

## Tema I

### La profesión, oficio o trabajo como realidad social

#### Sectores económicos, actividades profesionales y división del trabajo

A lo largo de la historia, los sistemas sociales y económicos se han ido haciendo más complejos, haciéndolo también la división del trabajo.

Los bienes y servicios que produce un país se agrupan en tres grandes grupos, a los que responden las actividades laborales, la división del trabajo:

-**Sector primario o sector agropecuario**: hace referencia a todas las actividades laborales que recaen directamente sobre el factor tierra: agricultura, ganadería, pesca, recursos forestales.



-**Sector secundario o industrial**: abarca las actividades destinadas a transformar las materias primas en otros productos mediante procesos físicos o químicos: industrias, sector energético, construcción. Este sector se ha diversificado bastante últimamente debido a la impronta de las nuevas tecnologías en los procesos productivos.

-**Sector terciario o servicios**: no crean bienes de carácter físico, sino que son prestaciones que las personas ofrecen de acuerdo con sus conocimientos y formación. Desde la segunda mitad del siglo XX, el aumento de este sector ha sido espectacular en las economías desarrolladas, en detrimento de los anteriores.

#### Distribución de hombres y mujeres en el mercado laboral de CyL

	Hombres	Mujeres
<b>Agricultura</b>	10,2%	3,4%
<b>Construcción e industria</b>	41,2%	10,9%
<b>Servicios</b>	48,6%	85,6%



I.1. - Para estudio: describe los sectores económicos.



I.2. - Escribe al menos 3 profesiones, oficios u ocupaciones por cada sector económico.

Sector Primario	Sector Secundario	Sector terciario

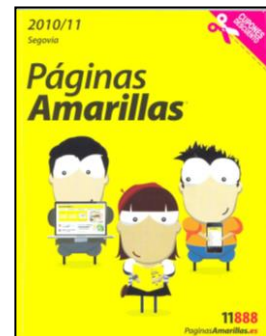
**I.-3.** - ¿Qué sector económico crees que requiere en España mayor número de puestos de trabajo en la actualidad?; ¿y en el siglo XIX?



### ***Diversificación y jerarquización en el desempeño laboral***

Tradicionalmente el concepto de profesión se ha basado en un conjunto de características positivas: preparación técnica y, por tanto, titulación; idea de servicio y compromiso vocacional (ocupación técnica a plena dedicación); prestigio; un determinado código ético; una peculiar relación con el cliente; resistencia a la burocratización y autonomía o libertad en relación con el cliente. Tradicionalmente también, estos requisitos se asociaban fundamentalmente a las denominadas profesiones liberales (médicos, abogados, arquitectos...), que se distinguían, de modo más o menos clasista, de los denominados oficios o trabajos, subordinados a la dirección de otros y aprendidos normalmente con la experiencia y reforzados por el legado de la generación.

Pero debido a la importancia que la tecnología adquiere en los procesos productivos se ha extendido el modelo de profesionalidad (los modernos *autónomos* constituyen un ejemplo de ello). La jerarquización sociolaboral se introduce ahora dentro de ese modelo: las categorías profesionales.



Nuestra Constitución recoge muchos estos aspectos en relación con el desempeño laboral actual. Así, por ejemplo, en su artículo 35, en el marco del deber de trabajar y el derecho al trabajo, establece la libre elección de profesión u oficio; en su artículo 36 establece la necesidad de regular las peculiaridades del régimen jurídico de los colegios profesionales; y en su artículo 40 establece que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y la readaptación profesionales.

A finales del pasado siglo la Organización Internacional del trabajo (OIT, Ginebra) establecía una clasificación internacional de las profesiones, en la que puede apreciarse diversidad y jerarquización en el ámbito del desempeño laboral:

**GRUPO 1:** miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de las empresas.

1.1.- Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la Administración Pública.

1.2.- Directores de empresa.

1.3.- Gerentes de empresa.

**GRUPO 2:** profesionales científicos e intelectuales.

2.1.- Profesionales de las ciencias físicas, químicas y matemáticas y de la ingeniería.

2.2.- Profesionales de las ciencias biológicas, la medicina y la salud.

2.3.- Profesionales de la enseñanza.

2.4.- Otros profesionales científicos e intelectuales.

