



Munich Personal RePEc Archive

Socio-cultural development of information society: competition or co-operation?

Krings, Bettina and Moniz, António

FZK-ITAS, ITAS-FZK, UNL-FCT, IET

June 2001

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/6885/>
MPRA Paper No. 6885, posted 28 Jan 2008 10:48 UTC

**ISA Iberoamerican Subcommittee of Research on Participation and Self-
Management RC 10**
Ad 2) Training, Participation and Culture in Organisations (Spanish Language)

**XIV International Sociological Seminar:
Democracy and Participation in Organizations in the New informational
Societies**

San Juan, Argentina 27-30 June 2001

Bettina-Johanna Krings,
ITAS, Germany
krings@itas.fzk.de

António B. Moniz,
FCT-UNL, Portugal
abm@fct.unl.pt

El desarrollo socio-cultural de la sociedad de la información: Competencia o cooperación? ¹

Abstract

The results presented in this article are related to the field of investigation defined inside the European TSER project on "Information Society, Work and Generation of New Forms of Social Exclusion " (SOWING). The thematic center of the project is connected with the question of the relations that exist between the introduction of information technologies (IT) and the changes in the waged labour as well as in the organisation of work systems. The introduction of these technologies transformed specially the activities on services as well as certain branches, where great changes of the organization of work for the next future assume, which are discussed within the margin of the debate on future forms of work. The tendencies within the occupational structures indicate an individualisation of the insecurities and an opening of the occupational careers. For these reasons, the development of the occupational careers is more and more bound to the biographical planning. The institutionalised occupational model is changing very strongly, which in the long term will take to social and cultural changes, not only in the professional life, but also in the private life.

¹ Esta comunicación tuvo el apoyo de la Comisión Europea (DG XII), de ITAS-FZK (Karlsruhe), de FCT-UNL (Monte de Caparica) e de la Fundación Calouste Gulbenkian (Lisboa).

1. Campo de investigación del estudio

El campo de investigación a que se refieren los resultados siguientes fue definido dentro el proyecto europeo "Information Society, Work and Generation of New Forms of Social Exclusion" (SOWING). En este proyecto financiado por el programa TSER cooperan grupos de investigación de ocho países europeos. El punto de partida y el centro temático del proyecto se basan en la cuestión de las relaciones que existen entre la introducción de tecnologías de información (TI) y los cambios en el trabajo retribuido así como en la organización del trabajo. Se examinó la hipótesis que estos cambios pueden entrañar cambios masivos en el mercado del trabajo y al mismo tiempo nuevas formas de exclusión social, basándose en recogidas detalladas de datos cuantitativos y cualitativos (Schienstock et. al. 1999).

Observaciones científicas muestran que la complejidad y la cantidad de los flujos de información en la economía y la sociedad siguen creciendo y se extienden progresivamente hacia el mercado mundial. Las técnicas multimedia permiten comunicar por distintos medios, combinados entre ellos, de alta calidad y con velocidad increíble, a través de cualquier distancia, e intercambiar informaciones (Bosch 1997, Rodrigues 1997). El objetivo es, en pocas palabras, aumentar la flexibilidad, la rapidez y la productividad de los procesos de trabajo, acelerando las operaciones internas y externas de suministro, de tratamiento y de distribución. Este fenómeno puede considerarse como nuevo empuje a la racionalización, que tiene repercusiones no solamente sobre la producción, sino también sobre servicios operacionales. En cuanto a las estructuras de trabajo se refiere, resultan evoluciones que desde el principio de los años 90 han llevado a nuevas formas de la organización del trabajo y de los perfiles de las profesiones. Este proceso todavía no se acabó. Este contexto se describe bajo el lema de "la mundialización del trabajo" que caracteriza una diferenciación suplementaria de las estructuras profesionales y, por consiguiente, desplazamientos futuros en el mercado del trabajo.

Los resultados de la encuesta cuantitativa y cualitativa citada presentan algunas afirmaciones fundamentales válidas para todos los países estudiados (Bechmann et al. 2001):

1. Para la continuidad del proceso de racionalización, las tecnologías de información tocan un papel particular. Los aspectos flexibilidad, rapidez y

productividad dentro de los procesos de trabajo vienen de nuevo revalorizados especialmente en los sectores de prestaciones de servicio.

2. Este desarrollo lleva a nuevas formas del trabajo retribuido. La forma así como la intensidad del cambio dependen muy fuertemente del sector, del empleo, de las tecnologías, de su introducción en modelos de organización tradicionales así como del grado de interconexión global.

Las repercusiones sobre la estructura del trabajo pueden ser muy distintas y son naturalmente muy fuertemente determinadas por las condiciones generales culturales y socio-políticas de los diferentes países. En suma, el estudio concluyó que progresivamente nuevas formas de estructuras de trabajo se imponen que en el contexto de los cambios de organización describen el tránsito desde una organización formal hacia una organización informal del trabajo. El lema de este tránsito es la flexibilización del trabajo, lo que se refiere sobre todo a las exigencias temporales y cualitativas del trabajo.

Según el nivel de la perspectiva de investigación, dentro de los países estudiados pueden distinguirse diferencias o características comunes. Pero la cuestión de las características comunes muestra, sobre todo en los sectores con alto porcentaje de empleo de la tecnologías de información, que se desarrollan ciertas tendencias de la organización del trabajo que se observan como *Leitmotiv* en todos los países.

