

**LAS TRAYECTORIAS LABORALES Y LA CONSTRUCCIÓN DE
UNA CIUDADANÍA DIGITAL PARA TODAS LAS EDADES.
ACTITUDES DE LAS PERSONAS MAYORES CONDICIONADAS
POR LA INTRODUCCIÓN A LAS TIC EN DIVERSOS SECTORES
PRODUCTIVOS**

Paula Carballido González

Reis Lloria Adanero

Vicent A. Querol

Universitat Jaume I

RESUMEN

La presente comunicación supone un análisis sobre cómo la educación no formal en las trayectorias laborales de los mayores de 44 años ha condicionado su actitud sobre el aprendizaje y la formación permanente en TIC y las barreras que este fenómeno generacional les puede suponer en una sociedad en la que la ciudadanía supone, de forma creciente, un dominio de las habilidades propias de los usos individuales y sociales del ciberespacio. La base empírica de esta comunicación parte de una selección de discursos sobre trayectorias laborales de una muestra de 11 entrevistados.

Palabras Clave: ciudadanía, educación no formal, trayectoria laboral, mayores, brecha digital.

1. INTRODUCCIÓN

El uso de las tecnologías se ha implantado de forma desigual para distintos grupos sociales. Los procesos de transmisión electrónica y los soportes digitales, por su parte, van asentando esta transformación tecnológica cuya introducción en un tiempo comparativamente breve ha tenido consecuencias desiguales para los trabajadores más mayores. Son muchas las profesiones que han cambiado en la forma y otras tantas las que lo han hecho en su esencia y, de este modo, de los nuevos marcos de trabajo han surgido nuevas profesiones, pero también otras han desaparecido del proceso productivo. En el seno de esta dinámica de cambios, tampoco el momento de las personas en su ciclo vital es un factor despreciable. El impulso del aprendizaje en el grupo de personas de 44 y más años contiene entonces una idiosincrasia propia y distinta de las condiciones de los trabajadores más jóvenes.

Por otro lado, esta imbricación del soporte tecnológico de las TIC con un proceso de globalización económica ha reducido los tiempos de expansión en la transformación del mundo laboral y los tiempos de adaptación para los trabajadores se han acelerado. Con ello, los trabajos cambian cuando varían las herramientas empleadas en su desempeño y la incidencia de estas nuevas capacidades y habilidades puede alimentar, todavía más dado su carácter de acelerador de procesos, la exclusión por edad⁷ de las personas que llegaron tarde a este proceso de *socialización digital*.

⁷ Ricardo Moragas dirá que «la vejez separa más del resto de los conciudadanos que otros atributos cronológicos o sociales» (Moragas, 1991: 21).

Uno de los aspectos que llaman la atención en este análisis es la falta de una estrategia sólida de formación continua (Homs, 1995). Las políticas concretas en cada empresa o institución chocan con las directrices europeas por las que la problemática de la prolongación de la vida productiva se plantea en los términos de

un reto al que debemos responder si creamos las condiciones favorables [...] y si sacamos el máximo provecho de las oportunidades que unas vidas más longevas, más productivas y en un mejor estado de salud ofrecen. (Comisión Europea, 2006: 3)

Aunque los objetivos de la Unión Europea tratan de consolidar empleo, crecimiento económico y productividad, su postura puede incluir esta larga etapa como una transición hacia otro momento. El horizonte del retiro y las visiones prejuiciosas sobre el aprendizaje a partir de cierta edad ha obviado que existen unas generaciones para las que pueden quedar todavía dos décadas de vida laboral. En la práctica, estaban encaminadas hacia otra etapa cuyas necesidades en el uso de las TIC son distintas de las instrumentales y de la producción. Sin embargo, el momento actual incide en la necesidad de readaptación al mercado laboral por distintos motivos.

Ante este panorama, nuestra propuesta se apunala desde el conocimiento de las posibilidades de adaptación a las demandas de formación en TIC de un grupo de edad que, por sus circunstancias históricas, lo ha tenido más difícil. Para ello, la descripción de sus actitudes, concepciones, capacidades y trayectorias en relación a las tecnologías nos pueden servir de ayuda en la planificación de estrategias encaminadas a la activación e integración de

trabajadores más mayores a través de las habilidades propias del manejo en el ciberespacio. Nuestras afirmaciones se asientan sobre la base de algunas de nuestras investigaciones⁸ y en los datos que apuntan las tendencias actuales sobre trabajo y desempleo.