**GRUPO 3:** técnicos y profesionales de nivel medio.

- 3.1.- Técnicos y profesionales de nivel medio de las ciencias físicas y químicas.
- 3.2.- Técnicos y profesionales de nivel medio de las ciencias biológicas, la medicina y la salud.
- 3.3.- Maestros e instructores de nivel medio.
- 3.4.- Otros técnicos y profesionales de nivel medio

**GRUPO 4:** empleados de oficina.

- 4.1.- Oficinistas.
- 4.2.- Empleados en trato directo con el público.

**GRUPO 5:** trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercado.

- 5.1.- Trabajadores de los servicios personales y de los servicios de protección y seguridad.
- 5.2.- Modelos, vendedores y demostradores.

**GRUPO 6:** trabajadores y agricultores cualificados agropecuarios y pesqueros.

- 6.1.- Trabajadores y agricultores cualificados de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras con destino al mercado.

**GRUPO 7:** trabajadores de las industrias extractivas y de la construcción.

- 7.1.- Oficiales y operarios de la metalurgia.
- 7.2.- Mecánicos de precisión, operarios de las artes gráficas y afines.
- 7.3.- Otros oficiales y operarios y artesanos.

**GRUPO 8:** operadores e instalaciones de máquinas y montadores.

- 8.1.- Operadores de instalaciones fijas y afines.
- 8.2.- Operadores de máquinas y montadores.
- 8.3.- Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles.

**GRUPO 9:** trabajadores no cualificados.

- 9.1.- Trabajadores no cualificados de ventas y servicios: vendedores ambulantes y afines, limpiabotas y otros trabajos callejeros, personal doméstico y afines, conserjes y lavadores, mensajeros y porteros, recolectores.
- 9.2.- Peones agropecuarios, forestales, pesqueros y afines.
- 9.3.- Peones de la minería, la construcción, la industria y el transporte.

**GRUPO 10:** fuerzas armadas.



**I.4. - Completa el cuadro:**

<b>Características positivas del modelo de profesionalidad</b>	<b>La ideología del profesionalismo sublima o idealiza la profesionalidad (ensalza esas características positivas): ¿qué crees que puede ocultar?</b>
<i>- contenidos del tema -</i>	<i>- investigación, o en clase -</i>

**I.5. -** Escribe al menos 2 profesiones con posibilidades de futuro por cada uno de los sectores económicos.

Sector Primario	Sector Secundario	Sector terciario

## Las cualificaciones profesionales



En la actualidad existen en nuestro país más de 500 cualificaciones profesionales aprobadas en Consejo de ministros y publicadas en el BOE. **La cualificación profesional, que se acredita oficialmente mediante un certificado de profesionalidad, es el conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación**

**modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral** (Ley 5/2002 de las cualificaciones y de la formación profesional). La cualificación es, por tanto, el conjunto de conocimientos y capacidades profesionales que permiten dar respuesta a ocupaciones y puestos de trabajo con valor en el mercado laboral, y que pueden adquirirse a través de formación o por experiencia laboral.

Para obtener una titulación profesional disponemos al menos de tres vías:

- Superando todos los módulos que integran un certificado de profesionalidad (niveles 1, 2 3).
- Realizando un ciclo formativo de FP de grado medio o superior y obteniendo la titulación de Técnico o Técnico superior.
- Siguiendo los procedimientos establecidos para la evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridos por experiencia laboral o vías no formales de formación.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) es el instrumento del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.

Las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivos español se hallan organizadas en familias profesionales y 5 niveles de cualificación. Constituye la base para elaborar la oferta formativa de los títulos y los certificados de profesionalidad. Las familias profesionales son: agraria; marítimo-pesquera; industrias alimentarias; química; imagen personal; sanidad; seguridad y medio ambiente; fabricación mecánica; electricidad y electrónica; energía y agua; instalación y mantenimiento; industrias extractivas; transporte y mantenimiento de vehículos; edificación y obra civil; vidrio y cerámica; madera, mueble y corcho; textil, confección y piel; artes gráficas; imagen y sonido; informática y comunicaciones; administración y gestión;

comercio y marketing; servicios socioculturales y a la comunidad; hostelería y turismo; actividades físicas y deportivas; artes y artesanías.