Desde el punto de vista de las empresas, delante del trasfondo de situaciones de competencia agravadas en los mercados, los aspectos "alta cualificación profesional", "flexibilidad", "responsabilidad", y también "capacidad de aprender al largo de la vida" se citan como los aspectos los más importantes de las nuevas estructuras de trabajo. Se consideran como contenidos centrales de nuevos perfiles de trabajo que tendrían que ser apoyadas por medios organizacionales y garantizadas. Las condiciones y formas de enganche de nuevos empleados y empleadas se orientan particularmente hacia los aspectos "cualificación profesional" y "flexibilidad". Por estas razones se buscan, según las afirmaciones de todas las empresas encuestadas, hombres y mujeres jóvenes cualificados hasta altamente cualificados, dispuestos a corresponder de modo flexible y comprometido a las exigencias profesionales.

Estas tendencias, observadas en las empresas, coinciden con los desarrollos descritos en la literatura especializada sobre investigaciones en el campo de la

sociología del trabajo y de las empresas. Los cambios de las estructuras de trabajo se refieren principalmente a perfiles profesionales calificados y altamente calificados y pueden resumirse en que por una parte se introducen "elementos flexibles" (Hildebrandt 2000) en la organización del trabajo, y que por otra parte la insistencia en la flexibilización del trabajo acaba en una individualización de las estructuras de trabajo (Hielscher/Hildebrandt 1999, Sennett 1998).

Esta distinción también se introdujo en la concepción teórica del proyecto. Por estas razones, se estudiaron los *elementos flexibles* de las estructuras de trabajo dentro y fuera de las empresas. Al exterior de las empresas, se analizaron aspectos como por ejemplo la externalización, la subcontratación, los desplazamientos geográficos de ciertos segmentos de la empresa así como las nuevas alianzas estratégicas entre las empresas. Dentro de las empresas, y este tema es importante en el presente artículo, el aspecto de flexibilización comprende la introducción de nuevos conceptos de *management* (reducción de la jerarquía, acentuación de la responsabilidad propia), las nuevas estructuras de gestión del tiempo de trabajo, las estructuras de trabajo orientadas hacia los proyectos y los equipos, así como nuevos requisitos frente a la cualificación de los empleados.

Estos cambios no solamente tienen una gran influencia sobre los contenidos y la organización del trabajo retribuido, sino también repercusiones secundarios considerables sobre las condiciones de vida extraprofesionales de los empleados y empleadas. Con esto, las relaciones y la interacción entre el trabajo retribuido y el trabajo no retribuido, entre "trabajo y descanso" alcanzan más y más importancia, lo que lleva a una nueva organización individual de la vida de trabajo cotidiana (Hielscher/Hildebrandt 1999, Hildebrandt 2000, Cerdeira 2000).

Especialmente el hecho que un número creciente de mujeres ejercen una profesión, y que dentro de las generaciones jóvenes se está operando un cambio de los valores, la separación entre el trabajo de familia y el trabajo profesional que prevalece en la mayoría de los países europeos se pierde. Eso también lleva a una situación de cambios socio-culturales considerables (Büssing/Seifert 1999, Perista 1999, Krings 2001)².

² En Alemania, este desarrollo llevó a un descenso apreciable de la natalidad. Se supone por ejemplo que un tercio de todas las mujeres nacidas en el año 1965 quedarán sin hijos (*Süddeutsche Zeitung*) no. 84, 10-04-01, p. 11). En el caso portugués verificase también que las mujeres con mas altos niveles educacionales tienen su primer hijo después de los 25 años. Solamente 2,8% lo tienen antes (p. 183).

2. Aspectos "flexibles" del trabajo

Dentro del proyecto SOWING, se comenzó por hacer dos diferencias gruesas. Los cambios de la organización que afectan la estructura del trabajo (coordinación, el control, niveles jerárquicos etc.) así como los perfiles de trabajo (cualificación, exigencias en cuanto al contenido se refiere, el reclutamiento etc.). El primer elemento se refiere a la evaluación de los cambios de organización desde el punto de vista de las empresas, mientras el segundo nivel evalúa estos mismos desde el punto de vista de los empleados. Dentro del margen del proyecto, el punto esencial de los estudios empíricos era la presentación principalmente sistemática de los cambios de organización, y menos un asiento centrado sobre los actores. Sin embargo, los resultados mostraron que los límites son flujos y que las perspectivas y las cuestiones pendientes de la realización de medidas de racionalización suplementarias son muy fuertemente orientadas hacia los cambios de los perfiles de trabajo.

Así se tomaron para este análisis dos países que generalmente se toman como muy distintos en el proceso de desarrollo de la sociedad de información: Alemania y Portugal. Parecía ser interesante comprender si esos cambios se efectúan de modos adecuadamente distintos, o si se verifica que las tendencias de cambio en las estructuras profesionales indican más bien para una individualización de las inseguridades, independientes de los contextos nacionales. Puede ser que a largo plazo ese desarrollo llevará a cambios sociales y culturales en la vida profesional, y también (cada vez más) en la vida privada.

