skvarciany y Astiké, 2022; Brand, Gorg and Wissen, 2020; Koch and Buch-Hansen, 2021; Nuno Ornelas, 2021). Este prerrequisito del desarrollo económico hace que se anteponga lo económico a la dimensión social y a las pretensiones de equidad, lo que, a su vez, perjudica el desarrollo sostenible (Büchs and Koch, 2017: 32).

El discurso del objetivo 8 se relaciona también con el concepto de racionalidad política introducido por Foucault (1988: 3), quien estudió las prácticas discursivas de las políticas neoliberales de la década de los 70 del siglo pasado observando que estaban dando más protagonismo al mercado como respuesta a la crisis de las políticas keynesianas (Foucault, 2009: 310). También Luke (1995: 21) destacó las contradicciones existentes en el discurso del desarrollo sostenible, al pretender mantener los mismos estándares de crecimiento económico preservando la naturaleza. En buena medida, el discurso sobre el objetivo 8 quiere garantizar la calidad del empleo siempre que se mantenga el crecimiento económico (Skvarciany and Astiké, 2022). Esta crítica al objetivo 8 sigue siendo oportuna al analizar el discurso de las políticas activas de empleo<sup>1</sup>, ya que en las normativas de 2021 y 2024<sup>2</sup> se incluyen referencias al objetivo 8 de trabajo decente y crecimiento económico de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, como se expondrá más adelante.

Por otro lado, en este discurso de las políticas activas de empleo se imponen nuevas dinámicas de gestión que dan más protagonismo a organizaciones de la sociedad civil, y a otras entidades locales públicas y privadas. Se utiliza el enfoque de capacidades de Amartya Sen para interpretar el papel que asumen estas organizaciones en las políticas activas. En este aspecto, se reflexiona desde una perspectiva crítica en la difícil relación entre el objetivo 8 y el desarrollo sostenible referidos en las políticas activas de empleo. De hecho, el enfoque de capacidad es más compatible con el desarrollo sostenible que con la definición del objetivo 8 actual, vinculado al crecimiento económico, como sostienen algunos autores al relacionar enfoque de capacidades y desarrollo sostenible (Chandler, 2013; Seckler y Volkert, 2021; Ballet *et al.*, 2018; Kalafatis *et al.*, 2019; Rauschmayer *et al.*, 2020).

Con relación al objetivo 8, y a su referencia en las normativas de políticas activas, este trabajo cuestiona su *coherencia interna*<sup>3</sup>, por un lado, y, por otro, se cuestiona también la *coherencia externa* que cabría esperar del ajuste entre el objetivo 8, contenido en las normativas de políticas activas, y la realidad a la que se enfrentan las organizaciones ante el reto de la inserción laboral en trabajos decentes para estos colectivos desempleados vulnerables. Estas dos vertientes son abordadas analizando los indicadores del objetivo 8, del Instituto Nacional de Estadística, y de las normativas recientes de 2021 y 2024, además de análisis bibliográfica. En línea con esta exploración bibliográfica se traerá a colación a autores que han realizado trabajos empíricos en torno a estas cuestiones.

En términos generales, el artículo concluye que estamos antes un nuevo modelo de gobernanza en la gestión de las políticas activas de empleo que dan protagonismo a las organizaciones de la sociedad civil. Estas podrían orientarse más a favor de conseguir empleos decentes, y/o calidad de vida para sus usuarios, principalmente colectivos vulnerables. Pero, también las organizaciones tienen limitaciones, como se confirman en trabajos empíricos referidos aquí, lo que redundaría en una reducción de libertades para las personas desempleadas y trabajadores precarios a quienes las organizaciones representan, ya que disponen de opciones limitadas en el acceso a empleos decentes. También, la reducción de libertades de estos colectivos se refuerza por el propio discurso economicista del objetivo 8, que dificulta un cambio pleno de paradigma hacia un desarrollo sostenible más social e inclusivo, al condicionar el trabajo decente al crecimiento económico.

El artículo también parte del enfoque de capacidades y lo extrapola a las organizaciones implicadas en las políticas activas de empleo para destacar sus limitaciones y potencialidades en capacidades colectivas. Estas últimas se entienden como un medio para ampliar las capacidades individuales (Robeyns, 2005 Lyon, 2019; Evans, 2002). Sen (1989: 44), define el concepto de capacidad como un espacio de libertad que

<sup>1</sup> Para Lope y Alós (2013:93.94), estas políticas se agrupan en tres tipos de medidas: 1) promoción del autoempleo; 2) formación profesional, y, en particular, ocupacional y continua para mejorar la empleabilidad; y 3) orientación e intermediación, para promover la interacción entre oferta y demanda de fuerza de trabajo y favorecer la inserción. En España, y también en otros países, participan organizaciones muy diversas, públicas y privadas, en la implementación de programas de formación e inserción laboral.

<sup>2</sup> Real Decreto 818/2021 del 28 septiembre que regula los programas de activación para el empleo del sistema nacional de empleo. Real Decreto 1248/2024 de 10 diciembre que regulan los programas de activación para el empleo del sistema nacional de empleo español.

<sup>3</sup> Siguiendo a Vilarnovo (1990: 235), la coherencia interna se da cuando no se produce contradicciones en los significados contenidos dentro del texto; mientras que la coherencia externa parte del principio de significación interna del texto y busca su coherencia con el exterior.

se da cuando existen las oportunidades sustantivas para que los individuos puedan llegar a ser y hacer lo que consideren importantes para sus vidas. Las capacidades colectivas, por ejemplo, en el ámbito laboral, contribuyen a la defensa de los intereses de los trabajadores, a la vez que fortalecen sus capacidades individuales (Miles, 2014), y esto pasa primero por contrarrestar las fuerzas del mercado (Stewart y Deneulin 2002). En línea con esto último, se reflexiona sobre la necesidad de deconstruir el discurso dominante en torno al mercado; principalmente, considerando que el discurso influye en la reducción o ampliación de las libertades de las que pueden disponer las organizaciones, y que afecta a la capacidad, como espacio de libertad de los individuos.

Todos estos asuntos son abordados a lo largo de varias secciones. Primero, se presentará el discurso del objetivo 8 de desarrollo sostenible (ODS 8) y el de las políticas de empleo en torno al mercado. En las secciones que siguen se analizarán el objetivo 8, con relación a las políticas activas de empleo y la participación de organizaciones de la sociedad civil en estas políticas desde los enfoques teóricos de Sen y Foucault. Se concluirá subrayando la relevancia de las capacidades colectivas para estas organizaciones, con objeto de abrir nuevas posibilidades para los colectivos vulnerables, de modo que lleve realmente a una concepción amplia del desarrollo sostenible.

## 2. El discurso del ODS 8 y las políticas de empleo

En la definición que da el Instituto Nacional de Estadística<sup>4</sup> (INE), el objetivo 8, de trabajo decente para todos y crecimiento económico, se asienta en medidas políticas que incluyen el desarrollo de actividades productivas. Siguiendo con más detalles los indicadores que definen este objetivo se incluyen entre estas actividades las mejoras de los intercambios comerciales y del turismo sostenible, y el fortalecimiento de las instituciones financieras. Sin embargo, se da la paradoja de que este objetivo, según el título que se le asigna, y que se recoge también en la página del INE, se propone: *Promover el crecimiento económico, sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*, aunque los indicadores asociados al objetivo no abarquen algunas de estas pretensiones.

Es necesario especificar que el instituto detalla los indicadores del ODS 8 siguiendo las directrices de la Agenda 2030, como se aprecia en la página Web al que lleva el enlace a pie de página. Por tanto, se comprueba que, ya en su diseño, los indicadores de este objetivo octavo interaccionan indicadores de trabajo decente con los de desarrollo económico, sin dejar claro cómo es posible conseguir lo que también se propone, un crecimiento inclusivo, sostenido, sostenible y de trabajo decente todos. En particular, en el subobjetivo 3 se especifican indicadores que vinculan el trabajo decente con las políticas orientadas al desarrollo de actividades productivas, subrayando de nuevo el prerrequisito de lograr el pleno empleo.

Siguiendo con la información del INE, el objetivo octavo vuelve a insistir en el crecimiento económico como condición previa a la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres; y para dar más oportunidades laborales a los jóvenes y personas con discapacidad. También, destacan otros indicadores que giran en torno a la necesidad de reducir la precariedad de los jóvenes, incentivándoles al empleo y a cursos de formación. Del mismo modo, el INE incluye otros indicadores del ODS 8 relativos a mejoras laborales de otros trabajadores precarios en situación de vulnerabilidad, mejoras que se garantizarían si se dieran los indicadores de crecimiento económico. Por tanto, el ODS 8 sobre el trabajo decente para todos parece asentarse en la bondad de una regulación entre oferta y demanda del mercado laboral ajustada a la eficiencia económica, conseguida gracias al crecimiento económico, lo que lleva a un reforzamiento de la perspectiva individualista, sujeta a principios económicos ajustados al mercado (Kreinín y Aigner, 2022). Pero la pretensión de promover un crecimiento inclusivo, sostenido, sostenible y para todos, que también menciona, queda sin respuesta, o en una posición muy secundaria y de difícil alcance. Este hecho podría interpretarse como una incoherencia en el discurso del objetivo 8.

Respecto al término de trabajo decente, una de las primeras definiciones la dio la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la década de los 90 del siglo pasado, concibiéndolo como el punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos: *la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; la protección del empleo; la protección social y el diálogo social* (OIT, 1999). Un poco antes, según recuerda Neffa (2012: 30-31), y en esta misma década de los noventa, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) publicó un texto sobre la estrategia para el empleo centrado en el mercado, haciendo hincapié en la desregulación del mercado de trabajo para reducir los costes de mano de obra, pero, a la vez, dando más importancia a las *políticas activas de empleo* que a las pasivas, ya que las primeras han de fortalecer la cohesión social mediante la inserción laboral. Desde la década de los noventa del siglo pasado a la actualidad, las políticas activas han pasado por cambios, uno de los más recientes se da con la incorporación del ODS 8 en las normativas de 2021 y 2024 de políticas activas de empleo en España.