Pero no debemos olvidar, sobre todo, que frente a las tendencias del sistema educativo hacia la formación de profesionales, de especialistas, y frente a la tendencia del sistema productivo a *categorizar* y a certificar esa categorización, las demandas laborales de las empresas buscan personas *con formación general y experiencia laboral en funciones y técnicas específicas*. No buscan tanto la



formación específica cuanto la experiencia específica. Debe entenderse esto porque en un marco laboral donde las tecnologías productivas cambian a un ritmo vertiginoso, el trabajador con formación general y amplia se adapta mejor, es más flexible, a los cambios que el trabajador con formación específica, que rápidamente queda obsoleto. También debe entenderse esto porque los requerimientos laborales se aprenden en el propio desempeño del puesto laboral. Y no debe olvidarse tampoco que muchas empresas, particularmente las pequeñas y medianas, buscan trabajadores polivalentes, tanto en sentido vertical como horizontal.



**I.6.-** Para estudio: concepto de cualificación profesional.

*- contenidos del tema -*

**I.7.-** Para ampliación e información sobre convocatorias para el reconocimiento y acreditación de competencias profesionales:

-<http://www.todofp.es> (Portal de FP del Ministerio de Educación).

-[http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice\\_incual.html](http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_incual.html) (Instituto Nacional de Cualificaciones profesionales).

-<http://www.educa.jcyl.es/alumnado/es/formacion-profesional-castilla-leon/cualificaciones-profesionales>; <http://www.educa.jcyl.es/adultos/es> (Portal de Educación de la JCYL).

-<http://www.empleo.jcyl.es> (Portal de empleo de CyL).

-<http://www.sepe.es> (Portal del Servicio Público de Empleo estatal).

También preguntando a GOOGLE: SEPE, certificados de profesionalidad.

- 012 (Servicio de Atención al ciudadano)

### ***Exigencias de adaptación al mundo laboral y al puesto de trabajo***

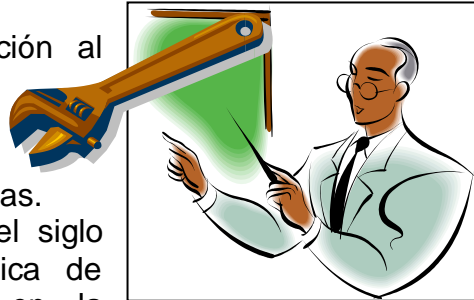
Los trabajadores se enfrentan hoy a necesidades cambiantes del entorno laboral. La capacidad de innovación de las empresas resulta vital para su supervivencia en un contexto cada vez más amplio y competitivo.

Por ello las empresas deben constituirse en organizaciones eficientes: objetivos claros, alcanzables y aceptados; fluidez en las comunicaciones basadas en la colaboración; nivelación del poder, adecuada a las responsabilidades; recursos bien utilizados; motivación e identificación con la empresa; participación.

Por ello, el proceso de adaptación al puesto de trabajo y al entorno laboral, le exige al trabajador y a la empresa capacidades como:

- *La comunicación cordial y confiada*: en lugar de “me han entendido mal”, “no me he explicado bien; “como te he repetido mil veces” por “deja que lo explique de otra manera”.
- *La inteligencia emocional*, lo que implica la necesidad resolver positivamente los conflictos en los que nos vemos inmersos, no de ganar una discusión. Debemos tener en cuenta aquí las cuestiones psicolaborales que desarrollan los temas 4, 6 y 7.

Otra de las exigencias de adaptación al mundo laboral y al puesto de trabajo lo constituye la necesidad de reciclaje, de formación continua; el aprendizaje permanente de habilidades técnicas específicas.



Desde mediados de los años 80 del siglo pasado aparece la idea de una política pública de formación continua de los asalariados en la empresa, que se lleva a cabo entre las administraciones públicas y las empresas: el Estado proporciona fondos y subvenciones; la empresa desarrolla la política de formación. Para los trabajadores de edad la formación continua permite que se adapten a los nuevos requerimientos (nueva organización del trabajo, demandas tecnológicas productivas, movilidad horizontal); para los más jóvenes, esa formación complementa su instrucción y la formación académica recibida. La política de formación laboral se vertebra sobre estos ejes:

- Formación de excedentes de mano de obra con objeto de su reinserción laboral.
- Formación y reestructuración interna de trabajadores no cualificados.
- Formación para la movilidad profesional, en sustitución a viejos criterios de antigüedad, y conforme a las nuevas exigencias de cualificación profesional..
- Formación para una cualificación más polivalente o más específica.
- Formación para la integración social en la empresa (relaciones humanas, gestión social, economía de la empresa...).