En las distintas trayectorias laborales observadas tomamos como base aquellas trabajadoras y trabajadores que, en uno u otro grado, se han relacionado con las TIC. Dadas las características del teletrabajo, un contacto previo con estas tecnologías facilitará el eventual desarrollo de este tipo de trabajo en los mayores de 44 años. Estas trayectorias constituyen la base de la que hemos extraído las actitudes frente a la digitalización de los puestos de trabajo.

Por otro lado, los datos sobre el período económico actual ponen algunas alarmas sobre el colectivo de este grupo de edad. La coyuntura muestra una estructura de paro que incide también en las trabajadoras y trabajadores de 45 y más años. En este sentido, tal como muestran los últimos datos de 2010, más de la tercera parte del global de parados son de 45 y más años. La coyuntura de cambio hacia una economía global basada en el conocimiento nos ofrece una cara de la crisis económica actual, en la que se abre un período de actualización de conocimientos y habilidades para muchos trabajadores y trabajadoras.

⁸ Una parte de este análisis se basa en un estudio cualitativo de 11 trayectorias ocupacionales de personas mayores de 44 años provenientes de un elenco heterogéneo en cuanto a sectores productivos y niveles en la jerarquía laboral (Querol, 2011).

Tabla 1

Demandantes parados Dic. 2010	Total	Total ≥ 45 años	% ≥ 45 años s/ total
Hombres	2.053.188	713.043	34,73
Mujeres	2.046.885	746.301	36,46
Total	4.100.073	1.459.344	35,59
De 45 a 49 años		472.980	
De 50 a 54 años		410.740	
De 55 a 59 años		348.451	
Mayores de 59 años		227.173	
Variación sep. 10 / dic. 10	0,35	3,98	
Variación dic. 09 / dic.10	4,5	10,5	

Fuente: INEM. 4º Trimestre de 2010.

Otro dato que apremia sobre el refuerzo de nuevos nichos de trabajo conectados con las TIC es la mayor probabilidad de convertirse en parado de larga duración cuando se entra en el desempleo a partir de los 45 años⁹. De este modo, la adaptación a un mercado laboral demandante de conocimientos y habilidades en TIC no puede acogerse bajo líneas de formación homogéneas cuando la población es diversa. Uno de los factores importantes en este grupo de edad es su trayectoria laboral previa, pues los distintos sectores de trabajo y el desempeño en unos u otros grados de la escala laboral acaban dando distintos niveles de partida en la relación de estas trabajadoras y trabajadores con las tecnologías de la información y de

⁹ **García de Eulate, Txerra y Lastera, Marta (2010):** «La repercusión de la crisis en Navarra», *Revista de Estudios*, núm. 23.

la comunicación.

Estas generaciones ven de forma integrada la producción y la utilidad las conciben de manera inseparable, tal como ha supuesto su eje vital. En esta identificación se integran entonces la condición de trabajador activo, las tecnologías como herramienta del trabajador y de la producción como una esfera indivisible. Ante esta concepción, las posibilidades ciudadanas de pleno derecho quedan estrechamente ligadas a la ciudadanía laboral (Alonso, 2007).

Se exigen procesos que refuercen una rehabilitación de estos trabajadores en puestos potenciales propios de la sociedad del conocimiento. En este sentido, las herramientas digitales pueden sumarse a la experiencia de este capital humano y acabar configurando perfiles de trabajadores de gran potencial para la economía del conocimiento.