Generalmente se puede decir para la interpretación que, en cuanto al cambio de organización en la región de Stuttgart se refiere, existen grandes diferencias entre los ramos y los sectores. Lo mismo se pasa cuando toman en consideración los datos sobre Portugal. Eso se refleja también en la literatura de las ciencias sociales, donde términos como "lean management" o "organización descentral del trabajo" ya fueron discutidos en el principio de los años 80, especialmente en el campo de la producción. La introducción de las tecnologías de información y comunicación transformó especialmente las actividades de servicio así como ciertos ramos, donde se suponen grandes cambios de la organización del trabajo para un futuro próximo, que se discuten dentro del margen de la discusión sobre formas futuras del trabajo (Beck 2000, Bosch 1998 etc.).

La introducción de estas tecnologías se ha hecho en Portugal desde los años 80, eso ha sido muy significativo en sectores del metal (mecánica de precisión, automóvil, equipos eléctricos) que pasaron a incorporar sistemas avanzados de producción (Kovács/Moniz 1992). Solamente desde los años 90 que ese proceso de cambio ha producido fuertes alteraciones en la organización del trabajo en los sectores de producción de *software*, comercio, telecomunicaciones y, incluso, en la administración pública (Rodrigues et al. 1997).

El análisis mostró que el dinamismo de racionalización en los distintos ramos se presenta en tornos específicos. En los distintos campos, el empleo de la técnica y el trabajo tienen una relevancia diferente para los procesos correspondientes - a pesar de un desarrollo general hacia la racionalización sistemática. Por ejemplo, mediante la aplicación de la técnica, se sigue automatizando el trabajo de rutina en los servicios administrativos (sea en el sector manufacturero, sea en el terciario), lo que pone problemas para el personal que trabaja allí, porque los empleos que quedan no prometen muchas perspectivas de desarrollo profesional, y por otra parte amenaza la despedida de personal.

Dentro de los servicios orientados hacia los clientes, la aplicación de TIC aspira sobre todo a mejorar cualitativamente las actividades de consulta dado que las exigencias de los clientes aumentan. A largo plazo, se apunta más fuertemente a la mano de obra cualificada y se hace adelantar una re-profesionalización, lo que por una parte lleva a un aumento de la cualificación y por otra parte a un aumento de los requisitos frente a los empleados (Oberbeck/Neubert 1992, Moniz/Kovács 1997). En lo siguiente presentamos los aspectos *flexibles* del trabajo.

2.1 Desde el control hacia la coordinación del trabajo

En este contexto, la coordinación del trabajo significa la organización de la estructura del trabajo, es decir el nivel de la organización del trabajo en la empresa. Este comprende criterios como la organización del control o la importancia funcional de los niveles jerárquicos dentro de las empresas. La discusión sobre los instrumentos de control se concentra sobre la cuestión de si existen desarrollos hacia estructuras de servicio descentrales que sustituyen las organizaciones de servicio centrales, con estructura jerárquica. La tesis que a largo plazo se imponen modelos de organización descentrales no puede mantenerse para el análisis. Al revés, los

resultados empíricos muestran que siguen dominando conceptos de dirección organizados de modo central. Eso se verifica para el caso alemán, de lo mismo que para el caso portugués, y de otros países europeos.

Sin embargo, en ciertos ramos, pueden observarse ciertas tendencias hacia nuevos mecanismos de control. Muestran perfectamente como, bajo las condiciones de una autonomía relativa de los empleados y de una ausencia de un alto grado de control burocrático formal, se resuelve el problema de la coordinación. Por una parte, se sustituye el control formal por una relación directa entre el empleado y el *management*, basada sobre un contrato de trabajo específico individual. Este contrato se define en el momento del enganche. Contiene las condiciones del trabajo, sus exigencias, la carrera y el nivel del sueldo. Normalmente, estos criterios se examinan y se redefinen en un procedimiento de control anual (evaluación de competencias y de *performance*).

Por otra parte, los empleados son integrados en la definición de los objetivos y de los campos de trabajo, es decir tienen una influencia normativa mucho más fuerte sobre los intereses y los objetivos de la empresa. Las estrategias de regulación del control de calidad, de mejoramiento continuo (o *kaizen*), del nivel zero-defectos y zero-stock, implican ese involucramiento de los empleados

Ambos aspectos vuelven muy fuertemente sobre el término de la "responsabilidad propia individual", que penetra hasta los campos de trabajo y que tendría que estimular el trabajo. Pero este entusiasmo de los expertos en gestión por la flexibilidad y por la individualización del trabajo (mismo en red), no permite comprender las consecuencias negativas del capitalismo competitivo y flexible en la vida profesional (Sennett 1998).

También se observaron otros métodos, "más blandos", donde los empleados fueron integrados en la coordinación de sus actividades, como por ejemplo la definición de una visión común de la empresa (*corporate culture*) o la institucionalización de una plataforma de información al efecto de planificaciones a largo plazo. En esta última forma, es principalmente el intercambio entre los empleados y la empresa que ocupa un puesto destacado, lo que se describe en la literatura como "coordinación discursiva" (Schienstock et.al. 1999:71).

Puede observarse esta forma de coordinación sobre todo dentro de los llamados "global players", donde mecanismos de control tradicionales fueron sustituidos por los llamados "agreements". Aquí la diferencia entra las grandes y las pequeñas

empresas son obvias: en el caso de las empresas con radio de acción internacional, el control social directo no es la base de la coordinación del ritmo de trabajo, lo que sin embargo todavía puede tener importancia en muchas pequeñas empresas.