Por último, el trabajador debe adaptarse a participar activa y positivamente en la empresa, dado que los estudios al respecto ponen de manifiesto los efectos favorables de la participación en la productividad a través de indicadores tales como la satisfacción en el trabajo, el compromiso con las decisiones o el recurso al talento de los trabajadores en la solución de problemas. Esta nueva concepción de la actividad empresarial impacta incluso en los procesos negociación colectiva tradicionales.

Y, por supuesto, no debemos olvidar las exigencias relacionadas con la seguridad laboral.

**I.8.** - Completa el siguiente cuadro:

<i>Expresiones verbales contrarias a una buena comunicación</i>	<i>Elementos no verbales que pueden estorbar el proceso de comunicación</i>

*Pesimismo gestual, rostro en blanco, hablar al oído delante de otras personas, observaciones rudas o desconsideradas, sarcasmo, levantar la voz y gritar, uso excesivo de jerga técnica, mostrar apatía y aburrimiento, falta de claridad y concisión, amenazas, expresiones faciales inadecuadas (fruncir el ceño, sonreír sin razón), replegarse sobre uno mismo; incapacidad para apreciar el sentido del humor.*



**I.9.** - La adaptación a la cultura de empresa es otra exigencia e adaptación al mundo laboral. Investiga: ¿Qué significa *cultura de empresa*? (tiene dos dimensiones).

⇒ Externa:

⇒ Interna:

***Una exigencia de adaptación al mundo laboral necesaria: la prevención del riesgo laboral <sup>1</sup>***

**1.-** Son muchos los **factores** estudiados de **riesgo laboral**. Es importante que los conozcamos siempre:

- Ambientales de origen físico, químico o biológico (ruidos, vibraciones, radiaciones, productos tóxicos, bacterias, virus...).
- Derivados de la carga de trabajo, física (sobrecargas musculares) o mental.

<sup>1</sup> Apartado confeccionado gracias a las aportaciones de la compañera de FOL Ana M<sup>a</sup> Calvo.

-Derivados de la organización del trabajo (horarios partidos, ritmo, estilo de mando o liderazgo, de estabilidad laboral...).

**2.-** De estos factores derivan **riesgos genéricos**:

-Caídas de personas al mismo o distinto nivel, de ahí la señalización, el uso de barandillas y de equipos de trabajo adecuados, el orden y limpieza de suelos, la delimitación de zanjas, el uso de calzado de seguridad...

-Caídas de objetos por desplome, derrumbamiento o manipulación, de ahí los apilamientos estables, el uso de estanterías adecuadas con rodapié y barandillas....

-Choques y golpes contra objetos, atrapamientos, aplastamientos, exposiciones a temperaturas extremas, contactos térmicos, contactos eléctricos, exposición a sustancias nocivas, tóxicas o radiactivas, incendios, atropellos, conflictos y tensiones laborales,.. La lista podría ser muy larga.

**3.-** De todos estos riesgos derivas **daños profesionales**: accidentes (el de la enfermera contagiada de ébola, por ejemplo), enfermedades profesionales (la terrible silicosis de los mineros), fatiga (importante causa de riesgo laboral al disminuir la atención) e insatisfacción (que genera malos ambientes de trabajo, agresividad, pérdida de atención).

**4.-** Los daños profesionales llevan a las medidas preventivas. Actualmente se distingue entre 4 tipos de medidas preventivas: **medicina del trabajo** (reconocimientos médicos y educación sanitaria en la profesión); **seguridad en el trabajo** para eliminar o disminuir riesgos; **higiene industrial**; **ergonomía** (estudia los puestos de trabajo para su mejor adaptación al trabajador y diseña procesos y equipos) y **psicología laboral** (estudia daños psicológicos, insatisfacciones...).