Tampoco podemos olvidar que los miembros de las sucesivas cohortes estudiadas envejecen de formas nuevas y distintas, al tiempo que también contribuyen a los cambios en la estructura social (Riley, 1987). La tendencia creciente de incorporación de los mayores de 45 años al ciberespacio refleja la importancia del uso que hacen de las herramientas electrónicas, así como su incidencia creciente en el futuro, aunque debemos destacar que las personas inactivas durante este período de expansión se encuentran entre los más perjudicados en el acceso al ciberespacio. Todo ello inserto en un mercado laboral que exige una continua capacidad de adaptación a la tecnología en una economía neoliberal que demanda un *yo humano autárquico* (Beck, 2003: 29). La desvinculación del mundo productivo puede aislar más fácilmente de una sociedad informacional que se está

construyendo y que realiza un uso creciente de las TIC como medio de acceso a multitud de aspectos cotidianos. Puesto que el acceso a bienes y servicios de todo tipo incluye, de forma expansiva, una transacción y mediación digital, las distintas herramientas que se van incorporando pueden crear en las generaciones más mayores una *minusvalía digital*. En este sentido, los riesgos en la preservación de intereses sociales promueven la rápida construcción de barreras ideológicas en donde surgen entonces delimitaciones de los espacios habitables y de otros espacios prohibidos (Adams, 1997: 163). La construcción de una ciudadanía crítica no puede dejar de lado a los más mayores, pues los servicios o la configuración de las nuevas formas de participación a través del ciberespacio requieren de una constante formación de cualquier persona, independientemente de su edad.

A continuación, intentaremos exponer algunas claves para la puesta en marcha de procesos de incentivación del uso de las TIC que incorporen también a personas mayores de 44 años. En primer lugar, señalar que la experiencia anterior ha ido construyendo una diversidad de actitudes ante el uso de las TIC que se han forjado en el ámbito del trabajo y de la empresa. Y, por otro lado, con la intención de que este análisis sea más operativo para posteriores puestas en marcha de programas, hemos agrupado las trayectorias laborales en una dicotomía simple. Entendemos, pues, que la visión de actitudes proclives y reacias, a riesgo de perder algún matiz, supone un punto de partida sobre el que apoyarse en la programación y desarrollo de incentivos al teletrabajo. Concebimos aquí la trayectoria laboral de estas personas como un factor clave sobre el que poder trabajar en la formación en TIC. Este conocimiento debe servir de ayuda ante la posterior conformación de planes de formación al objeto de incluir a los

individuos en esta potencial y expansiva ciudadanía digital.

2. TRAYECTORIAS PROCLIVES AL USO DE HERRAMIENTAS TIC EN EL TRABAJO Y EN EL EJERCICIO CIUDADANO.

La formación en las TIC ha resultado una pieza insoslayable del proceso del cambio hacia lo digital durante las últimas décadas. Por ello, las TIC van apareciendo en la vida de los trabajadores a través de la formación en sus empresas o fuera de ellas. Así, de la misma forma que otros aprendizajes vinculados a la producción, el proceso de introducción de las TIC se inserta también en un contexto más amplio de formación.

En este panorama de vidas laborales extensas, comenzamos por las grandes empresas y multinacionales donde la política de formación ha sido incorporada de forma más temprana y de un modo sistemático. No en vano, la adquisición de conocimientos se utiliza para reforzar la carrera laboral en el seno de estas organizaciones y, en este contexto, la formación de los trabajadores en tecnologías de la información no supone, eventualmente, una ruptura en un contexto habituado a la formación en procesos de producción. Destacamos, de entre los discursos, esta sensación de formación en paralelo entre la organización y el individuo que acaba promoviendo una actitud positiva hacia el aprendizaje permanente.

he coincidido con el despliegue de la informática en *la Organización T*, he coincidido, digamos que hemos ido a la par. Pero no ha sido eso lo que a mí me ha obligao, yo ya iba un poquito delante, ¿no? Con lo cual eso lo que me ha ayudao, me ha ayudao mucho, pues a practicar mucho, a aprender más (E2)

Las estrategias de formación en estas grandes organizaciones se conciben, por parte de los mayores de 44 años, como una concesión general de oportunidades para los trabajadores, aunque esta formación, en realidad, no será generalista ni al alcance de todos los trabajadores por igual.