Pero generalmente puede concluirse que los resultados dejan ver una mezcla de mecanismos de control tradicionales y nuevos dentro de la empresas, a que se atribuyen una importancia distinta.

2.2 Desde el ritmo fijo hacia la organización individual del trabajo

El término de flexibilización del trabajo se introdujo sobre todo en cuanto a las posibilidades de aplicación técnicas de TIC se refiere, y se lo discute a muchos niveles. Significa sobre todo la disolución de las estructuras temporales y espaciales tradicionales que deben llevar a formas completamente nuevas del trabajo retribuido. Pero formas del trabajo como, por ejemplo, actividades orientadas hacia proyectos o equipos también llevan a formas del trabajo flexibles que se comentarán con más detalle en lo siguiente. Estas llevan a nuevas exigencias frente al perfil de la profesión. Sobre todo los aspectos de "cualificación" y "nuevas exigencias" vienen re-evaluados en este contexto. Estos aspectos se tratan al nivel del puesto de trabajo, por que permiten indicar las consecuencias y los impactos sobre nuevas estructuras socio-culturales del trabajo.

La *flexibilización temporal* significa una organización más o menos flexible del trabajo que puede presentar formas muy distintas. Estas formas comprenden modelos de jornada reducida, de reducción de la jornada, el trabajo por turno, el trabajo al fin de la semana hasta el *job-sharing*. Estas formas no son nuevas, en ciertos ramos así como en el campo de la producción (en sectores de actividad continua, como industrias de proceso, servicios de control de tráfico, transportes, telecomunicaciones, producción de energía, servicios financieros, incluso cada vez más en el comercio) forman parte de la organización temporal del trabajo desde hace mucho tiempo. Sin embargo, dentro del estudio, puede destacarse una cierta evidencia para nuevas formas de la flexibilización temporal del trabajo que se atribuye a la aplicación de nuevos TCI.

Por ejemplo, el teletrabajo se desarrolla en algunos países en una forma popular del trabajo, que tiene cuenta no solamente de los intereses de la empresas, sino también de las necesidades temporales de los empleados. Al contrario de los países

partners del proyecto SOWING el teletrabajo (en el sentido del teletrabajo subordinado) en Alemania y en Portugal se extiende solamente sobre un porcentaje marginal de la población activa (1,1% para el caso alemán, y 0,1% para el portugués en 1997³). El mismo resultado fue encontrado para la región de Stuttgart⁴. Mismo que exista alguna evolución rápida de estos números en los últimos años, podemos tomar como referencias los 3,9% de teletrabajadores subordinados en Dinamarca, o 3% en Holanda, y unos 0,8% de mediana europea. Mismo se toma en consideración también los teletrabajadores auto-empleados, trabajadores de *call centers*, etc., los números pasan apenas para 1,9% en Alemania, 1,3 en Portugal, y 3,1 en la mediana europea.

Son sobre todo las mujeres con hijos las que aprovechan las posibilidades de flexibilización temporal para encontrar de este modo un puente entre la profesión y la familia. Pero diferentes estudios mostraron especialmente en el caso del teletrabajo que éste puede entrañar cargas muy grandes para las mujeres, porque normalmente pueden ejecutarlo solamente por la tarde, la noche o durante los fines de semana (Huws et al. 1996, Geideck/ Hammel 1997, Hornberger/ Weisheit 1999).

La flexibilidad temporal es muy particularmente relacionada con la capacidad de las empresas de reaccionar rápidamente y de modo adecuado a las demandas del mercado. Esta reacción rápida y espontánea a ciertas evoluciones del mercado se realizó entretanto como principio interior, al que los empleados también tienen que reaccionar en forma de una cierta disponibilidad. En el estudio, pudimos constatar aquí diferencias entre los sectores. Mientras que en el campo de producción, altas exigencias de disponibilidad temporal encontraron cierta resistencia por parte de los empleados, estas exigencias fueron consideradas como nuevo código de trabajo en los múltiples sectores administrativos y creativos. Por ejemplo, en estos últimos, muy frecuentemente la jornada de trabajo fijada fue sustituida por relojes marcadores digitales que permiten a los empleados organizar su jornada de trabajo libremente según las necesidades del trabajo.

En conclusión puede constatarse que las formas de flexibilización temporal también forman parte del modelo industrial con orientación fordística y que la transición al nuevo modelo de producción es caracterizada por el hecho que las estructuras de las horas de trabajo están sometidas a un proceso de deregulación. Una nueva

³ Datos publicados por la Comisión Europea en *Telework 1998*.

⁴ El teletrabajo se considera como una forma de "puesto de trabajo externalizado" que se establece a través de un desplazamiento funcional y local durable de actividades al exterior de la empresa.

calidad específica del modelo de trabajo flexible es caracterizada por el hecho que la presencia controlada en el lugar del trabajo ya no es decisiva, sino la obtención de un resultado de trabajo dentro del plazo determinado (Willke 1999:89). Esto se refiere sobre todo a los empleados trabajando en actividades altamente cualificadas y se impuso como parte de los conceptos de dirección modernos, además del trabajo orientado hacia proyectos y del trabajo en equipos. Esta forma de organización del trabajo también se observó en el presente estudio para las actividades cualificadas del sector de prestaciones de servicio.