*Y las medidas preventivas llevan a la creación de una **cultura preventiva** basada en:*

1.- *Protocolos de seguridad. El protocolo genera actuaciones automáticas, y eso es positivo, pero también tiene una parte negativa, y es que nos impide pensar y por tanto anticiparnos a situaciones nuevas, de ahí,*

2.- *El uso de la INTUICIÓN, que permite, además, actualizar constantemente los protocolos de seguridad.*

3.- *El desarrollo de una legislación al respecto con obligaciones, recomendaciones y sistema de sanciones (archivo anexo al temario de OL en la web de este Centro de adultos).*

4.- *El conocimiento de obligaciones por parte del empresario:*

✓ <b>Prevenir los riesgos</b> laborales adoptando cuantas medidas sean necesarias	✓ Adoptar las <b>medidas de emergencia</b> necesarias	
✓ Proporcionar los <b>equipos de protección individual</b> y vigilar su uso correcto	✓ Informar sobre	→ Riesgos → Medidas de protección y prevención → Medidas de Emergencia
✓ <b>Consultar con los trabajadores</b> antes de decidir en cuestiones de seguridad y salud		
✓ Garantizar que cada trabajador reciba un <b>formación teórica y práctica</b> en materia preventiva		
✓ <b>Vigilar la salud</b> de los trabajadores.		
✓ <b>Atender a trabajadores sensibles a determinados riesgos, a trabajadoras embarazadas y a menores de 18 años.</b>		



4.- *El conocimiento de obligaciones por parte del trabajador:*

- Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, etc.
- Usar correctamente los medios y equipos de protección.
- No poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad y utilizarlos correctamente

5.- *El uso de equipos de protección individual (EPI): cascos, mascarillas, protecciones auditivas, arneses... Los empresarios y los trabajadores tienen obligaciones al respecto.*

6.- *La atención a los puntos de peligro de las máquinas:*

✓ Mantenerse alejado de las partes en movimiento	✓ Parar la máquina si se tiene que hacer algún ajuste o reparación
✓ Sujetar las piezas con seguridad	✓ Uso de ropa de trabajo adecuada
✓ Usar protecciones personales si son necesarias	✓ Siempre que sea posible alimentadores automáticos
✓ Mantener limpia y ordenada la zona de trabajo	✓ No hacer trampas inutilizando dispositivos de seguridad
✓ Protección adecuada de la máquina que impida el acceso de las manos a la zona peligrosa	✓ No utilizar la máquina personas no autorizadas, ni adecuadamente adiestradas en su manejo
✓ Contar con dispositivo de parada de emergencia al alcance del operario	

7.- *El mantenimiento del orden y la limpieza (recuerda: un trabajador imprudente puede hacer inseguro todo el lugar de trabajo). Recuerda también: un sitio para cada cosa y cada cosa en su sitio; no dejar materiales alrededor de las máquinas; recoge tablas que tengan clavos; limpia lo derramado por el suelo; guarda ordenadamente las herramientas; no obstruyas los lugares de paso.*

8.- *No realizar reparaciones con los equipos de tensión eléctrica.*

9.- *Identificar la señalización de seguridad; saber actuar en caso de evacuación de emergencia. Incendio o accidente.*

10.- ...

**I.10.** - Expón algún siniestro laboral, real o sacado de la prensa. Señala las responsabilidades incumplidas y los medios para haberlo evitado o de prevención futura.

## **La motivación laboral**

Con frecuencia hablamos de estar motivados para hacer esto o aquello. También de lo contrario, de estar desmotivados cuando nos vemos incapacitados, cansados, desanimados en el logro de un empeño. Pero la motivación es algo más trascendental. Es la voluntad para llegar a una meta, para moverse hacia la satisfacción de una necesidad de cualquier índole. Motivación refiere a motivos o causas intrínsecas, conscientes o inconscientes, a lo que mueve o impulsa, a las tendencias para la acción. *Motivación es el conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y mantenimiento de una conducta.*



El origen de cualquier motivación está en las necesidades o forma que tenemos los humanos de percibir los motivos. La primera necesidad que cubre el trabajo es la supervivencia (por eso el trabajo mismo es una necesidad, una motivación). Nos proporciona una renta monetaria o de otra índole que nos permite alimentarnos, vestirnos, refugiarnos... Ese poder adquisitivo también permite cubrir otras necesidades menos primarias: relacionarnos con otros, viajar, practicar un hobby, consumir... Una gran parte de nuestra vida la pasamos trabajando. Estar motivados para ello es esencial: aparte por la necesaria supervivencia que posibilita el trabajo, primero, por rendimiento laboral; segundo, por nuestro propio equilibrio emocional. Una persona enamorada equilibradamente de su trabajo es una persona con un alto grado de felicidad: le gusta lo que hace y además le pagan por ello.