En esta diversidad en el seno de la empresa, la política de formación discrimina entre los distintos estamentos de la empresa según departamentos, por un lado; o a través de las estrategias de motivación individual del trabajador. En cualquier caso, esta política de formación penetra a unos niveles de profundidad en los que el trabajador incorpora a sus valores la necesidad de formarse y se acaba convirtiendo en un axioma intocable.

En este proceso el trabajador incorporará los cambios como una adaptación natural al entorno exterior. En cualquier caso, cuando la estrategia empresarial ha requerido la inmersión de los trabajadores y trabajadoras en las tecnologías de la información y de la comunicación, las trabajadoras y trabajadores afectados han incorporado el cambio como una necesidad perentoria.

En muchos de estos casos nos encontraríamos, en primer lugar, ante trayectorias laborales proclives a una profundización en el uso y profundización de las TIC. Y, en la misma línea, con personas receptivas a la formación en cualquier aspecto laboral, incorporada a sus vidas en los últimos años. Una vez roto el ciclo vital –bajo la secuencia de educación, producción y retiro (Alonso, 2004: 25-26)-, las TIC son un claro exponente de la necesidad de actualización continua que se exige en un mercado

laboral, también condicionado –como en el siguiente ejemplo- por los fabricantes de tecnología. La evolución del software obliga a una constante adaptación a la herramienta de trabajo y observamos que el conocimiento de la herramienta se percibe si no como superficial, sí al menos como de un dominio que no abarca toda la extensión del programa en cuestión, *utilizas el 40 o el 60 por cien (E8)*. Además, cuando el trabajador se familiariza con la nueva versión del software aparece otra posterior sobre la que deberá aprender a adaptarse de nuevo.

no tienes tiempo, porque cuando has aprendido mucho de ese programa, ya tienes una versión nueva. (E8)

3. TRAYECTORIAS REACIAS AL USO DE LAS TIC EN EL TRABAJO Y COMO BARRERA PARA EL EJERCICIO DE LA CIUDADANÍA.

Los procesos de adaptación a nuevas tareas mediadas por tecnologías digitales han sido percibidas, de forma general, como un progreso tanto para las sociedades como para los individuos que incorporaban las nuevas habilidades. La realidad del contacto directo y la relación con las TIC provoca, además, otras percepciones menos permeables a su uso incondicional. De este modo, para el grupo de mayores de 44 años con experiencia previa con las TIC, no todos estos procesos de inclusión se resuelven con actitudes como las expuestas en el párrafo anterior. Ello se debe, entre otros factores, a la existencia de cierta exclusión del trabajador más mayor de las nuevas adaptaciones. Esta práctica se cubre de una capa

de salidas naturales en la que el nivel de demandas de la empresa sobre el trabajador disminuye. De este modo, tal vez la protección laboral que, en ocasiones, le salva del despido relegue a estos trabajadores a un proceso de marginación del funcionamiento normal de la empresa. Este lugar común por el que trabajadoras y trabajadores ya no debían aprender más supone que, tras algunos años de adaptación a un escenario sobre el futuro y sus posibilidades a través de la técnica, se truncan los estímulos sobre la formación. Por el tiempo que le resta, los mayores se perciben a sí mismos como trabajadores que ya no cumplen los requerimientos, pues *estas fábricas querían también rendimiento inmediato (E1)*. Es entonces cuando la exclusión del trabajador de las nuevas adaptaciones, como se venía preparando, se cubre de una capa de *salidas naturales*, en las que las TIC aparecen como causantes de cierto deterioro de las responsabilidades en el puesto de trabajo.

Encontramos también que, en algunos casos, se trazaría una curva imaginaria en la que, tras alcanzar el cénit del ascenso en la escala laboral, el trabajador se podría permitir –ya vislumbrando el final de su ciclo– un desprendimiento del sobreesfuerzo que implicaría la renovación hacia un uso intenso de las herramientas digitales. Se pasa, entonces, de los requerimientos de adaptación al nuevo entorno a otra fase en la que el entorno ya no les pertenece, pues «la formación permanente es, de hecho, una selección permanente que rearticula de manera radical la estructura social de las edades ante el trabajo» (Alonso, 2004: 36). Este entorno tecnológico es ahora de la siguiente generación y se interioriza como un proceso natural.