En lo que respecta las políticas pasivas de empleo la tendencia en las últimas décadas en muchos países europeos ha sido recortar los beneficios individuales de prestaciones por desempleo (Medá 2013, citado por Miguélez, 2016: 42). Por su parte, las políticas activas se han propuesto mejorar la empleabilidad de los desempleados, esto es, ampliar las posibilidades de que las personas desempleadas consigan un empleo (López, 2012: 9).

<sup>4</sup> <https://www.ine.es/dyngs/ODS/es/objetivo.htm?id=4882>

Al hilo de las políticas pasivas, en 1952<sup>5</sup>, la OIT aprueba un convenio donde se establecieron nueve clases de prestaciones asociadas al empleo: atención de salud y prestaciones en caso de enfermedad; desempleo; jubilación; accidente laboral; por familiares a cargo; por maternidad; por invalidez y por sobreviviente del trabajador fallecido (Ghai, 2003: 136). A estas ayudas solo pueden acceder quienes tengan la condición de asalariado, ajustadas al cumplimiento de algunos prerequisites previos, generalmente sujetas al tipo de contrato y/o años cotizados. En cuanto a las prestaciones contributivas por desempleo, calculadas en función del tipo de contrato y años trabajados, dejan al margen del sistema a los que estén en una situación de mayor vulnerabilidad económica (García Romero, 2014). Esta desprotección se extiende de forma intensa hacia las personas desempleadas de larga duración, en particular, los que hayan agotado las prestaciones contributivas, y también las asistenciales (Ysás, 2017: 192).

Por último, en la Declaración del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo de 2019 se insiste en la relevancia del *diálogo social* con organizaciones sindicales, patronal y gobierno, como elemento imprescindible para la cohesión social, y *para una economía productiva y eficiente* (Gil, 2020:149). En esta cita se aprecia que las concertaciones sociales entre los agentes principales de las relaciones laborales quedan sujetas al requisito de que se garantice el crecimiento económico. Este criterio de concertación social contrasta con la realidad de los trabajadores vulnerables, que carecen de organizaciones sindicales de calado para defender su débil posicionamiento frente al mercado de trabajo.

Del mismo modo, la frágil posición en el mercado laboral de los trabajadores pobres, y de colectivos desempleados vulnerables, pone en entredicho la eficiencia económica y la justicia social. Bajo esta misma perspectiva el objetivo 8 cabe ubicarlo focalizado en la dimensión económica. En este sentido, Gil (2020: 166) señala que el objetivo 8 es uno de los objetivos de desarrollo sostenible que presenta mayores problemas, porque quiere hacer compatible la promoción del crecimiento económico y el pleno empleo productivo con el trabajo decente para todos, esto es, con un desarrollo sostenible inclusivo. Precisamente, Ghigbu y Nekhwevha (2023) analizan 108 artículos e informes de revistas científicas para investigar el concepto de trabajo decente en el marco del ODS 8. Las autoras abordan los desafíos y las deficiencias relacionadas con este objetivo, destacando que no se está respondiendo a las disparidades estructurales, a las condiciones laborales precarias y a las prácticas laborales explotadoras de las economías de mercado. Del mismo modo, Swain (2018), utilizando una metodología cuantitativa, critica en su artículo la inconsistencia de los objetivos de desarrollo sostenible, al no ser vinculantes entre sí, y, además, se espera que cada país cree sus propios planes asociados, lo que dificulta aún más la operatividad de las acciones.

Cabe destacar también, como hace López (2012: 9-10), que las políticas activas representan un cambio de paradigma al poner el acento en los problemas de empleabilidad de los desempleados, principalmente, de colectivos vulnerables, más que en dinámicas macroeconómicas. Se tratan de políticas focalizadas al nivel micro, relacionadas con una gobernanza multinivel descentralizada (Catala y De Miguel, 2017), que se da junto con el paulatino protagonismo de organizaciones de la sociedad civil.

Se insistirá, en particular, con relación a todas estas cuestiones, en los desajustes y contrastes entre el discurso del ODS 8 y de las políticas activas de empleo, por un lado, y, por el otro, en las implicaciones y dificultades de organizaciones de la sociedad civil ante las políticas activas de empleo para colectivos vulnerables, como se detallará a continuación.

## 2.1. Organizaciones sociales y políticas activas de empleo

Coincidiendo con la postindustrialización, la globalización y generación de nuevos tipos de trabajos, las políticas activas de empleo se extendieron en toda Europa a finales de los 80 y durante los 90 del siglo pasado (Kalleberg, 2009, citado por Haapanala, 2021: 2). Durante este periodo comenzó también a incentivarse la participación de organizaciones de la sociedad civil en las políticas activas. En este sentido, López (2012: 11) clasifica a las organizaciones implicadas en estas políticas en cuatro tipos: las correspondientes al sector público, las empresas privadas, las organizaciones no gubernamentales (ONG) y organizaciones mixtas.

La estructura organizativa de implementación de estas políticas activas de empleo, con participación de organizaciones sociales, puede expresarse en el modelo de gobernanza multinivel, ejemplificada en el triángulo de Pestoff<sup>6</sup> (2008), que sitúa a las organizaciones del tercer sector en el centro del triángulo. Según este modelo, las organizaciones están vinculadas a tres modalidades de instituciones, las del Estado, las del mercado y las de la sociedad civil o la comunidad, que se sitúan en los vértices del triángulo. Sin embargo, pese a las aportaciones positivas de las organizaciones en la gestión de políticas activas, también existe el riesgo de que se orienten más al mercado, debido a la competencia creciente del sector privado, junto con participación de organizaciones sin ánimo de lucro en la gestión de las políticas públicas (Sepúlveda, 2015: 842; Doherty *et al.*, 2014).

En línea con lo anterior, Bassoli y Cinalli (2014: 109) subrayan cómo una gran pluralidad de actores sociales participa con el sector público para dar nuevas soluciones al desempleo y la precariedad, a la vez que a los propios desempleados se les incentiva haciéndoles responsables de su situación laboral, en tanto que se reducen las prestaciones sociales y las ayudas públicas por considerarlas inductoras de dependencia entre los afectados (Serrano, 2016; Crespo y Serrano, 2013; Dall y Danneris, 2019).

<sup>5</sup> Es el Convenio Internacional sobre la seguridad social núm. 102, de 1952. Para consultar en: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312247](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247)

<sup>6</sup> El triángulo de Pestoff (2008:9), también en Evers (1993). Estos autores están citados por Catalá y De Miguel (2017: 524-525).



No obstante, a pesar de esta perspectiva mercantilista de las políticas activas de empleo para colectivos vulnerables, centradas en el empleo, el discurso se suaviza al implicar a organizaciones representativas de la sociedad civil. En esta línea, pero refiriéndose al contexto latinoamericano, Pieck (2012) y Messina (2013:102) subrayan que las organizaciones no gubernamentales, u otras entidades de la sociedad civil, pueden contribuir a crear lo que llaman experiencias significativas para los sujetos, antes que centrarse meramente en las metas marcadas por el programa de intervención en cuestión, impuestas por instancias superiores; siguiendo a estos autores, esto lleva al desplazamiento de los intereses institucionales hacia las personas.

Por otro lado, y, paradójicamente, es relevante el hecho de que la implicación de las organizaciones en las políticas activas de empleo se da en contextos de precariedad laboral. En otras palabras, se pone el énfasis en el trabajo decente para todos de las políticas activas, implicando a organizaciones de la sociedad civil a conseguir este objetivo frente a complejas realidades de precarización laboral que tensan la cuerda a favor del mercado.

Respecto al funcionamiento de estas organizaciones en las políticas activas de empleo, Baglioni y Giugni (2014) realizaron una investigación en 7 ciudades europeas y destacaron cómo participan organizaciones muy heterogéneas, como también ocurre en España, incluidas las de la sociedad civil, que representan dos tercios de la muestra en su investigación. En particular, mencionaron a organizaciones como cooperativas sociales, asociaciones voluntarias, organizaciones de movimientos sociales, así como algunos sindicatos y partidos políticos, este último con participación indirecta. Estos autores destacaron que las relaciones de reciprocidad y cooperación entre organizaciones resultan cruciales para un modelo más receptivo a las necesidades de los desempleados (Bassoli y Cinalli, 2014: 130). En general, la investigación de Baglioni *et al.* (2014) muestra diferencias significativas en la atención a colectivos vulnerables entre las 8 ciudades analizadas, según sean las características relacionales entre organizaciones, pero también según la ideología política imperante en el país.

Los resultados de otras investigaciones (Sepúlveda, 2015; Mesina, 2013; Bonvin y Laruffa, 2022) evidencian también limitaciones en la libertad de gestión de las organizaciones, lo que se enlazará en la siguiente sección con el enfoque de capacidades. Se observa, además, diferentes grados de implicaciones de las organizaciones en los diversos programas de formación e inserción a los que pueden optar, ya que algunos organismos tienen más recursos, al poder recabar más financiaciones, aunque todas compartan el interés por responder a la inserción laboral de colectivos vulnerables, no sin dificultades (Baglioni y Giugni, 2014). Del mismo modo, la investigación realizada en la provincia de Cádiz (España) sobre organizaciones involucradas en políticas activas de empleo evidencian la diversidad de organizaciones implicadas, desde empresas de formación e inserción, Cámara de Comercio, federaciones de personas con discapacidad y organizaciones no gubernamentales<sup>7</sup>, a organismos públicos locales, comarcales y provinciales; evidenciándose su sujeción a las directrices de los programas en los que participan (Carvajal, 2021). De aquí la importancia de promover la libertad, los márgenes de autonomía de estas organizaciones, o incluso de incentivarlas en la toma de iniciativas de innovación para fortalecer la dimensión social frente a la dimensión económica, dominante en el discurso de las políticas activas de empleo. Esto puede promoverse fomentando las capacidades colectivas, como se especificará más adelante. Ahora se pasa a analizar el discurso del ODS 8, y de las políticas activas de empleo, desde el enfoque foucaultiano y seniano.