En algunos tratados de Orientación Laboral se expone que la automatización y mecanización del trabajo moderno ha anulado el sentimiento de orgullo y creatividad que se ponía en un trabajo que ahora hace la máquina, de modo que la motivación se desplaza a inventores y planificadores. Pero esto no es del todo cierto: siempre ha habido trabajos mecánicos, y operar con máquinas también puede ser gratificante: hay montadores a quienes les hace muy feliz el producto de su trabajo, aunque sea siempre el mismo. Y además, el trabajo bien hecho, sea cual fuere, es siempre una fuente autoestima y, por tanto, de motivación.

Hace algún tiempo, y quizás todavía hoy, se estimaba que la base de toda motivación laboral estaba en la *vocación*. Pero, ¡cuántas vocaciones se han truncado a los pocos meses de entrar en contacto con la actividad laboral! Las vocaciones, además de ser tendencias motivacionales imprecisas, cambian, como cambiamos las personas.

En resumen, trabajar con ganas depende, entre otros factores de:

- **aptitudes**, es decir, conocimientos o competencias profesionales, e **intereses**, gustos o predilecciones de las personas. Para ello, los orientadores educativos y laborales utilizan diversos instrumentos: test psicológicos, entrevistas, observación sistemática... El objetivo es medir el potencial profesional de las personas y desarrollar un proceso de orientación.
- Las condiciones de trabajo también son factores de motivación laboral: la fatiga física y psicológica, el estrés generado por la actividad laboral, el **clima laboral**, la participación del trabajador... A ellas remiten las técnicas

de motivación laboral para la mejora de la productividad, y como medio de resistencia al estrés.

- El reconocimiento laboral: prestigio, salario, perspectivas de ascenso...
- Las actitudes (superación, trabajo bien hecho, entrega, responsabilidad...) y las características propias de una personalidad eficiente (tema 6).

**I.11.** - ¿Cómo crees que debe ser el comportamiento, técnico y personal, de un superior en el trabajo para que resulte motivador el desempeño laboral?



**Oskar Schindler** fue un industrial alemán de origen checo fallecido en 1974, que salvó a unos 1.200 judíos, trabajadores en su fábrica de Cracovia, del exterminio nazi, utilizando buena parte de sus beneficios para sobornos. Recibió la Cruz del Mérito del gobierno de Israel en 1966.

En 1982 el novelista Thomas Keneally escribió la obra *El arca de Schindler*, sobre la que se basaría en 1994 la célebre película de Steven Spielberg *La lista de Schindler*.

Schindler no sería, durante la II Guerra Mundial, el único empresario, el único jefe, preocupado por la vida de trabajadores judíos.

### ***Nuevas tecnologías y mundo laboral***

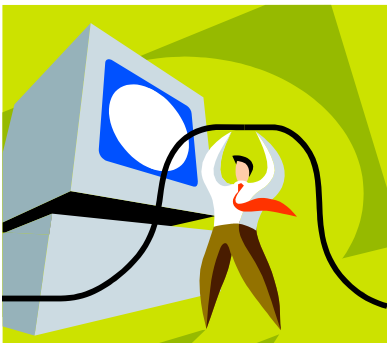
*Un millón y medio de gallinas son gobernadas por sólo 3 granjeros, con un montón de máquinas a su alrededor en la granja toledana de Camar. Antes de la llegada del ordenador hubieran sido necesarios 75 cuidadores para recoger los huevos, colocarlos en cestas de mimbre (los rotos se contaban por docenas). En la granja de Camar las computadoras, y sus máquinas, clasifican los huevos por su tamaño (90.000 huevos por hora), les ponen fecha de caducidad, controlan el alimento, la ventilación, la retirada de excrementos... Nadie toca los huevos en la granja de Cama. Los cuidadores únicamente retiran las cluecas.*



Es obvio que vivimos en una sociedad y en una economía donde los cambios tecnológicos se suceden con tanta rapidez que los advertimos

palpablemente: cámaras digitales y móviles que se desfasan en pocos años; coches GTI que sucumben ante los TDI o TSI; vitrocerámica en las cocinas; alta velocidad ferroviaria; granjas altamente tecnologizadas con pocos operarios donde antes había 100 veces más... Y los cambios serían todavía más acelerados de no ser por la dependencia del petróleo: las urbanizaciones ecológicas, por ejemplo, con paneles fotovoltaicos y térmicos, así como con sistemas de reciclaje de aguas, serían una realidad más que puntual y aislada. Porque por mucha revolución digital que nos rodee el sustento energético de la Humanidad sigue siendo una contaminante máquina térmica.