Para aquellas y aquellos que han recorrido estas trayectorias, la

generación ha supuesto una barrera al conocimiento nuevo en el mundo laboral y el propio trabajador naturaliza este hecho, se mira en el espejo de las generaciones más jóvenes y en sus habilidades percibidas como 'innatas'. De alguna forma, para los más mayores (55 y más años) la puerta de entrada a las TIC estaba demasiado cerca, bajo los intereses empresariales, de la puerta de salida y la relación instrumental con lo digital rechazaba las cohortes cercanas a la jubilación.

Las propuestas de formación en TIC para estos grupos deberán luchar contra actitudes negativas sobre las TIC y/o sobre la formación en general. Junto a ello, una sensación por la que el proceso de rápida implantación de las TIC, en muchas ocasiones, les ha hecho sentir prescindibles (Aneesh, 2001: 384). Es entonces cuando la percepción del trabajador sobre sí mismo se ve afectada negativamente y tanto la preparación de los usuarios de cursos como el desarrollo de la formación no pueden obviar este factor de desarrollo emocional. Algunos procesos formativos para las élites generaban rechazo. proceso por el que una presentación antipática de la nueva tecnología sumada a demandas de aprendizaje con escaso retorno práctico no conseguía implantar de forma general, en aquel momento, el uso del ordenador.

sería el año 86, por ahí. Y el curso de informática era para abrirse las venas, [...], “a mí qué me importa ésto”, uno cero cero uno cero uno uno cero, que eran las combinaciones de los bits. [...] Tú no tocabas ningún ordenador, ni veías ninguna pantalla. [...] Si encontrase los apuntes sería divertido porque era antológico. (E9)

En ocasiones, la trayectoria parece entrar en un paréntesis en el que se

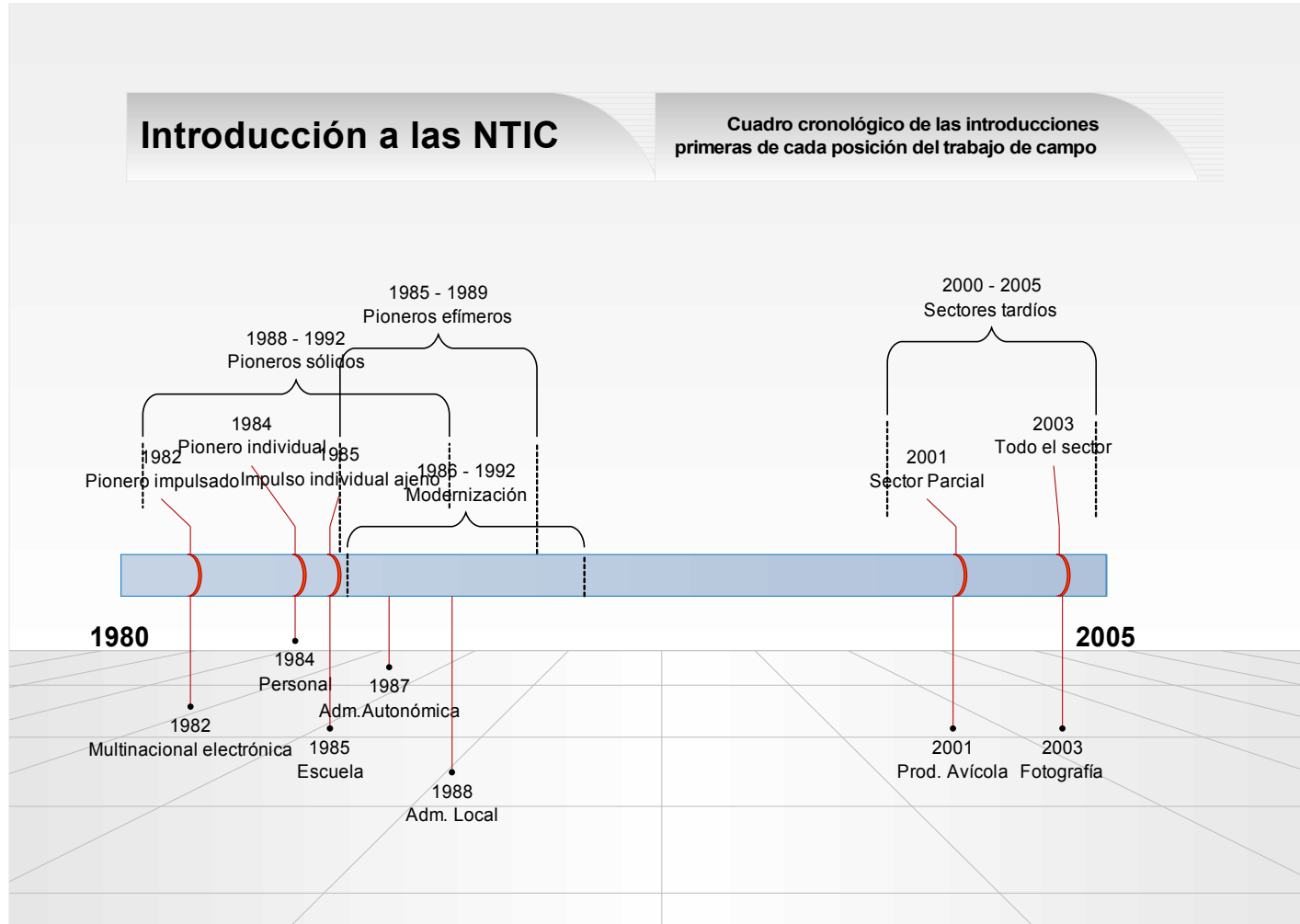
deja un tiempo de espera, un tiempo en el que llega la gente joven. En el seno de las empresas, el trabajador mayor percibe esa opresión entre generaciones, así los más jóvenes *empujan* a los más mayores que asumen el discurso de la empresa por el cual las TIC son complejas, y que por ser mayores les *vienen grandes*. Entonces los mayores admiten su incapacidad – como un estigma social (Goffman, 1990) sobre los mayores- para actualizarse en el uso de las TIC para la producción normal. Esta vivencia sobre la *lucha entre generaciones* podría llegar a reproducirse en la formación para el ciberespacio. Por ello, se precisa cierta atención en la composición del alumnado, en primer lugar, y en posibles interacciones que muestren resistencias a la colaboración fruto de experiencias previas viciadas.