### 3. El discurso sobre el trabajo desde la perspectiva foucaultiana y seniana

Como ya se dijo, las políticas activas de empleo reflejan un nuevo modelo de gestión del empleo, asentado a nivel micro, que pone especial interés en la inserción laboral de colectivos vulnerables, con objeto también de favorecer la cohesión social. En este sentido, hay que dejar claro que, pese a que el ODS 8 puede seguir asentándose en una racionalidad que continúa reforzando la dimensión económica frente a la social, también se aprecia en las políticas activas de empleo el reconocimiento de la dimensión social. Esto se refleja en el protagonismo dado a organizaciones de la sociedad civil, aunque conviva con el enfoque economicista que recoge el ODS 8, incluido en las políticas activas de empleo, sobre lo que se profundizará un poco más a continuación.

#### 3.1. El objetivo 8 y las políticas activas de empleo

En esta sección se retoma primero el planteamiento de Foucault (1991: 79) sobre el discurso en sus raíces históricas y de cómo funciona a modo de estructuras de pensamiento. Para el autor francés el discurso comprende una forma compartida de aprehender el mundo, que construye significados y relaciones, ayudando a definir el sentido y el conocimiento legítimo de comprensión de la realidad (Dryzek, 2005: 9).

<sup>7</sup> Entre las organizaciones no gubernamentales (ONG) destacan en la provincia de Cádiz los centros de Cruz Roja y Cáritas, pero también interviene en programas de inserción laboral la Fundación del Secretariado Gitano, también la Fundación Social La Caixa está últimamente participando activamente en la inserción laboral de colectivos vulnerables. Respecto a las federaciones de personas con discapacidad, destacan la Fundación Inserta de la ONCE, seguida de Fegadis, para personas con discapacidad física y orgánica, y en una posición muy subalterna estaría Faisem, para personas con problemas de salud mental, muy dependiente de otras organizaciones, como Inserta de la ONCE; y de la Junta de Andalucía. Asimismo, hay que destacar también la labor de la Cámara de Comercio, por su implicación en programas de formación e inserción laboral de colectivos vulnerables. Del mismo modo, se implican en estos programas de formación e inserción las corporaciones municipales, y otros organismos de la Administración pública. Todas estas organizaciones, al participar en los programas de formación e inserción laboral se benefician de las ayudas del Fondo Social Europeo (FSE) de la Unión Europea, recibiendo buena parte de sus subvenciones de este organismo.

En cuanto al análisis del discurso del objetivo octavo de desarrollo sostenible, los indicadores que lo definen, comentados brevemente en la sección 1 con referencias al INE, relacionan la calidad del empleo con mejoras en el modelo productivo de la economía y las estrategias comportamentales de los individuos (cualificaciones y competencias laborales de los trabajadores).

Para favorecer la inserción laboral se ofertan cursos de formación para el empleo e itinerarios de inserción laboral, muy en la línea de la teoría del capital humano. Esta teoría es un buen ejemplo de racionalidad política de cariz economista e individualista, argumentado en torno al mercado (Kreining y Aigner, 2022; Crespo y Serrano, 2013). La teoría sostiene, a grandes rasgos, que los esfuerzos individuales de mejoras en la cualificación laboral conllevan recompensas personales, de más cuantía salarial para los individuos que invierte en su formación, y, a nivel macro, de un mayor crecimiento económico para el país (Becker, 1994).

Por su parte, Foucault (2009: 225) se refiere a la racionalidad de la teoría del capital humano del siguiente modo: “La conducta individual comienza a ser ahora foco de análisis para los economistas neoliberales, al analizar el trabajo como resultado de una conducta racional del individuo”. También Sen (2005: 7; 2000) es consciente del peso que esta teoría da a la racionalidad centrada en los intereses del individuo, dentro de la lógica del mercado, sosteniendo que Becker (1994) ofrece una lúcida exposición de la utilidad de la formación y cualificación profesional para la promoción social del individuo, sirviéndose de mediciones exhaustivas del comportamiento, ajustados a unos parámetros teóricos matemáticos.

Basta retomar de nuevo los prerrequisitos del ODS 8, mencionados arriba, que ponen énfasis, a nivel micro, en las cualificaciones laborales, y, a nivel macro, en el crecimiento productivo, para relacionarlos con la teoría del capital humano. Por consiguiente, la propuesta de Becker enfoca el estudio del trabajo y la cualificación en torno a su valor dentro del mercado, y a partir del comportamiento del individuo, aislando los factores históricos, de procesos o sociales que puedan estar interfiriendo en la óptima adecuación entre oferta de cualificación y demandas de empleo existentes (Dall y Danneris, 2019). En esta misma línea, Sen (1999: 29) llega a decir que la racionalidad económica lleva a una indeterminación contextual y a ignorar exigencias morales.

Estas lecturas de Sen y Foucault implican un reconocimiento de que el mercado sigue utilizándose como motor principal del discurso político, lo que lleva también al reconocimiento del crecimiento económico como cuestión principal para el desarrollo humano. Rossi (2004: 9) se pregunta, a este respecto, sobre las fuerzas de poder que dirigen la política, y sobre el grado de libertad del contexto, o de los márgenes de maniobra que tienen los diferentes agentes sociales frente al discurso general o dominante. Se parte de la base de que las características del discurso tienen unas consecuencias directas en las actuaciones políticas llevadas a cabo, en los programas que se aprueban, y en los modelos de gestión aplicados.

Por otro lado, en este discurso del capital humano, pero también en las políticas activas de empleo, no se calibra o valora cómo impacta el compromiso social en el entorno, como si el funcionamiento de la economía, y el de los propios trabajadores, percibidos aisladamente, fueran los factores principales del curso tomado por los acontecimientos, descartando o reduciendo la influencia de formas históricas y sociales más amplias de concepción de la realidad (Ferguson, 1994, citado por Rossi, 2004). Estas estrategias se relacionan también con la investigación realizada en Europa por Baglioni *et al.* (2014), y la realizada en la provincia de Cádiz, en las que buena parte de las organizaciones están supeditadas a las directrices de formación y empleo para desempleados que marcan los programas de formación e inserción laboral de la administración, utilizando una concepción de la formación para el empleo ajustada a la teoría del capital humano. También se observa que, en el discurso de las políticas activas de empleo no solo se da relevancia a la participación de las organizaciones, también se conduce a los propios desempleados a la búsqueda activa de empleo, haciéndoles responsables de su propia situación (Serrano, 2016; Serrano *et al.*, 2012).

En relación con el objetivo 8, y en línea con la teoría del capital humano al que responden algunos de sus indicadores, pero también en línea con la definición de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999), cabe afirmar que se utilizan indicadores sobre el trabajo decente que descuidan los factores contextuales relacionados con las particularidades del territorio, como sostenían ya otros autores sobre el trabajo decente y el desarrollo sostenible (Kingdon y Knight, 2007; Kreinin y Aigner, 2022; Griggs *et al.*, 2014<sup>8</sup>). A este respecto, ya a principios del siglo XXI, Kingdon y Knight (2007) proponían superar esta limitación mediante otros indicadores de trabajo decente que incluyeran medidas de crecimiento no limitadas solo al ámbito económico. En esta misma línea, Ghai (2003: 125-128), que fue director del Instituto de Naciones Unidas para el desarrollo social, también reconoció las limitaciones de los indicadores para medir el trabajo decente. Esta crítica sigue vigente en la actualidad, ya que para Kreinin y Aigner (2022), y con relación al objetivo 8 de la Agenda 2030, se sigue necesitando un marco novedoso para superar esta limitación y poder responder a la sostenibilidad fuerte, que no se limita solo a lo económico. Estos autores incluyen una primera propuesta de nuevos subobjetivos, metas e indicadores para el ODS 8, para medir la dependencia de las sociedades al crecimiento económico. Con relación también al objetivo 8, Kwon y Lane

<sup>8</sup> Griggs *et al.* (2014) analizan críticamente el desarrollo sostenible para el milenio, a partir de la Conferencia de Naciones Unidas celebrada en Río en 2012. Sostuvieron que el desarrollo socioeconómico y la sostenibilidad global se plantean a menudo con contradicciones. Pese a que su publicación es anterior a la publicación de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, cabría considerar todavía la vigencia, y, por tanto, validez de estas observaciones con respecto al objetivo 8 de desarrollo sostenible. Por su parte, Barrientos, Gereffi y Rossi (2010) analizan si en efecto el crecimiento económico de las empresas contribuye al trabajo decente para sus trabajadores. Partieron de empresas descentralizadas en las que sus trabajadores están integrados en redes globales. Constataron en su artículo cómo el aumento de la productividad conseguido por las empresas no necesariamente redundaba en mejoras para los trabajadores. Sus resultados de investigación podrían ser perfectamente válidos hoy día, problematizando sobre algunos de los obstáculos que dificultan la consecución del trabajo decente para todos.

(2016: 3) sostienen que “para comprender el desempleo, y las situaciones de precariedad laboral en general, hay que considerar cómo afecta el contexto, incluyendo una variedad de ángulos históricos, políticos, culturales y económicos”, porque en modo alguno se consideran estas cuestiones cuando se define el trabajo decente, tan focalizado en torno al mercado, o al crecimiento económico. En relación a todo esto, y recientemente, Dellve *et al.* (2025) destacan los sesgos, tensiones y contradicciones implícitos en el objetivo octavo del desarrollo sostenible. En particular, sostienen que la implementación de este objetivo es compleja, incluso en países democráticos con políticas, legislaciones y servicios sociales avanzados; principalmente, porque la aspiración de trabajo decente para todos se enfrenta a los desafíos de la polarización de los mercados laborales (Dellve *et al.*, 2025: 4).

Además, se destaca el hecho de que el discurso en torno al mercado, y al crecimiento económico, ha ido parejo a un incremento de la precariedad entre los más vulnerables. En línea con esto, Haapanala (2022) se pregunta si estas políticas activas y el empleo atípico están relacionados. Observa que las medidas de activación al empleo pueden tener unas consecuencias no deseadas en el incremento del empleo precario. Del mismo modo, las políticas de activación al empleo coinciden en el tiempo con la expansión del empleo a tiempo parcial y temporal en toda Europa (Rasmussen *et al.*, 2019, citado por Haapanala, 2022). Para Elson (2015), dada esta centralidad del trabajo, y, por tanto, del mercado, la población trabajadora es vista como un elemento más de los costes de producción, junto con la maquinaria y materias primas. Con relación a las limitaciones del mercado, Sen (2020: 52) ya sostenía que la economía moderna se asienta en una visión estrecha del ser humano, pudiendo considerarse una de las mayores deficiencias de la teoría económica contemporánea.