Los potenciales flexibles de las TIC admiten posibilidades de desarrollo distintas. Estando tecnologías universales, pueden ser utilizadas no solamente para la organización integrativa, sino también para la organización desmembrada de las actividades y ofrecen en suma grandes márgenes de maniobra de la organización. Estos son fuertemente caracterizados por los objetivos correspondientes de la empresa, la tradición interior de las empresas, el trato de los empleados así como por las exigencias frente al medio ambiente y la evaluación de estas en la empresa (Goldmann 1993).

2.3 Desde las estructuras jerárquicas hacia las estructuras orientadas hacia los proyectos y los equipos del trabajo

El trabajo orientado hacia proyectos y equipos como nueva calidad de la organización de trabajo se reconoce dentro del margen de las condiciones de las nuevas formas de trabajo y de organización sobre todo en la literatura sobre el trabajo retribuido de las mujeres. Estas formas se observan sobre todo en actividades cualificadas de prestaciones de servicio con fuerte orientación hacia los clientes. Pueden ser combinadas con un cierto grado de flexibilización local y temporal y hacen resaltar la solución de exigencias nuevas y suplementarias. Generalmente, el trabajo organizado en proyectos y equipos depende de las exigencias frente a la competencia técnica (contenido del trabajo, tareas, organización del trabajo), la competencia metodológica (adaptación a nuevos medios de trabajo) y de la competencia social (desempeño de nuevos papeles y cambio de los colegas) (Wieland 2000:32).

En las empresas con formas de trabajo en equipo se introducen ahora sistemas mas complejos de la organización temporal del trabajo. La planificación de las horas de

trabajo ya no la hace el superior, sino el equipo de trabajo mismo y aquí se observa un cambio frente a la práctica de un régimen de tiempo rígido. Los deseos de trabajo de los empleados vienen integrados en la planificación del trabajo hasta ciertos límites, lo que puede ser favorable para mujeres con obligaciones familiares. Normalmente, los conceptos de trabajo de grupo u otras formas de trabajo en equipo prometen grandes perspectivas de desarrollo profesional, porque se amplían los campos de trabajo y se confieren tareas más complejas a los empleados. Se abre la posibilidad de penetrar, con gran iniciativa individual, en posiciones que ofrecen largas competencias (Goldmann 1993).

En la literatura, se describe esta tendencia especialmente bajo el aspecto de la *auto-reflexividad del trabajo*. Este término significa la interiorización del control de trabajo en los campos de trabajo individuales para los cuales cada uno es responsable por sí mismo. Este modo de proceder garantiza por una parte el control de calidad y de productividad del trabajo, por otra parte aparecen nuevas formas de la coordinación entre los colegas, que ya no es determinada por reglas sino por la orientación continua hacia la demanda del mercado, las necesidades de los colegas y de los objetivos de la empresa.

Las tendencias hacia la auto-reflexividad del trabajo son muy marcadas en empresas que han orientado su estructura de organización hacia un concepto de auto-regulación. Las actividades y los proyectos son sugeridos a los empleados o grupos de trabajo, a intervalos regulares se evalúan los resultados de los empleados y se los aprecian bajo el punto de vista de la empresa entera. Esto quiere decir que la autonomía parcialmente amplia del individuo se basa no solamente en la apreciación de sí mismo, sino que es sometida a un control permanente. Normalmente, la auto-regulación también es sometida al control social del grupo de trabajo y a las exigencias de la empresa.

2.4 Desde la formación profesional hacia el aprendizaje al largo de la vida

En todos los países se observó una tendencia general hacia el aumento de las exigencias frente a la calificación y la formación. En los sectores y ramos que ocupan empleados no calificados hasta poco calificados, se observó una regresión progresiva. Esto es debido a la aplicación continua de tecnologías de información que a largo plazo sustituyen actividades de rutina o las hacen obsoletas. Esto afecta

unos países más que otros. Casos como el de Portugal son mucho más graves en su (in)capacidad en este proceso cuando la mas grande parte de la población activa tiene solamente 4 años de escolaridad. Esa situación revelase como obstáculo importante en el proceso de desarrollo socio-cultural en la sociedad de información (Moniz 1998), y decisivo cuando comparamos con la de Alemania. Estas diferencias pueden jugar un papel determinante y son mucho más complejas y difíciles de ultrapasar que la mera política de inversión en tecnologías de información.

Pero la importancia creciente de la calificación formal es solamente un aspecto de cambio profesional. Debido al modo de trabajo orientado hacia proyectos y equipos, no solamente los conocimientos de TIC, sino también talentos organizadores, la capacidad de comunicación social así como la capacidad de desarrollar estrategias para solucionar problemas (competencias sociales) se han hecho condiciones importantes de un trabajo eficaz. Además, se exige normalmente que la mayoría de los empleados tenga un alto nivel de iniciativa así como la voluntad de perfeccionarse continuamente. Las únicas diferencias entre las empresas consisten en que unas ofrecen cursos de perfeccionamiento internos y otras invitan a los empleados a participar en cursos por iniciativa propia, externalizando costes de formación. Esto vale especialmente para cursos en el campo del entrenamiento en *software*. En suma, las empresas dan mucha importancia al llamado "learning on the job", lo que en este contexto también se refiere a la conocimientos de TIC.