En nuestra investigación hemos establecido una tipología dicotómica entre pioneros y tardíos que, de forma ideal, marcarían los límites de los dos extremos sobre los que se han ido introduciendo los mayores de 44 años al ciberespacio. Dentro de estas fronteras entre la vanguardia del cambio y la presión del entorno hacia el uso de las herramientas tecnológicas, tendríamos un elenco intermedio de posibilidades de introducción y acercamiento a las TIC. Algunas entradas tempranas demoraban su consolidación en el uso dado un contexto tecnológico más débil; otras lo hacían de forma fragmentaria, o cuando ya no quedaba más remedio debido a la transformación de su oficio; también los hay que han mantenido su posición de vanguardia y el estatus de pionero dentro de su esfera laboral. Con este panorama sobre los primeros pasos de los mayores en el ciberespacio tratamos de entender las formas del acceso al mismo, así como su incidencia en las trayectorias de uso posteriores.

Esta visión más o menos cercana a la idea del pionero en TIC provocaba actitudes positivas sobre los usos del ciberespacio. Por el contrario, la llegadas más tardías se diversificaban en una idea de las tecnologías de la información como un elemento que aterriza y se impone en sus trayectorias de forma más forzada.

Presentamos, a continuación, un cuadro cronológico que, durante los últimos 25 años, incorpora los distintos elementos que hemos recogido a través de las entrevistas. En él aparece la distancia entre las primeras incorporaciones de los pioneros y, tras un salto en el tiempo prolongado, se incorporan los tardíos pertenecientes a otros sectores de la producción, o a otras posiciones en la estructura de la organización.