Esta crítica de Sen a la economía convencional cabe aplicarla también a los componentes que caracterizan el objetivo 8 de la Agenda 2030. Además, desde el enfoque de capacidades la teoría económica estándar no sería un marco teórico adecuado para el desarrollo sostenible (Seckler and Volkert, 2021). Principalmente, porque la conformación del trabajo decente en torno al mercado reduce las capacidades de los individuos, referidas a las oportunidades reales de las que puede disponer la persona para optar a diferentes estilos de vida (Sen, 1985; 1992; 1997; 1999; Clark, 2005). Por tanto, la disposición del trabajo condicionado al mercado limita las posibilidades de elección de los colectivos vulnerables, la de las personas desempleadas con menores posibilidades de encontrar empleos de calidad, y más cuando a estas se les conduce al ámbito laboral como única opción, pese a las precarias condiciones de los trabajos que encuentran.

Respecto a la relación entre esta centralidad del trabajo y la sostenibilidad, Graeber (2018: 12) observa que la perspectiva débil del desarrollo sostenible está apoyada y compartida por partidos políticos de diferentes ideologías, y “se relaciona con una concepción central del trabajo incuestionable e inherente a la esencia misma de lo humano”. De este modo, el enfoque estrecho de desarrollo sostenible mantiene la centralidad del trabajo en torno al mercado, e incluso considerándolo como elemento clave para la integración social, fundamentado en un ciclo virtuoso y reforzado entre crecimiento económico y Estados del bienestar (Laruffa, 2022: 824). De aquí también la pretensión de querer conseguir la cohesión social mediante la inserción laboral. En este sentido, Laruffa (2022: 825-826) distingue dos posturas bien diferenciadas sobre el desarrollo sostenible, un primer enfoque de sostenibilidad, asentado en la defensa de mejoras medioambientales, y compatibles con el crecimiento económico, que es el dominante. En este enfoque débil el trabajo decente para todos está condicionado al crecimiento económico. El segundo enfoque de desarrollo sostenible es más social, y, está promovido, principalmente, por movimientos sociales y académicos, que postulan una sociedad postproductivista, que daría preferencia a un enfoque fuerte de desarrollo social sostenible, o desarrollo inclusivo. En este sentido, López *et al.* (2018: 33) afirma que no asumir la dimensión social por parte de las instituciones supondría dificultar la equidad social, y, que, si bien los objetivos de desarrollo sostenible incorporan ampliamente esta dimensión, no están exentos de contradicciones. Por su parte, para Laruffa (2022), un desarrollo sostenible inclusivo conllevaría una transformación socioecológica, así como de estados de bienestar más capacitantes (Brand, Gorg, and Wissen, 2020; Koch and Buch-Hansen, 2021; Soper, 2020; citados por Laruffa, 2022). Esta segunda postura sería más posible de alcanzar con el compromiso social al que apela Sen (1999: 87-88), como elemento necesario para la vida democrática y para las libertades de los individuos.

Justamente, este compromiso se ha iniciado ya con el protagonismo que toman las organizaciones sociales en las políticas activas de empleo. En línea con todo esto, y siguiendo a Foucault (1995: 7-9), se hace necesario distinguir entre dos racionalidades, una de nivel macro y otra de nivel micro. Primero, a nivel macro, la racionalidad resulta de las argumentaciones constituidas en las relaciones de poder, mediante el uso que se hace del saber, por ejemplo, con la teoría del capital humano comentada arriba, pero también con el discurso imperante en las políticas activas de empleo y de su referencia al objetivo 8 de desarrollo sostenible. En segundo lugar, la racionalidad a nivel micro es la que ejerce el propio individuo cuando se mantiene crítico frente a las racionalidades impuestas, y, para ello las organizaciones implicadas en las políticas activas de empleo pueden ser un medio para hacerla posible. Esta racionalidad a nivel micro está también vinculada a la libertad, mediante la práctica de la resistencia y creencia en el poder emancipador de la crítica (Tobias, 2005: 68). Se trata de una racionalidad que se ejerce con el propósito de deconstruir el discurso, tan necesario para un cambio de paradigma, para lo que las organizaciones de la sociedad civil podrían tener una labor primordial. En otras palabras, esta racionalidad que parte del individuo conlleva la adopción de una actitud crítica que permita diagnosticar el presente para transformarlo (Vignale, 2014: 5).

Por último, se subraya de nuevo que, pese a esta visión estrecha del desarrollo sostenible, se introducen elementos discrepantes con el discurso dominante que se aprecia con la participación de organizaciones de la sociedad civil en las políticas activas de empleo y que apuntan a que estamos en un nuevo paradigma.

Con relación a esto, Rossi (2004: 22), siguiendo el enfoque foucaultiano, observa un campo de fuerzas entre el discurso dominante del desarrollo económico productivista y otros discursos alternativos. En esta misma línea, Gramsci (1971) señalaba que el discurso dominante se mantiene gracias a la absorción en el discurso principal de elementos sociales, de valores e intereses discrepantes, e incluso contradictorios con el discurso dominante, ubicados en una etapa discursiva a la que calificó de “absorción de la antítesis”. Siguiendo la reflexión de Gramsci, en la práctica, la realidad social en torno al empleo ha cambiado sustancialmente, pero sigue sujeto todavía al discurso dominante asentado en la dimensión económica. Incluso pareciera que estas organizaciones sociales sigan fieles a este discurso centrado en la inserción laboral de los colectivos desempleados vulnerables, focalizado en lo económico.

Respecto a las normativas de 2021 y 2024 sobre políticas activas de empleo destacan cómo estas políticas están destinadas, preferentemente, a colectivos vulnerables, subrayando la dimensión social de estas políticas. La normativa de 2021 entiende por colectivos vulnerables a aquellas personas desempleadas que presentan mayores dificultades de inserción laboral<sup>9</sup>. En particular, la palabra “colectivos” aparece en este texto 42 veces, con referencias a colectivos vulnerables o colectivos prioritarios. Del mismo modo, las dos normativas reconocen esta dimensión social al mencionar el objetivo 8 de la Agenda 2030, porque bajo este objetivo el texto especifica que: *se pretende promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. Pero, al analizar los dos textos con más detenimiento se comprueba, por ejemplo, que la referencia a la innovación social, que podría ser un instrumento para conseguir este desarrollo social inclusivo, brilla por su ausencia. La normativa de 2021 y 2024 cita reiteradamente el concepto de “innovación”, pero siempre subrayando la dimensión económica, encauzada a la “innovación para el empleo y para la activación al empleo”, lo que implica poner lo económico por delante de lo social. Esta característica del discurso se da pese al hecho de que la normativa de 2021 menciona la palabra “discapacidad” en 124 ocasiones, lo que podría ser claramente indicativo de la necesidad de reforzar la dimensión social. De hecho, la dimensión social queda reducida también por la evidencia de que la palabra “cohesión social” es mencionada una sola vez, mientras que la palabra “integración”<sup>10</sup> se cita en 22 ocasiones, mayoritariamente como “integración laboral”, pese a que los empleos obtenidos por estos colectivos desempleados vulnerables pueden ser precarios, e incluso percibirse como insatisfactorios por estas personas.

Estas cuestiones hacen que sea de interés analizar cómo el discurso dominante de desarrollo económico productivista está en connivencia con otros discursos alternativos (Rossi, 2004), o bien, sobre la observación de Gramsci (1971) en torno a la absorción de la antítesis. Se entra a continuación a reflexionar sobre estas cuestiones, centrando la atención en las organizaciones implicadas en las políticas activas de empleo, y partiendo principalmente del enfoque de capacidades de Sen.

### 3.2. Capacidades colectivas, organizaciones sociales y políticas activas de empleo

En cuanto a las organizaciones, la participación de estas en las políticas activas de empleo conlleva un compromiso con la inserción laboral de colectivos vulnerables. En este sentido, cabría esperar que las organizaciones pudieran abrir espacios de debates para los trabajadores precarios, dándoles la oportunidad de poder expresar opiniones sobre su participación en los programas, sus posibilidades de inserción laboral en torno a sus valoraciones sobre los empleos ofertados, hasta el punto, incluso, de que estas personas pudieran disponer de otras opciones previas a la toma de decisiones frente a la inserción laboral, fomentando así la dimensión social de estas políticas frente a la dimensión económica centrada en el mercado. Es pertinente destacar, con relación a esto último, la aportación de Bonvin (2012; citado por Regier, 2024: 89) al introducir el término de “capacidad de voz” entre personas trabajadoras y desempleadas. Esta capacidad valora las posibilidades de estos colectivos de poder expresarse.

Bonvin (2012) subrayó también cómo la capacidad de voz está condicionada por las normativas que se aprueban sobre el mercado laboral. Del mismo modo, Fernández-Urbano y Orton (2021; citado por Regier, 2024: 89-90) llevaron a cabo una investigación empírica sobre la capacidad de voz y la capacidad de elección entre participantes en políticas activas de empleo en Dinamarca. Sus resultados evidenciaron la ausencia de estas capacidades entre los participantes en las políticas de inserción laboral. También mostraron cómo estas medidas de inserción afectan negativamente al bienestar de los demandantes de empleo, a pesar de que mucho de ellos encontraran trabajo. Regier (2024: 90) reflexiona sobre estos hallazgos introduciendo interrogantes sobre la calidad de los trabajos que obtienen estos demandantes, al confrontar con las preferencias de los propios desempleados/as, lo que significa también para la autora cuestionar la utilidad de la política y demostrar la importante aportación del enfoque de capacidades para el análisis de esta realidad.