Especialmente las empresas que apoyan y realizan el concepto de auto- regulación como forma de organización, tienen muy altas exigencias en cuanto a la flexibilidad y la voluntad de aprender de los empleados se refiere. De aquí resulta que en el caso del enganche de nuevos colaboradores se prefieren hombres y mujeres altamente calificados. Por lo consiguiente, la edad y la calificación se han hecho criterios centrales del enganche. También al nivel medio y superior del *management*, en los cinco años pasados, estos criterios así como características individuales como la creatividad, la iniciativa y la voluntad de asumir responsabilidades se han hecho condiciones importantes para la entrada a la carrera profesional.

La revaloración del los perfiles de trabajo y de profesión pueden atribuirse no solamente a la introducción de la nuevas tecnologías de información, sino también y especialmente al cambio de las condiciones del mercado. Bajo varios aspectos, estos perfiles profesionales comprenden un grado mas alto de autonomía y de

libertad de decisión. Pero las entrevistas mostraron que esto no siempre equivale a una mejora de las condiciones de trabajo, porque los empleados normalmente son fuertemente apremiados por el tiempo y obligados a tener éxito cuando se trata de tomar la buena decisión. Además, especialmente en las empresas que han realizado una reorganización interna, se impone el sistema de los contratos de trabajo a plazo señalado, lo que continua la tendencia de la responsabilidad profesional propia de los empleados.

Este parece ser el caso de sectores y ramos de las telecomunicaciones (teléfonos, televisión, ISP), de la industria de *software*, del sector financiero (bancario, seguros y de transacciones), de la industria de contenidos (multimedia), de los transportes y control de tráfico (sobretudo, aéreo y rodoviário). En estos sectores, los procesos son muy similares en Alemania y en Portugal. La diferencia reside en el volumen de empresas y de empleo que es bien mas grande Alemania que en Portugal.

En conclusión, para todos los países puede observarse un aumento de la calificación formal y de las competencias sociales que se negocian con las empresas en forma de "agreements" individualizados. Estos normalmente derogan las condiciones de trabajo negociadas según el derecho de convenios colectivos, lo que por una parte lleva consigo una debilitación de las representaciones de personal y que por otra parte excluye prácticamente la elaboración de derechos de trabajo negociados al nivel colectivo. Eso es, muy claramente, un punto de controversia que los sindicatos presentan actualmente, a propósito de las diversas dimensiones de la precarización en el mercado de trabajo.

3. *Perspectivas: Inseguridad contra participación dentro del margen de la biografía profesional*

Las tendencias arriba mencionadas indican un cambio de la situación del trabajo que puede bien describirse como una *individualización* del trabajo. Este cambio se distingue por las características siguientes:

- 1) Cambia el modo individual de acabar con la vida cotidiana de trabajo. Los aspectos flexibles del trabajo llevan a condiciones de trabajo relativamente *abiertas*, es decir que las condiciones fundamentales ya no son fijadas en convenios legales obligatorios, cambian las exigencias y por lo consiguiente los

contenidos, además, la calificación exige sobre todo competencias sociales y culturales de los empleados.

- 2) El modelo del trabajo retribuido asegurado de toda la vida (con orientación de tipo masculino) como garante de seguridad, continuidad y integración cede ante el modelo de contingencia. Este modelo es basado no solamente en la eficacia individual, sino también en la voluntad de reaccionar de modo flexible a nuevas situaciones.
- 3) El trabajo retribuido es muy particularmente ligado con la identidad biográfica. La intensidad del trabajo en cuanto al tiempo y al contenido se refiere tiene que adaptarse más que antes a la vida cotidiana y a la planificación biográfica. Esto afecta especialmente la jornada de las mujeres que intentan realizar una compatibilidad entre la profesión y la familia.
- 4) La solución (con éxito) de la vida cotidiana del trabajo y de la vida en general se basa cada vez más en la capacidad a la reflexividad de las orientaciones y de los valores propios, así como en el auto-control de los desarrollos biográficos (Wohlrab-Sahr 1993).
- 5) Las perspectivas de desarrollo profesionales se transforman en un rendimiento que se tiene que suministrar y justificar individualmente. Este rendimiento se presenta cada vez más como una decisión personal, este decir que viene individualizado y atribuido al individuo como inseguridad o riesgo (Wohlrab-Sahr 1993, Behringer 1998).

Estos desarrollos tienen lugar dentro de evoluciones a semejanza de procesos de largo plazo. Especialmente para hombres y mujeres calificados y jóvenes ofrecen perspectivas de carrera atractivas y campos de actividad que abren posibilidades de autorealización creativa y profesional.

Cuales son las posibilidades de participación que estas tendencias contienen? Se puede considerarlas también como una oportunidad de campos creadores más grandes dentro del margen de los conceptos de trabajo y de vida?.