Cuadro 1



Introducción a las NTIC

Cuadro cronológico de las introducciones primeras de cada posición del trabajo de campo

Fuente: elaboración propia

Para las generaciones más mayores y anteriores al acceso masivo a la educación en nuestro país, se reproducen toda una serie de prejuicios sobre capacidades de uso del ciberespacio que pueden convertirse en una cortapisa para una participación plena en la sociedad de la información. En este sentido y tal como rebatiremos en el siguiente apartado, las capacidades de los menos jóvenes se sustentan sobre una serie de prejuicios sin base alguna. Bajo esta tendencia peyorativa, una de las barreras más importantes en la formación de mayores en herramientas propias de una ciudadanía con múltiples servicios digitales pasa por un cúmulo de estereotipos asociados a la edad. La asociación de estas tecnologías a las generaciones más jóvenes ha provocado una construcción negativa de la relación entre menos jóvenes y TIC.

4. CAPACIDADES

Finalmente, conviene advertir nuevamente que la vinculación de los trabajadores con las TIC depende, en gran medida, de los sectores productivos por los que hayan discurrido sus trayectorias laborales. En este sentido, los individuos vinculados a multinacionales implantadas en nuestro país han trabajado con los cambios tecnológicos y la evolución digital, en ocasiones, desde hace tres décadas. Otros sectores han integrado las TIC, de forma general, en etapas más cercanas al presente. El mayor o menor contacto con las herramientas propias del teletrabajo muestra exclusivamente la experiencia previa y la posibilidad de avanzar desde estos puntos de partida anteriores. Sin embargo, ello no supone de ningún modo que las capacidades de los miembros de estas generaciones en el uso del ciberespacio sean menores y, en contra de esta hipótesis errónea de partida, no suponen una barrera, pues las TIC no son herramientas que generen exclusión per se, sino que son los mayores los que quedan excluidos de las posibilidades de un desarrollo pleno de sus facultades para el uso de las herramientas electrónicas en general y del desempeño del trabajo, en particular. En nuestras investigaciones hemos visto cómo las habilidades de los mayores no pueden quedar en entredicho, siempre que existan objetivos estratégicos en la vida de estas personas que impulsen a ese uso.

Es más, el uso modulado que hemos constatado en este grupo de edad lleva

implícitas una serie de virtudes en el desempeño de puestos de trabajo con algún componente de teletrabajo. El uso de las TIC para este grupo de edad supone un uso específico, un uso de las herramientas para fines concretos y claramente delimitados. En este sentido, su visión de las TIC como herramienta propiamente laboral y, en menor medida de comunicación y de ocio, repercute en una compartimentación saludable entre las esferas privada y laboral. Apuntamos este hecho ante la reiterada invasión mutua de las esferas del trabajo y de lo personal que afectan al teletrabajo (Sáez, 2008) y que, para este grupo de edad, puede suponer una ventaja comparativa.

Las virtudes que se derivan, para el teletrabajo, de un uso modulado de las tecnologías se resumen en una mayor productividad de los tiempos dedicados a lo estrictamente laboral y de una consecuente menor dispersión en el desempeño de las tareas. El conocimiento de esta peculiaridad redundaría en la incentivación de formas de teletrabajo saludables, pues una menor –idealmente una clara compartimentación– invasión del trabajo en la esfera de lo privado construye una actividad que permite delimitar mejor los tiempos y, por consiguiente, armoniza mejor con formas de conciliación familiar y laboral.

5. CONCLUSIONES

Este análisis pretende evidenciar la vinculación estrecha entre un recorrido vital a través de las trayectorias laborales y su capacidad de modular las actitudes –más que las capacidades– frente al uso de las TIC. Nos encontramos ante la construcción de una sociedad informacional de rápida implementación tecnológica ocurrida durante los últimos lustros. Por un lado, las posibilidades y límites en el desarrollo de nuevos puestos de trabajo para los trabajadores con más experiencia son un reto para la economía del conocimiento en nuestro país. Por otro lado, la estrecha vinculación entre el mundo laboral y el acceso a una ciudadanía plena condiciona la capacidad de informarse, de participar y de reflexionar sobre las sociedades actuales y futuras. Y ello, en tercer lugar, en una época de crisis que, de forma especial en nuestro país, conlleva unas elevadísimas tasas de desempleo.