Por otro lado, y volviendo al tema central de esta sección sobre las organizaciones implicadas y las políticas activas de empleo, se detalla seguidamente cómo la normativa subraya la dimensión económica, dejando en una posición muy relegada la dimensión social. En primer lugar, y con relación a la tipología de organizaciones, la normativa de 2021, en su artículo 20, especifica que serán beneficiarias de subvenciones

<sup>9</sup> Se incluyen, especialmente, a jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, parados de larga duración mayores de 45 años, mujeres víctimas de violencia de género y personas en situación de exclusión social.

<sup>10</sup> De esas 22 veces, el concepto de integración para el empleo representa el 82%, en tanto que el concepto de integración social aparece en solo 4 ocasiones, representando el 18%, pese a que la normativa hace también referencia a la integración de personas desempleadas con discapacidad, y en otras situaciones de exclusión.



para programas de inserción laboral entidades y corporaciones locales, así como organizaciones públicas y privadas sin ánimo de lucro y con personalidad jurídica propia.

Algunas de estas organizaciones, por su propia naturaleza, tienen el compromiso de contribuir al bienestar social de sus usuarios, además de colaborar en su inserción laboral (federaciones de personas con discapacidad, fundaciones, ONG). Sin embargo, se presentan algunas limitaciones, por ejemplo, las investigaciones consultadas muestran que estas organizaciones mantienen escasas relaciones de cooperación entre ellas (Baglioni *et al.*, 2014). Además, se observan situaciones de competencias entre organizaciones por hacerse con clientes (desempleados), lo que dificulta aún más la cooperación, y, por tanto, el poder dar respuestas adecuadas a las necesidades de los colectivos. También influyen otras limitaciones del contexto, como una alta tasa de paro y el tener que ajustarse a las directrices que marcan los programas de inserción laboral, respondiendo de forma insuficiente a las necesidades particulares de los colectivos vulnerables (Carvajal, 2021; 2022).

En particular, en la provincia de Cádiz (España) se observan disparidades entre organizaciones en el grado de participación en programas de formación e inserción laboral. Algunas organizaciones<sup>11</sup> participan de forma limitada en programas de inserción laboral, mientras otras, como la Fundación Inserta de la ONCE, cuenta con mayores recursos para ofrecer a sus usuarios, si bien es cierto que esta última colabora también con otras federaciones de personas con discapacidad, ayudando a la inserción laboral de sus usuarios.

Pese a algunos logros positivos, en esta zona andaluza con alta tasa de paro las organizaciones llegan con frecuencia a resultados de inserción laboral insuficientes para estos colectivos, y, generalmente, en trabajos precarios. Sin embargo, y hay que reconocer esta faceta, contribuyen, en mayor medida, a mejorar el bienestar psicosocial de estos colectivos. De hecho, todas las investigaciones consultadas enfatizan también cómo las organizaciones están contribuyendo al bienestar psicosocial de sus clientes: personas desempleadas y trabajadores precarios. Por tanto, están logrando objetivos que van más allá de la mera pretensión de empleabilidad (Baglioni y Giugni, 2014), por ejemplo, al favorecer el capital social<sup>12</sup> (contactos entre los desempleados y con la comunidad).

Estas referencias al capital social conducen, a su vez, a las *capacidades colectivas*, indicativas de cualquier grupo que actúa para hacer realidad un derecho que obra en la vida del grupo, como sujeto colectivo, y de sus miembros a título individual, mejorando sus condiciones de vida (Rosignoli, 2018: 820). Esto es, las capacidades colectivas son de especial relevancia para ampliar las capacidades individuales (Robeyns, 2005; Stewart, 2005; Alkire, 2008; Leßmann y Roche, 2013; Lyon, 2019; Leßmann, 2022). En este sentido, Stewart (2005: 199) se refiere a las capacidades colectivas cuando el grupo, o la organización, facilita a sus miembros el acceso a los recursos políticos, sociales y económicos. En definitiva, las organizaciones emprenden acciones colectivas que tienen consecuencias en la vida de los miembros del grupo (Robeyns, 2017; Rosignoli, 2018: 817; Evans, 2002). Del mismo modo, para Ibrahim (2006: 404) las capacidades colectivas afectan a las capacidades individuales, de tal forma que estas últimas no podrían alcanzarse sin una colectividad.

Este reconocimiento de las capacidades significa situar al ser humano en el centro, en lugar de reducir el florecimiento humano al condicionante económico (Lambert, Vero y Zimmermann, 2012: 15), y, por tanto, lleva a destacar la importancia del compromiso social. Dicho de otro modo, implica el reconocimiento de una racionalidad que incluya razones socialmente responsables y moralmente inteligibles (Demals y Hyard, 2014). Por esto, para Sen (2020: 52) los supuestos motivacionales no se circunscriben solo al interés propio, como pueda ser el mercado. Comprenden también objetivos marcados en relación con los demás, que van más allá del propio bienestar personal, lo que lleva a obligaciones y compromisos con los otros (Seckler y Volker, 2021).

En relación con el compromiso social, Leßmann (2022: 261) distingue dos efectos básicos de las capacidades colectivas en las capacidades de los individuos: 1) Cuando las acciones colectivas favorecen las *capacidades de bienestar* de los individuos (responder a necesidades de bienestar psicosocial, de bienestar material, por ejemplo); 2) Cuando las acciones colectivas propician las *capacidades de agencia* de sus miembros integrantes (la organización ofrece oportunidades para la discusión y la toma de decisiones de sus miembros).

Respecto a la capacidad de bienestar, las organizaciones sociales implicadas en la inserción laboral de los colectivos vulnerables no solo facilitan cursos de formación, e itinerarios de inserción laboral, también están contribuyendo a reforzar lazos sociales entre los trabajadores precarios, y de estos con la comunidad (Dall and Danneris, 2019). Lo dicho se comprueba en investigaciones realizadas por otros autores (Messina, 2013; Pieck, 2012; Baglioni *et al.*, 2014), y en la realizada en la provincia de Cádiz (España), donde se realizaron en 2018 siete entrevistas focales a diferentes colectivos de desempleados<sup>13</sup> (Carvajal, 2022). Los resultados apuntan a que las personas desempleadas consideran el trabajo como un medio material fundamental para cubrir necesidades básicas, y también para sentirse parte de la sociedad y aumentar su valía personal.

<sup>11</sup> Por poner un ejemplo, la federación de personas con problemas de salud mental de la provincia es muy dependiente de otras organizaciones en su participación de programas de inserción laboral, y queda vinculada orgánicamente a la Consejería de Salud y Consumo de la Junta.

<sup>12</sup> Para este concepto se remite a Putnam (1993) y Coleman (1988).

<sup>13</sup> Las siete entrevistas focales se realizaron a la siguiente tipología de colectivos: A. Dos grupos focales a jóvenes desempleados de 30 años o menos. B. Un grupo de desempleados con discapacidades físicas o orgánicas. C. Un grupo de desempleados con discapacidad por problemas de salud mental. D. Un grupo de parados de larga duración de 45 años o más. E. Un grupo de desempleados heterogéneo respecto a edad, género y nivel educativo. F. Un grupo de desempleados varones de 18 a 44 años.

Pero había también discrepancias entre algunos colectivos, principalmente los mayores de 45 años, que percibían, con frecuencia, que sólo tenían accesos a trabajos precarios, poco gratificantes, lo que les hacía deseable alcanzar la edad de jubilación. En general, todos los colectivos entrevistados fueron conscientes de sus dificultades para la inserción laboral, por la inestabilidad y malas condiciones laborales, y por la existencia de prejuicios sobre discapacidad, edad, o por falta de cualificación profesional o experiencia laboral. Pero, en su aspecto positivo, la asistencia al curso de formación para el empleo también proporciona a la persona desempleada un orden o rutina en su vida cotidiana que favorece su capacidad de bienestar psicosocial, al compartir un espacio común con otros compañeros.

En líneas generales, las investigaciones referidas muestran que los programas de activación al empleo pueden propiciar mejoras en el bienestar psicosocial del alumnado, pero descuidan la capacidad de agencia de estas personas. Esta capacidad, como espacio de libertad, permitiría a estos trabajadores precarios convertirse en agentes activos y responsables en su toma de decisiones (Sen, 2010: 301).

En cuanto a la formación para el empleo, en lo que tanto se insiste desde las políticas activas de empleo, Lima y Guimaráes (2015:250) creen que está relacionada con la flexibilidad laboral y los cambios en la esfera del trabajo. Esto significa que la formación puede estar ayudando a superar la pérdida de centralidad del trabajo, mitigando las consecuencias negativas del desempleo. En línea con todo esto, surgen dudas razonables respecto a la eficiencia de algunas organizaciones para que los colectivos vulnerables consigan empleos decentes, como indica la normativa 2021 y 2024 de políticas activas de empleo al incluir el objetivo 8 de desarrollo sostenible, que marca el propósito de trabajo decente para todos.

Con relación a las capacidades colectivas de la organización, y a su poder reivindicativo, caben distinguir entre la capacidad de resistencia y la capacidad de resiliencia (Rosignoli, 2018: 819-822). Dentro de la capacidad de resistencia este autor distingue dos actuaciones: las estrategias defensivas y las ofensivas. En las estrategias defensivas la organización establece acciones compatibles con los programas existentes. En las segundas, las ofensivas, se llevan a cabo acciones que intentan modificar, o incluso romper lo existente propiciando un cambio social (Lallau, 2008: 182, citado por Rosignoli, 2018: 829).

Por otro lado, las capacidades colectivas de resiliencia, según Volker (2013: 11, citado por Rosignoli, 2018: 821) se dan cuando los grupos (instituciones u organizaciones) pueden sustituir la falta de poder de decisión de las personas mediante procesos de empoderamiento, como un contrapunto adaptativo frente a las difíciles situaciones que viven sus miembros. En buena medida, la capacidad de resistencia y la capacidad de resiliencia están entrelazadas y son complementarias (Rosignoli, 2018). Pero, ¿qué ocurre cuando las organizaciones se circunscriben solo a actuaciones defensivas y de resiliencia, de adaptación frente al desempleo, supeditadas a los programas de políticas activas existentes sin llevar a cabo acciones reivindicativas, y, por tanto, sin propiciar un cambio social que sea más efectivo a los deseos y necesidades de sus usuarios?