Lo más llamativo del desarrollo de las últimas décadas ha sido el avance de las denominadas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), con base digital: la informática, la telefonía, la radiotelevisión de las plataformas digitales, la Televisión Digital Terrestre (TDT), la red o Internet. Estas nuevas tecnologías inciden tanto en la economía como en la sociedad: las cadenas de producción están controladas por programas informáticos; los automóviles tienen procesadores de información; tenemos ordenadores personales en casa y en el trabajo, así como el móvil de la empresa y el personal; las televisiones, con infinidad de cadenas, reciben el impacto tanto del poder económico que ve en ellas un excelente medio de ofrecer publicidad como de los grupos de poder sociopolíticos, ligados al poder económico, para los que constituyen un excelente medio de propaganda y persuasión, de condicionar la opinión pública.



Hoy, como ayer, se sigue haciendo realidad el sentido de la expresión *la información es poder y privilegio*, pero a diferencia de antes el acceso a la información es menos restringido; no sólo por la democratización de las sociedades, sino también por el desarrollo tecnológico que ha hecho posible un alcance nunca imaginable de los medios de comunicación social y ha facilitado el desarrollo de toda una red digital de intercambio de información: Internet.

Internet es un sistema de comunicación que permite transferir todo tipo de información a gran velocidad. Permite intercambiar información, y hacer de todo: entretenerse, investigar, comprar, vender, enviar currículum, informarse, informar... El mundo cada vez tiene menos fronteras e Internet contribuye a ello (por eso se prohíbe en algunos países). Ningún negocio puede permitirse el lujo de no tener una web que le permita vender sus productos más allá de unas limitadas fronteras. La nueva economía genera un entorno muy cambiante y competitivo. Para adaptarse a él las empresas tienen una creciente necesidad de información; o sea, de saber con precisión qué es lo que demandan en cada momento los consumidores

El impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral ha sido brutal en los últimos 30 años:

- Mayor cantidad de trabajadores que requieren habilidades laborales relacionadas con la información y con la robótica aplicadas a los procesos



industriales.

- Importancia de la tecnología en el Producto Interior Bruto (PIB) y de los propios sectores relacionados directamente con la tecnología.
- Nuevos yacimientos de empleo ligados a la tecnología.

Las principales implicaciones de los cambios tecnológicos en el mundo del trabajo pueden esquematizarse del siguiente modo:

1.- Aplicación de la microelectrónica e implantación de medios de tratamiento de la información que permiten avanzar en la automatización de los medios de producción de bienes y servicios.

2.- Derivado de lo anterior, se produce así una polarización de las cualificaciones profesionales hacia los extremos: por un lado, una formación poco cualificada y poco remunerada para la que las personas inmigrantes ofrecen una mano de obra abundante y barata; y, por la otra, una de alta cualificación.

3.- Las personas se ven enfrentadas a cambios que afectan a su capacidad como trabajadores: cambios en la tecnología que manejan a diario, en la maquinaria; en las exigencias de las profesiones u oficios; en la tipología de los puestos de trabajo. Estos cambios obligan a reconversiones profesionales constantes.

4.- Al aplicar las nuevas tecnologías a los procesos productivos se producen dos efectos en los colectivos laborales:



**\*Efecto desplazante:** trabajadores que pierden empleo por las nuevas tecnologías, fundamentalmente en los sectores primario y secundario, y se crean nuevos puestos de trabajo relacionados con las tecnologías.

**\*Efecto compensación:** el grado de riqueza que genera la aplicación de las nuevas tecnologías repercute en una mayor cantidad y diversidad de puestos laborales en el sector servicios.

Desde el punto de vista laboral, el desplazamiento de la población activa hacia el sector servicios genera un mayor bienestar social y la demanda también de un consumo del *bienestar*. Sobre el denominado sector terciario o servicios aparece ahora un denominado sector *cuaternario*, formado por profesionales que se dedican a la información y a la comunicación. Aquí habría que revisar las inclinaciones laborales por sexos para que las mujeres se orienten también hacia las profesiones con futuro.