Según la perspectiva, las evaluaciones pueden variar considerablemente. Pero en conclusión, queremos mencionar cuatro aspectos críticos que se discuten con respecto *la individualización del trabajo* :

- El análisis de proyecto mostró que en el futuro van a intensificarse los conflictos de distribución en el mercado del trabajo. Se considera que a los trabajadores muy poco o no calificados y a personas más viejas prácticamente ya no pueden procurarles empleos, o aquellos que los tienen no va a ser posible reconvertirlos. Eso depende más bien de los modos de gestión de los recursos humanos que de las características técnicas de las TIC.
- Las posibilidades de aplicación de las nuevas tecnológicas continuaron el proceso de racionalización dentro de las empresas, lo que llevó a una aceleración e intensificación del trabajo. De este modo la carga psico-social de las tareas a aumentado. Según el sector y el ramo este desarrollo se percibe individualmente de modo diferente.
- Debido a la vinculación estrecha del desarrollo biográfico (trayectorias profesionales), una "presión de planificación" pesa sobre los empleados individuales que ya no viene compensada por la normalidad de un desarrollo institucionalizado de la vida. Así el conocimiento de los riesgos asumidos con los enlaces privados pasa a primer plano (Wohlrab-Sahr 1993:71). Los riesgos profesionales vienen individualizados. En Alemania, esto llevaba a una gran reserva frente a las obligaciones a largo plazo que resultan del hecho de tener niños. En Portugal apesar de no haber uniformidad, esa situación se refleja más bien en las trabajadoras más cualificadas y más escolarizadas. Los estúdios permiten perceber una grande fragilidad en la red formal de servicios sociales de apoyo. La estructura familiar garante ese apoyo a las mujeres que participan en el mercado de trabajo con tasas de actividad de 73% (Perista 1999).
- El *nuevo* paradigma del trabajo se llama eficacia y concurrencia, lo que dirige las perspectivas más fuertemente hacia las oportunidades y posibilidades individuales y menos hacia los "agreements" colectivos. Pero eso no es una evolución fatal de la modernización tecnológica, sinó un modo de hacer

prevalecer la imposibilidad de cambiar el trabajo de acuerdo con objetivos sociales. O sea, una inevitabilidad para esconder la posibilidad de opciones.

Las tendencias *dentro* de las estructuras profesionales indican una individualización de las inseguridades y una abertura de las carreras profesionales, por estas razones, el desarrollo de la carrera profesional es más y más ligado a la planificación biográfica. El modelo profesional institucionalizado está cambiando muy fuertemente, lo que a largo plazo llevará a cambios sociales y culturales no solamente en la vida profesional, sino también en la vida privada. Como afirma Manuel Castells: "...nunca fue el trabajo más central en el proceso de creación de valor. Pero nunca fueron los trabajadores más vulnerables, ya que se han convertido en individuos aislados, subcontratados en una red flexible, cuyo horizonte es desconocido incluso para la misma red" (Castells 1997:309).

Con el ahucamiento de las ofertas del estado social y con el ahucamiento de los componentes sociales, no solamente de la seguridad social, sino también de la formación y de la cultura, se minan espacios políticos tradicionales (Sauer 1999). Que el trabajo en forma extendida será reintegrado en un proceso democrático, es decir participativo, dependerá de las discusiones futuras sobre el trabajo y de su realización en la práctica.

Literatura:

- Abramo, L./ Abreu, A. P. (Orgs.) (1998): *Gênero e trabalho na sociologia latino-americana*, S. Paulo, ALAST.
- Bechmann, G./ Frederichs, G./ Krings, B.-J. (2001): *Information Society, Work and the Generation of New Forms of Social Exclusion (SOWING): Final National Report: Germany*. Karlsruhe.
- Beck, Ulrich (Org.) (2000): *Die Zukunft von Arbeit und Demokratie*. Frankfurt/ M.
- Bosch, Gerhard (Org.) (1998): *Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt*. Frankfurt/ New York.
- Behringer, L. (1998): *Lebensführung als Identitätsarbeit. Der Mensch im Chaos des modernen Alltags*. Frankfurt.
- Büssing, A./ Seifert, H. (Org.) (1999): *Die Stechuhr hat ausgedient. Flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen*. Berlin.
- Caraça, J./ Amaral, J.F. (Orgs.) (2000): *Sociedade, tecnologia e inovação empresarial*, Lisboa, INCM.
- Castells, Manuel (1997): *La era de la información: Economía, sociedad y cultura*, Madrid, Alianza.
- Cerdeira, M. C. et al. (2000): *As novas modalidades de emprego*, Lisboa, DGEFP.
- European Commission: *Status Report on European Telework- Telework 1998*, Bruxelas, 1998.
- Geideck, S./ Hammel, M. (1997) *Wohin blickt der Januskopf der Telearbeit? Zur Metamorphose des "Normalarbeitsverhältnisses"*, in: *Feministische Studien*, 15. Jahrgang/Nr, 1/1997, pp. 48-64.
- Goldmann, M. (1993): *Organisationsentwicklung als Geschlechterpolitik. Neue Organisations- und Managementkonzepte im Dienstleistungsbereich*. In: Aulenbacher, B./Goldmann, M.(Hg.): *Transformationen im Geschlechterverhältnis*. Frankfurt/New York.
- Hielscher, Volker/ Hildebrandt, Eckart (1999): *Zeit für Lebensqualität. Auswirkungen verkürzter und flexibler Arbeitszeiten auf die Lebensführung*. Berlin.
- Hildebrandt, Eckart (Org.) (2000): *Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit*. Berlin.
- Hornberger, S./ Weisheit, J. (1999) *Telearbeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie*, in: Büssing, A./ Seifert, H: (Hg.): *Die "Stechuhr" hat ausgedient. Flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen*. Berlin, pp. 127-145.
- Huws, U. et. al. (1996): *Teleworking and gender* (report no. 317). Brighton, University of Sussex.
- Kovács, I./ Moniz, A.B. (1992): *La introducción de sistemas antropocéntricos automatizados en Portugal*, Sociología del Trabajo, 16, Madrid, pp. 27-51.
- Kovács, I./ Castillo, J.J. (1998): *Novos modelos de produção: trabalho e pessoas*, Oeiras, Celta.
- Krings, Bettina-J. (2001): *A flexibilização do trabalho melhorará realmente as perspectivas de carreira das mulheres?*, Organizações e Trabalho, 25, Oeiras.