Respecto a las organizaciones implicadas en políticas activas de empleo, estas ejercitan su capacidad colectiva de resiliencia cuando participan en los programas de formación e inserción, porque contribuyen al bienestar psicosocial de los colectivos vulnerables. También, en el ejercicio de sus capacidades colectivas las organizaciones pueden contribuir con sus acciones a iniciativas de innovación para el empleo, como recogen las normativas, equivaliendo a las estrategias defensivas mencionadas por Rosignoli, siguiendo la línea de actuación que establece el discurso imperante. En cambio, las estrategias ofensivas, que pretendan propiciar el cambio social con iniciativas planteadas desde un enfoque diferente, no están contempladas entre las posibilidades de estas políticas de activación al empleo. Las organizaciones quedan relegadas a lo que establezca el discurso contenido en las normativas, sujetas a las subvenciones que recojan los programas de formación e inserción laboral ofertados.

En perspectiva comparada, y en relación a lo comentado en el párrafo anterior, los sindicatos han sido un ejemplo claro de organización con capacidad de resistencia frente al poder que pudieran ejercer el gobierno y la patronal. La organización sindical se creó para expresar los intereses colectivos de los trabajadores en las negociaciones con los empleadores (Rosignoli, 2018: 821). Pero, ¿qué organizaciones defienden los intereses laborales de los trabajadores precarios y/o colectivos desempleados de hoy día? Las organizaciones implicadas en los programas de formación e inserción laboral para colectivos vulnerables están lejos de adoptar medidas de resistencias ofensivas, y, por tanto, reivindicativas, como tradicionalmente han hecho los sindicatos. Se quedan, en mayor medida, en acciones encaminadas a promover la resiliencia entre los colectivos vulnerables con meras acciones adaptativas. Además, en las investigaciones mencionadas se evidencian que las capacidades colectivas de las organizaciones están limitadas por el tipo de relaciones que mantienen las organizaciones entre sí y con la Administración pública, por las directrices que marcan los programas de políticas, e, incluso, por la ideología política imperante en una ciudad o país concreto. De este modo, los colectivos vulnerables, que son también trabajadores precarios, participan en los programas y se adaptan mejor al desempleo mediante acciones colectivas de resiliencia. Se evidencia así que la acción colectiva mejora las capacidades de bienestar psicosocial de los individuos, pero a duras penas aportan para el desarrollo de las capacidades individuales de agencia.

Se insiste, por tanto, que una línea de acción diferente sería mantener una postura de resistencia ofensiva (de intentar modificar lo existente), como han hecho históricamente los sindicatos. Incluso cabría reflexionar un poco más en torno a las capacidades de agencia, tan necesarias para ejercitar la autonomía del individuo, porque estos colectivos vulnerables, con frecuencia, solo pueden optar a empleos precarios y con malas condiciones laborales. Habría que preguntarse qué elegirían estas personas si pudieran decidir. Lo ideal sería que tuvieran la oportunidad, como seres humanos, de poder florecer en una multiplicidad de formas más allá del trabajo (Laruffa, 2020; Bonvin y Laruffa, 2022), en vez de verse abocados a tener que optar a trabajos indecentes.

En relación a esto último, Seckler y Volker (2021) sostienen que las decisiones tomadas en torno al desarrollo sostenible deben reflejar lo que los ciudadanos quieren y valoran, y esto implica que la gente pueda influir en el razonamiento público estableciéndose mecanismos que permitan una mayor participación de sus miembros dentro de las organizaciones. Esto estaría en consonancia con un desarrollo social sostenible realmente inclusivo, mencionado antes por Laruffa (2022), en una versión fuerte del desarrollo sostenible, y pasaría primero por fomentar entre las organizaciones las capacidades colectivas, para contribuir realmente a ampliar la capacidad de agencia entre los colectivos desempleados vulnerables.

#### 4. Conclusiones y reflexiones finales

El artículo se ha centrado especialmente en el ODS 8, relacionándolo con las políticas activas de empleo, y con la participación de organizaciones de la sociedad civil en estas políticas. Para ello, se ha partido de las perspectivas teóricas foucaultiana y seniana. El planteamiento foucaultiano se utilizó para interpretar el análisis del discurso del objetivo 8 y de su ajuste a las normativas de políticas activas. Por su parte, el enfoque de capacidad de Sen ha servido, en mayor medida, para la lectura del análisis del papel asignado a las organizaciones en las políticas activas.

Inicialmente, se subrayó el peso dado a la dimensión económica en el objetivo 8 y en las políticas de empleo, y, en particular, de las políticas activas de empleo, con especial referencia a la introducción del ODS 8 en normativas recientes de las políticas activas en España de 2021 y 2024, que marcan el propósito de trabajo decente para todos, pero sujeto al mercado y al crecimiento económico.

Se ha insistido también que a partir de la década de los 80-90 del siglo xx la Unión Europea apostó por incentivar las políticas activas de empleo, en tanto se reducían y reforzaban los requisitos para acceder a las prestaciones por desempleo. Desde entonces, las políticas activas quedan planificadas en el ámbito local, con la implicación de diversas organizaciones, entre estas destacan las provenientes de la sociedad civil, que ofertan programas de formación e inserción dirigidos, preferentemente, a colectivos vulnerables. Esto supone un nuevo modelo de gobernanza, a la vez que implica el reconocimiento de una dimensión social en la política de empleo. Pero, en la práctica, estas organizaciones se enfrentan a múltiples dificultades en su aspiración de facilitar la obtención de trabajos decentes para todos estos colectivos, como proponen las normativas recientes mencionadas. En este sentido, se insiste en darles más participación en la gestión a las organizaciones y a los colectivos vulnerables si se quiere superar las limitaciones del discurso, lo que implicaría fomentar las capacidades colectivas de las organizaciones para mejorar también las capacidades individuales de estas personas desempleadas.

Por un lado, las primeras secciones evidencian la débil *coherencia interna* del discurso del objetivo 8 sobre el trabajo decente y su inclusión en las políticas activas de empleo, condicionado en torno al mercado y al crecimiento económico, en su pretensión de hacer compatible el trabajo decente con el desarrollo económico inclusivo. Esto último parecería querer decir que sería posible compatibilizar el trabajo decente con el desarrollo social sostenible, sin embargo, las aportaciones de los investigadores mencionados a lo largo de este trabajo, así como el análisis realizado sobre los indicadores del ODS 8 del INE, y del análisis de las normativas de políticas activas de empleo en España, constatan dificultades en este sentido.

Por otro lado, una segunda cuestión gira en torno a la *coherencia externa*, que parte del discurso del objetivo 8 sobre el trabajo decente, presente en las normativas de las políticas activas de empleo, retando a las organizaciones implicadas en este propósito de difícil alcance de trabajo decente para todos. En este último aspecto se insiste en el fomento de las capacidades colectivas como un medio que contribuiría al aporte de nuevas iniciativas que refuercen la dimensión social como contrapunto a las dificultades y desigualdades laborales y sociales a las que se enfrentan los colectivos vulnerables. El fomento de las capacidades colectivas entre las organizaciones podría ayudar a consolidar el cambio de paradigma, enfocado a un desarrollo económico más sostenible, social e inclusivo, que sea realmente compatible con el trabajo decente para todos, o, al menos, con una vida más elegida y de más calidad para los colectivos desempleados más vulnerables.

Por último, se plantea la necesidad de que se abran nuevas líneas de investigación que contribuyan a poner más luz a estas realidades. Este análisis sería incompleto si no se incluye el estudio de las organizaciones implicadas en las políticas activas de empleo, en sus aspectos generales y contingentes, con aportaciones que evidencien las particularidades de cada territorio.

#### 5. Bibliografía

- Alkire S. (2008): "Using the capability approach: Prospective and evaluative analyses", en F. Comim, M. Qizilbash y S. Alkire, eds., *The capability approach: Concepts, measures and applications*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 26-50, Disponible en: <https://doi.org/10.1017/CBO9780511492587.002> [Consulta: 30 de octubre de 2023].
- Ballet, J., L. Marchand, J. Pelenc, R. Vos (2018): "Capabilities, Identity, Aspirations and Ecosystem Services: An Integrated Framework", *Ecological Economics*, 147, pp. 21-28. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2017.12.027> [Consulta: 30 de octubre de 2023].
- Baglioni, S. (2018): "The rise of social enterprises and social entrepreneurship in Western Europe", en S. Baglioni, D. Chabanet and T. Persson, eds., *Social Entrepreneurship and Social innovation. Ecosystems for inclusion in Europe*, London, Routledge, pp. 24-37. Disponible en: <https://doi.org/10.4324/9781351239028-3> [Consulta: 28 de octubre de 2023].