5.- Las TIC, particularmente, están produciendo una notable fragmentación y descentralización de los procesos productivos que hacen posible el trabajo externo en las prestaciones de numerosos servicios requeridos por las empresas. El caso más significativo es el denominado *teletrabajo*, que hace referencia a actividades profesionales desarrolladas por teletrabajadores fundamentalmente en el sector servicios, personas que no están presentes físicamente en la empresa para la que trabajan. Es un trabajo que se hace en casa, con libertad de organización del tiempo. Suele requerir una formación o cualificación profesional y el dominio de las nuevas tecnologías (ordenador, teléfono, fax, Internet...). La forma de estar conectado a la empresa puede ser en directo (*on line*), por medio de teleinformática, o sin conexión directa: se trabaja con medios informáticos pero para la recepción o entrega del trabajo se utilizan medios convencionales (correo, mensajeros...).

Las ventajas que el teletrabajo tiene para el trabajador:

- No hay desplazamientos previos, incrementándose la productividad.
- Flexibilidad horaria.
- Posibilidad de atender en casa a niños o familiares.

Los inconvenientes:

- Pérdida de integración laboral en la empresa (la fuerza del movimiento obrero surgió de la unión).
- Falta de apoyo laboral de los compañeros.
- Dificultad para aislar trabajo de familia, ocio.
- Al estar disponible las 24 horas puede dar lugar a la explotación y a las dificultades para encontrar trabajo.

Para la empresa también tiene ventajas (disminución del absentismo; incremento de la productividad; menor coste de equipamientos, desplazamientos...; posibilidad de contratar a personas cualificadas independientemente de donde vivan) e inconvenientes (dificultad para mantener la confidencialidad; menor control de supervisión; dispersión de los trabajadores).

El desarrollo tecnológico no sólo impacta en el ámbito laboral definiendo un nuevo tipo de relaciones y cualificaciones profesionales. También lo hace en otros ámbitos. Por ejemplo:

\* En lo educativo. La formación profesional, por ejemplo, tiene que adaptarse y ofrecer una formación más flexible y más de base que permita el reciclaje y aprendizaje constante de los futuros trabajadores, su adaptación a los cambios frecuentes en las empresas y en las relaciones productivas. Por su parte, todo el sistema educativo tiene que facilitar la socialización en el uso de las nuevas tecnologías.

\* En el sector de la salud, la disminución del número de procedimientos de manipulación directa en el diagnóstico y tratamiento de los pacientes es observable desde los cambios tecnológicos. Pero la separación entre el trabajador sanitario y el enfermo debe compensarse con una disminución de la burocratización y una mejora en la atención (listas de espera).

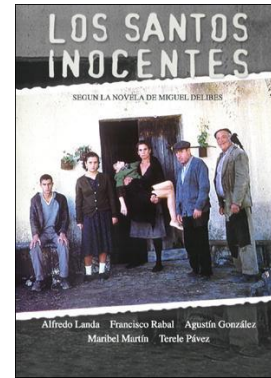


**I.12.-** ¿Qué efectos laborales tiene la aplicación de las tecnologías en los colectivos laborales? - *contenidos del tema* -



## Algunas películas relativas a los contenidos del tema

*Los santos inocentes*, adaptación cinematográfica de la novela homónima de Miguel Delibes bajo la dirección de Mario Camus (España, 1984). Es un relato dramático sobre algunas sociedades rurales, las latifundistas, de la España franquista; un relato con una intención marcadamente social al descarnar el desamparo social que viven los desprotegidos y explotados; es una historia de señoritos y aldeanos, de siervos y señores; es una descripción de la arrogancia, de la altanería, de la inconsciencia, del egoísmo; es un retrato de la sumisión social, pero también de la rebeldía a la que apuntan las nuevas generaciones.



*Los Lunes al sol*, de Fernando León de Araona (España, 2002), con Luis Tosar y Javier Bardem entre otros actores. Es una película que expone la tragedia del paro, el desamparo de gentes que viven en domingo y pasan los lunes al sol: un grupo de amigos que viven las horas muertas en un bar recordando antiguos proyectos y exponiendo sus frustraciones, sus puntos de vista. Resulta rompedora la interpretación que, con sentido del humor, el personaje que interpreta Bardem hace del clásico cuento de la cigarra y la hormiga.

La película nos pone en situación de reflexión: las reconversiones industriales vuelcan sobre el tapete lo más crudo del capitalismo y aunque el Estado social, de bienestar, ampare, las víctimas siguen siendo las mismas.