Frente a ello, las habilidades en el ciberespacio o en formas como el teletrabajo se postula como una de las formas de empleo y autoempleo propias de la economía del conocimiento. Las habilidades asociadas a esta forma de trabajo se pueden canalizar en mejor medida cuando contamos con experiencias previas con las TIC. Junto a ello, las

posibles sinergias entre una dilatada trayectoria laboral y un uso modulado de las TIC pueden configurar un perfil de trabajo más cercano a las mejores condiciones del teletrabajo. Unas condiciones en las que la experiencia, la calidad y un uso eficiente de las TIC se conjuguen con un trabajo bien delimitado y armónico con la vida privada.

En los programas de formación, el conocimiento de las trayectorias de los trabajadores mayores de 44 años permite, en primer lugar, adecuar el currículum a grupos heterogéneos. En segundo lugar, la creación de nuevos puestos puede contar con las sinergias expuestas anteriormente y obtener del capital humano un trabajo eficiente y de calidad. Los procesos de inclusión de las TIC en cada sector productivo han condicionado sus actitudes sobre la formación en estas herramientas, pero también su visión sobre los usos del ciberespacio, de forma más general.

Finalmente, la inclusión de los ciudadanos en el ciberespacio como apuesta de futuro en nuestras sociedades no puede dejar a un lado, tal como muestran los datos, a varias generaciones con años de experiencia por sus trayectorias laborales. Cabe aprovechar los años en la esfera laboral por delante a los que sumar las oportunidades de los nichos de empleo del teletrabajo, pues el escenario de la economía del conocimiento en sus múltiples aplicaciones genera una tendencia expansiva e inevitable. No perder la experiencia acumulada de estos trabajadores y dotarla de mayores posibilidades en el mercado laboral que se está construyendo constituye una apuesta, cuanto menos, lógica y en el afán de crear puestos de trabajo cualificados y de calidad, socialmente beneficiosa.

La construcción de esta creciente ciudadanía basada en la información, la formación o la participación en el ciberespacio no puede quedar condicionada por la edad o por las circunstancias de unos sectores productivos u otros. Si se priva al conocimiento y a la información de una conceptualización como *bien*, como uno de los «bienes más valiosos de la sociedad» (Sáez, 2008: 54) que se está construyendo, pues su entrada en el mercado como un artículo más para la venta y el beneficio puede reproducir las asimetrías de la estructura social en su conjunto.

6. BIBLIOGRAFÍA

ANEESH, A. (2001): «Skill saturations: Rationalization and post-industrial work», *Theory and society*, [Online].

ALONSO, L. (2002): «La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión», vol. 107, 21-28. *Reis, Revista Española de Investigaciones Sociológicas*.

--- (2007): *La crisis de la ciudadanía laboral* (1ª ed.). Barcelona: Anthropos.

BECK, U. (2003): *La Individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2006): *El futuro demográfico de Europa: transformar un reto en una oportunidad*. Bruselas: Comisión de las Comunidades Europeas.

GARCÍA DE EULATE, T. y LASTERRA, M. (2010): «La repercusión de la crisis en Navarra», *Revista de Estudios*, núm. 23.

GOFFMAN, E. (1990): *Stigma*. Londres: Penguin.

HOMS I FERRET, O. (1995): *El Futur del treball*, Barcelona: Associació Josep Narcís Roca i Ferreras.

INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO (2011): *Boletín Trimestral del Mercado de Trabajo. BTM (4º Trimestre) 2010*. Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal.

MORAGAS MORAGAS, R. (1991): *Gerontología social: envejecimiento y calidad de vida*. Barcelona: Herder.

QUEROL, V. (2011): *Las generaciones que llegaron tarde*. Barcelona: Ediciones UOC.

RILEY, M. (1986): «Overview and highlights of a sociological perspective» en: SÖRENSE A. B.; WEINERT, F.; SHERROD, L. (Ed.). *Human development and the life course*. Multidisciplinary perspective. NJ: Erlbaum. Hillsdale. p 153-175

SÁEZ SORO, E. (2008): *El trabajador distante: profesionales, teletrabajo y comunicación*. Valencia: Centro Francisco Tomás y Valiente de la UNED.