- Baglioni, S. y M. Giugni (2014). "Unemployment and Precarity in Europe: An Introduction", en S. Baglioni and M. Giugni, eds., *Civil Society Organizations, Unemployment, and Precarity in Europe. Between Service and Policy*, Hampshire, Macmillan, pp.1-12.
- Baglioni, S., J. Lorenzini y L. Mosca (2014): "The Political Role of Civil Society in the Policy Field of Youth Unemployment and Precarious Working Conditions", en S. Baglioni y M. Giugni, eds., *Civil Society Organizations, Unemployment, and Precarity in Europe. Between Service and Policy*, Hampshire, Macmillan, pp. 13-31.
- Barrientos, S., G. Gereffi y A. Rossi (2010): "Economic and Social Upgrading in Global Production Networks: Developing a Framework for Analysis", *Working Paper* 2010/03. Disponible en: <http://www.capturingthegains.org/publications/workingpapers/index.htm> [Consulta: 28 de octubre de 2023].
- Bassoli, M y M. Cinalli (2014). "Networks within the Multi-Organizational Field of Unemployment and Precarity: A Tale of Seven Cities in Europe", en S. Baglioni y M. Giugni, eds., *Civil Society Organizations, Unemployment, and Precarity in Europe. Between Service and Policy*, Hampshire, Macmillan, pp. 109-135.
- Becker, G.S. (1994): *Human Capital: A theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago, University of Chicago Press.
- Bonvin J. M. y F. Laruffa (2022): "Towards a Capability-Oriented Econ-social Policy: Elements of a Normative Framework", *Social Policy & Society*, 21(3), pp. 484-495. Disponible en: <https://doi.org/10.1017/S1474746421000798> [Consulta: 25 de octubre de 2023].
- Bonvin, J. M. (2012): "Individual Working Lives and Collective Action. An Introduction to Capability for Work and Capability for Voice", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 18 (1), pp. 9-18. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/1024258911431046> [Consulta: 30 de octubre de 2023].
- Brand, U., C. Gorg y M. Wissen (2020): "Overcoming Neoliberal Globalization: Social-Ecological Transformation from a Polanyian Perspective and Beyond", *Globalizations*, 17 (1), pp. 161-176. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/14747731.2019.1644708> [Consulta: 24 de octubre de 2023].
- Büchs, M. y M. Koch (2017): *Postgrowth and Wellbeing. Challenges to Sustainable Welfare*, Leeds, Palgrave Macmillan. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-59903-8> [Consulta: 22 de octubre de 2023].
- Catalá Pérez, D. y M. De Miguel Molina (2017): "La colaboración público privada en el marco del nuevo servicio público: un instrumento de gestión compartida para la mejora de la calidad democrática", en J. Marco y M. Pérez, eds., *Radiografiando la democracia*, Valencia. Asociación Valenciana de Politólogos, pp. 513-543.
- Carvajal Muñoz, M. R. (2021): "Las empresas sociales implicadas en la formación para desempleados. El difícil reto de la Innovación Social", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 102, pp. 61-95. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.102.16537>.
- Carvajal Muñoz, M. R. (2022): "Training policy among vulnerable unemployed groups: its contextualization and difficult relationship with the capabilities approach", *Journal of Vocational Education & Training*, 76(5), pp. 1145-1164. <https://doi.org/10.1080/13636820.2022.2159860>
- Chadler, D. (2013): "Human-Centred" development? Rethinking Freedom and Agency in Discourses of International Development", *Millennium. Journal of International Studies*, 42(1), pp. 3-23. <https://doi.org/10.1177/0305829813492184>
- Coleman, J. (1988): "Social Capital in the Creation of Human Capital", *American Journal of Sociology*, 94, pp. 95-120. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/2780243> [Consulta: 23 de octubre de 2023]
- Clark, D. A. (2005): "Sen's Capability Approach and the Many Spaces of Human Well-being", *The Journal of Development Studies*, 41(8), pp. 1339-1368. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/00220380500186853> [Consulta: 22 de octubre de 2023].
- Crespo, E. y A. Serrano (2013): "Las paradojas de las políticas de empleo europeas: de la justicia a la terapia", *Universitas Psychologica*, 12(4), pp. 111-124
- Dall, T. y S. Danneris (2019): "Reconsidering what works in welfare-to-work with the Vulnerable Unemployed: The potential of relational causality as an alternative approach", *Social Policy & Society*, 18(4), pp. 583-506. <https://doi.org/10.1017/S1474746419000186>
- Dellve, L., S. Fonn, G. Köhlin y K. Skagert (2025): *Achieving UN Sustainable Development Goal 8: Economic Growth and Decent Work for All*, London, Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781032624723>
- Demals, T. y A. Hyard (2014): "Is Amartya Sen's sustainable freedom a broader vision of sustainability?", *Ecol. Econ.*, 102 (C), pp. 33-38. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2014.03.009>
- Doherty, B., H. Haugh y F. Lyon (2014): "Social enterprises as hybrid organizations: a review and research agenda", *International Journal of Management Reviews*, 16, pp. 417-436. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12028>
- Dryzek, J. (2005): *The Politics of the Earth: Environmental Discourses*, 2nd ed, Oxford, Oxford University Press.
- Elson, H.A. (2015): "Poultry welfare in intensive and extensive production systems", *World's Poultry Science Journal*, 71(03), pp. 449-460. <https://doi.org/10.1017/S0043933915002172>
- Evans, P. B. (2002): "Collective capabilities, culture and Amartya Sen's development as freedom", *Studies in Comparative International Development*, 37(2), pp. 54-60. <https://doi.org/10.1007/BF02686261>
- Evers, A. (1993): "The welfare mix approach. Understanding the pluralism of welfare systems", en A. Evers y L. Svetlik, eds., *Balancing Pluralism. New Welfare Mixes in Care for the Elderly*, Avebury, Aldershot, pp. 3-33.
- Ferguson, J. (1994): *The Anti-Politics Machine. 'Development', Depoliticization, and Bureaucratic Power in Lesotho*, Minneapolis, University of Minnesota Press.



- Fernández-Urbano, R. y M. Orton (2021): "No Voice, No Choice: Assessing Danish Active Labour Market Policies Using Sen's Capability Approach", *Work, Employment and Society*, 35 (1), pp. 178-188. <https://doi.org/10.1177/0950017020935323>
- Foucault, M. (1988): "El sujeto y el poder", *Revista Mexicana de Sociología*, 50(3), pp. 3-20.
- Foucault, M. (1994): "La ética del cuidado de sí como práctica de la libertad (diálogo con H. Becker, R. Fornet-Betancourt, A. Gómez-Müller, 20 de enero de 1984)", en *Dits et écrits (1954-1988)*, t. IV (1980-1988), Paris, Gallimard, pp. 257-280. Disponible en: <https://cutt.ly/9mAw96> [Consulta 12 de septiembre de 2023].
- Foucault, M. (1991): "Questions of Method", en G. Burchell, G. Gordon and P. Miller, eds., *The Foucault Effect: Studies in Governmentality*, London, Harvester Wheatsheaf, pp. 73-86.
- Foucault, M. (1995): *La verdad y las formas jurídicas*, Barcelona, Gedisa.
- Foucault, M. (2009): *Nacimiento de la biopolítica. Curso del Collège de France (1978- 1979)*, Madrid, Akal.
- García Romero, M. B. (2014): "Lagunas de cobertura del sistema español de Seguridad Social y la necesaria reordenación del nivel no contributivo", *Revista de Derecho Social*, 68, pp. 67-98.
- Gil y Gil, J. L. (2020): "El trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible", *LEX SOCIAL. Revista Jurídica de Derechos Sociales*, 10(1), pp. 140-183. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4539>
- Ghai, D. (2003): "Trabajo decente. Conceptos e Indicadores", *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), pp. 125-160. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00171.x>
- Graeber, D. (2018): *Trabajos de mierda*, Madrid, Ariel.
- Gramsci, A. (1971): *Selections from the Prison Notebooks*, en Q. Hoare y G.N. Smith, eds., New York, International Publishers.
- Ghigbu, B. I., y F. Nekhweivha (2023): "Exploring the concepts of decent work through the lens of SDG 8: addressing challenges and inadequacies", *Frontiers in Sociology*. 8:1266141, pp. 1-13. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2023.1266141>
- Griggs, D., M. S., Smith, M. S., J. Rockström, M. C., Öhman, O. Gaffney, G. Glaser, N. Kanie, I. Noble, W. Steffen & P. Shyamsundar (2014): "An integrated framework for sustainable development goals", *Ecology and Society*, 19(4), pp. 1-24. <https://doi.org/10.5751/ES-07082-190449>
- Haapanala, H. (2022): "Carrots or sticks? A multilevel analysis of active labour market policies and non-standard employment in Europe", *Social Policy and Administration*, 56(3), pp. 360-377. <https://doi.org/10.1111/spol.12770>
- Ibrahim, S. S., (2006): "From Individual to Collective Capabilities: The Capability Approach as a Conceptual Framework for Self help", *Journal of Human Development*, 7(3), pp. 397-416. <https://doi.org/10.1080/14649880600815982>
- Kalafatis, S. E., K. P., Whyte, J. C., Libarkin y C. Caldewell (2019): "Ensuring climate services serve society: examining tribes' collaborations with climate scientists using a capability approach", *Climatic Change* 157, pp. 115-131. <https://doi.org/10.1007/s10584-019-02429-2>
- Kalleberg, A. (2009): "Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition", *American Sociological Review*, 74(1), pp. 1-22. <https://doi.org/10.1177/00031224090740>
- Kingdon, G., y J. Knight (2007): "Unemployment in South Africa, 1995-2003: Causes, Problems and Policies", *Journal of African Economies*, 16(5), pp. 813-848. Disponible en: <https://EconPapers.repec.org/RePEc:oup:jafrec:v:16:y:2007:i:5:p:813-848> [Consulta: 30 de agosto de 2023].
- Koch, M., y H. Buch-Hansen (2021): "In Search of a Political Economy of the Postgrowth Era", *Globalizations*, 18 (7): pp. 1219-1229. <https://doi.org/10.1080/14747731.2020.1807837>
- Krein, H., y E. Aigner (2022): "From 'Decent work' and economic growth to Sustainable work and economic degrowth: a new framework for SDG8", *Empirica*, 49, pp. 281-311. <https://doi.org/10.1007/s10663-021-09526-5>
- Kwon J. B., y C.M. Lane (2016): *Anthropologies of Unemployment: New Perspectives on Work and Its Absence*, Ithaca, NY, Cornell University Press. Disponible en: <http://www.jstor.org/stable/10.7591/j.ctt1gsmvzq> [Consulta: 23 de noviembre de 2023].
- Lallau, B. (2008): "Les agriculteurs africains entre vulnérabilité et résilience. Pour une approche par les capacités de la gestion des risques", *Revue Française de Socio-Économie*, 1(1), pp.177-198. <https://doi.org/10.1051/cagri/2019020>
- Lambert, M., J. Vero y B. Zimmermann (2012): "Vocational Training and professional development: a capability perspective", *International Journal of Training and Development*, 16(3), pp. 164-182. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2012.00402.x>
- Laruffa, F. (2022): "The dilemma of 'sustainable welfare' and the problem of the future in capacitating social policy", *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 18(1), pp. 822-836. <https://doi.org/10.1080/15487733.2022.2143206>
- Laruffa, F. (2020): "What is a Capability-enhancing Social Policy? Individual Autonomy, Democratic Citizenship and the Insufficiency of the Employment-focused Paradigm", *Journal of Human Development and Capabilities*, 21(1), pp.1-16. <https://doi.org/10.1080/19452829.2019.1661983>
- Leßmann, O. (2022): "Collectivity and the Capability Approach: Survey and Discussion", *Review of Social Economy*, 80(4), pp. 461-490. <https://doi.org/10.1080/00346764.2020.1774636>
- Leßmann, O. & J. M. Roche (2013): "Introduction from the editors", *E-Bulletin of the Human Development & Capability Association*, 22(June), pp. 2-3. Disponible en: <https://hd-ca.org/publications/maitreyee-june-2013-collectivity-in-the-ca> [Consulta: 12 de diciembre de 2023].
- Lima, L. C. y P. Guimarães (2015): "Portugal: Policy and Education", in T. Corner, ed., *Education in the European Union Pre-2003 Member State*, London, Bloomsbury, pp. 251-270. Disponible en: <https://www.bloomsbury>