- Moniz, António B. (1998): *Políticas de emprego e sociedade da informação: para uma sociedade do conhecimento*, Sociedade e Trabalho, 2, Lisboa, pp. 56-65.
- Moniz, A.B./ Kovács, I. (1997): *Evolução das qualificações e das estruturas de formação em Portugal*, Lisboa, IEFP.
- Oberbeck, H./ Neubert, J. (1992): *Dienstleistungsarbeit zu Beginn der 90er Jahre - vor einem Rationalisierungsschub?* In: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München (ISF)/ Internationales Institut für empirische Sozialökonomie, Stadtbergen (INIFES)/ Institut für Sozialforschung, Frankfurt/M. (IfS)/ soziologisches Forschungsinstitut, Göttingen (SOFI) (Org.): *Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1992*, Schwerpunkt: Dienstleistungsarbeit. Berlin, pp. 15-63.
- Perista, H.(Org.) (1999): *Os usos do tempo e o valor do trabalho. Uma questão de género*, Lisboa, MTS.
- Rebello, Glória (1999): *A (in)adaptação no trabalho*, Oeiras, Celta.
- Rodrigues, M.J. et al. (1997): *As tecnologias de informação e electrónica em Portugal: desenvolvimento competitivo e recursos humanos*, Lisboa, DGI.
- Rodrigues, M.J. (Org.) (2000): *Para uma Europa da inovação e do conhecimento*, Oeiras, Celta.
- Schienstock, G. et al. (1999): *Information Society, Work and the Generation of New Forms of Social Exclusion (SOWING): First Interim Report*. Tampere.
- Sauer, B. (1999): "Es rettet uns (k)ein höh'res Wesen..." *Neoliberale Geschlechterkonstrukte in der Ära der Globalisierung*. In: Stolz-Willig, B./ Veil, M. (Org.): *Es rettet uns kein höh'res Wesen... Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft*. Hamburg, pp. 215-239.
- Sennett, Richard (1998): *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York, W.W. Norton.
- Sousa, J. P. (Org.) (2001) *O impacto da inovação tecnológica na organização das empresas e do trabalho*, Porto, FEUP.
- Wieland, R./ Scherrer, K. (Org.) (2000): *Arbeitswelten von morgen. Neue Technologien und Organisationsformen, Gesundheit und Arbeitsgestaltung, flexible Arbeitszeit- und Beschäftigungsmodelle*. Wiesbaden.
- Willke, G. (1999): *Die Zukunft unserer Arbeit*. Frankfurt/M.
- Wohlrab-Sahr, M. (1993): *Biographische Unsicherheit. Formen weiblicher Identität in der 'reflexiven Moderne': Das Beispiel Zeitarbeiterinnen*. Opladen.

Anexo

Algunos datos comparativos (OCDE y Comisión Europea)

indicadores	Portugal				Alemania			
	1997	1998	1999*	2000*	1997	1998	1999*	2000*
desempleo %	6.8	5.0	5.0	5.0	11.4	11.2	10.7	10.0
* previsiones								
tasa de actividad	1996	1997	1998		1996	1997	1998	
% hombres	76.1	76.7	79.0		79.3	79.3	79.2	
% mujeres	59.5	60.3	61.9		61.3	61.8	60.9	
despesas públicas en formación profesional (% PIB)	0.29	0.28	-		0.45	0.36	0.34	
nº de participantes (% de pop. activa)	6.1	7.1	-		1.9	1.3	1.5	
tasa de escolarización (20-23 años), % 1989/90		20 años 13.0	23 años 6.7		20 años 39.6	23 años 18.1		
tasa de escolarización (17-18 años), % 1991		17 años 49.0	18 años 42.0		17 años 81.6	18 años 80.0		
tasa de prescolarización (3-4 años), % 1991		3 años 28.2	4 años 44.0		3 años 35.1	4 años 70.6		
asalariados a tempo parcial deseando trabajar a tiempo completo (total), % 1994			62		15			
idem (hombres), %			100		52			
idem (mujeres), %			40		12			
Empleo a tiempo parcial (% del total del empleo), 1997								
hombres			5.1		3.7			
mujeres			16.5		29.9			
% de empresas que declaran aplicar delegación individual de responsabilidades, 1996			26		64			
% de empresas que declaran aplicar círculos de calidad, 1992			11		19			
% de empresas que declaran aplicar rotación de tareas, 1996			9		7			
% de empresas que declaran aplicar equipos de trabajo, 1996			22		20			
% de empresas que declaran aplicar nivelamiento de estructuras híerarquicas, 1996			3		30			
Utilizadores de internet por 1000habitantes, 1997			19		50			
Coste percibido relativo de un PC			213		135			