- com/uk/education-in-the-european-union-pre2003-member-states-9781472528155/ [Consulta: 12 de septiembre de 2023].
- López, I., A. Arriaga y M. Pardo (2018): "La dimensión social del concepto de desarrollo sostenible: ¿La eterna olvidada?", *Revista Española de Sociología*, 27 (1), pp. 25-41. <http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2018.2>
- Lope, A. y R. Alós (2013): "Las políticas activas de empleo en España. Deficientes políticas para malos empleos", *Sociología del Trabajo*, 77, pp. 92-116.
- López, L. (2012): "Notas sobre las políticas de empleo en las lecturas de la CEPAL y el Banco Mundial", en J. C. Neffa y B. Brown, coords., *Empleo, desempleo y Políticas de Empleo*, Buenos Aires, CONICET, pp. 5-26.
- Luke, T. W. (1995): "Sustainable development as a power/knowledge system: the problem of 'governmentality'", en F. Fischer y M. Black, eds., *Greening Environmental Policy*, New York, Palgrave Macmillan, pp. 21-32. [https://doi.org/10.1007/978-1-137-08357-9\\_2](https://doi.org/10.1007/978-1-137-08357-9_2)
- Lyon, C. (2019): "Wellbeing, Freedom and Social Justice. The Capability Approach Re-Examined", *Journal of Development Studies*, 55(2), pp. 330-331. <https://doi.org/10.1080/00220388.2018.1523122>
- Medà, D. (2013): *Réinventer le travail*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Messina, G. (2013): "En busca de un lugar para mirar las innovaciones de formación para el trabajo", en C. Rehem y I. Briasco, coords., *Formación Profesional y Empleo*, Madrid, OEI, pp. 95-114.
- Miguélez, F. (2016): *Las llamadas políticas pasivas. Anuario IET*, 3, pp. 40-55. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.38>
- Miles, L. (2014): "The Capabilities Approach and Worker Wellbeing", *The Journal of Development Studies*, 50(8), pp. 1043-1054. <https://doi.org/10.1080/00220388.2013.866220>
- Neffa, J. C. (2012): "Las políticas de empleo recomendadas por los organismos internacionales", en J. C. Neffa y B. Brown, coords., *Empleo, desempleo y Políticas de Empleo*, Buenos Aires, CONICET, pp. 28-81.
- Nuno Ornelas, M. (2021): "Wellbeing Economics: How and Why Economics Needs to Change", *The Journal of Development Studies*, 57(6), pp. 1054-1056. <https://doi.org/10.1080/00220388.2021.1892083>
- OIT (1999): *Trabajo Decente*, Ginebra, OIT.
- ONU (2015): *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Disponible en: <https://docs.un.org/en/A/RES/70/1> [Consulta: 28 de noviembre 2023].
- Pestoff, V. (2008): *A democratic architecture for the welfare state*, London, Routledge.
- Pieck, E. (2012): *La sistematización de experiencias significativas de formación para el trabajo de los ICAT*, México DF, ICAT –Instituto de Capacitación para el Trabajo.
- Putnam, R. D. (1993): *Making Democracy Work: Civil Traditions in Modern Italy*, Princeton, Princeton University Press.
- Rasmussen, S., J., Nätti, T. P., Larsen, A. Ilsøe & A.H. Garde (2019): "Nonstandard employment in the Nordics – Toward precarious work?", *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9(6), pp. 7-32. <https://doi.org/10.18291/njwls.v9iS6.11468926>
- Rauschmayer, F., T. Massin, O. Leßmann, y R. Gutwald (2020): "Sustaining human wellbeing across time and space – Sustainable development, justice and the capability approach", en A. Crabtree, ed., *Sustainability, Capabilities and Human Security*. Cham, Switzerland, Palgrave Macmillan, pp. 75-102.
- Regier, C. (2024): "Labour Law, Employees' Capability for Voice, and Wellbeing: A Framework for Evaluation", *Journal of Human Development and Capabilities*, 25(1), pp. 87-109. <https://doi.org/10.1080/19452829.2023.2266691>
- Robeyns, I. (2005): "The Capability Approach: a Theoretical Survey", *Journal of Human Development*, 6(1), pp. 93-117. <https://doi.org/10.1080/146498805200034266>
- Robeyns, I. (2017): *Wellbeing, Freedom and Social Justice. The Capability Approach Re-Examined*, Cambridge, Open Book Publishers.
- Rosignoli, F. (2018): "Categorizing Collective Capabilities", *Partecipazione e Conflitto*, 11(3), pp. 813-837. <https://doi.org/10.1285/i20356609v11i3p813>
- Rossi, B. (2004): "Revisiting Foucauldian Approach: Power Dynamics in Development Projects", *Journal of Development Studies*, 40(6), pp. 1-29. <https://doi.org/10.1080/0022038042000233786>
- Seckler, M. y J. Volker (2021): "The capability approach: A promising foundation for sustainable development?", *Ecological Economics*, 183 (C), pp. 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2021.106951>
- Sen, A. (2020): *Sobre ética y economía*, Madrid, Alianza Editorial.
- Sen, A. (2010): *La idea de justicia*, Madrid, Alianza Editorial.
- Sen, A. (1999): *La libertad individual como compromiso social*, Quito, Abya-Yala.
- Sen, A. (1997): *Bienestar, justicia y mercado*, Barcelona, Paidós.
- Sen, A. (1985): *Commodities and Capabilities*, Oxford, Elsevier Science Publishers
- Sen, A. (1989): "Development as Capability Expansion", *Journal of Development Planning*, 19, pp. 41-58. Disponible en: <https://livelihoods.net.in/wp-content/uploads/2020/05/DEVELOPMENT-AS-CAPABILITY-EXPANSION.pdf> [Consulta: 5 de noviembre de 2023].
- Sen, A. (1992): *Inequality Re-examined*, Oxford, Clarendon Press.
- Sen, A. (2000): "Work and Rights", *International Labour Review*, 152(2), pp. 119-128.
- Sen, A. (2005): "Why exactly is commitment important for rationality? *Economics and Philosophy*, 21(1), pp. 5-14. <https://doi.org/10.1017/s0266267104000355>
- Sepúlveda Ramírez, L. (2015): "Social Enterprise. A New Phenomenon in the Field of Economic and Social Welfare?", *Social Policy and Administration*, 19(7), pp. 842-861. <https://doi.org/10.1111/spol.12106>

- Serrano Pascual, A. (2016): "Nuevas políticas laborales e individualización del trabajo: activación, flexiguridad y emprendimiento", en E. Santamaría y A. Serrano, eds., *Precarización e Individualización del trabajo*, Barcelona, UOC, pp. 165-223.
- Serrano Pascual, A., C. J. Rodríguez y A. Leiras (2012): "Ingenierías de la subjetividad: el caso de la orientación para el empleo", *REIS Revista Española de Investigación Sociológica*, 138, pp. 41-62. Disponible en: <http://www.jstor.org/stable/41442109> [Consulta: 5 de septiembre de 2023].
- Soper, K. (2020): *Post-Growth Living: For an Alternative Hedonism*, London, Verso.
- Skvarciany, V. y K. Astiké (2022): "Decent Work and Economic Growth: Case of UE", en *Business and Management 2022. 12th International Scientific Conference*, Vilnius, Gediminas Technical University. <https://doi.org/10.3846/bm.2022.916>
- Stewart, F. (2005): "Groups and capabilities", *Journal of Human Development*, 6(2), pp. 185-204. <https://doi.org/10.1080/14649880500120517>
- Stewart, F. y S. Deneulin (2002): "Amartya Sen's contribution to development thinking", *Studies in Comparative International Development*, 37(2), pp. 61-70. <https://doi.org/10.1007/BF02686262>
- Swain, R.B. (2018): "A Critical Analysis of the Sustainable Development Goals", en W. Leal Filho, eds., *Handbook of Sustainability Science and Research. World Sustainability Series*, Switzerland, Springer Cham, pp. 341-355. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-63007-6\\_20](https://doi.org/10.1007/978-3-319-63007-6_20)
- Tobias, S. (2005): "Foucault on Freedom and Capabilities", *Theory, Culture and Society*, 22(4), pp. 65-85. <https://doi.org/10.1177/0263276405053721>
- Vignale, S. (2014): "Foucault, actitud crítica y subjetivación", *Cuadernos de filosofía*, 61, pp. 5-17.
- Vilarnovo Caamaño, A. (1990): "Coherencia Textual: ¿Coherencia interna o coherencia externa?", *ELUA. Estudios de Lingüística*, (6), pp. 229-239. <http://dx.doi.org/10.14198/ELUA1990.6.12>
- Volkert, J. (2013): "Concepts of Agency, Sustainable Human Development (SHD) and Collective Abilities", en O. Leßmann and J.M. Roche, eds., *Collectivity in the Capability Approach. E-Bulletin of the Human Development & Capability Association*, 22, pp.9-12. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.1.1460.5524>
- Ysás Molinero, H. (2017): "Alternativas de protección social de los trabajadores de edad frente al desempleo o al empleo precario: ¿Perfección de rentas mínimas o tránsito hacia la renta básica?", *Labor*, IV (112), pp. 189-214.

