

**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID  
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS  
Y SOCIOLOGIA**

**INSERCIÓN LABORAL COMO TRANSICIÓN PSICOSOCIAL**  
*Dirigida por EDUARDO CRESPO*

**AMPARO SERRANO PASCUAL**  
Febrero 1995

**Presentada en el departamento de Psicología Social**

## INDICE

i. AGRADECIMIENTOS.....	1
ii. INTRODUCCION.....	2
<b><u>PRIMERA PARTE: REVISION CRITICA</u></b>	
SECCION PRIMERA: EL SIGNIFICADO DE LA JUVENTUD.....	9
Capítulo 1. EL CONCEPTO DE JUVENTUD.....	9
1. Introducción.....	9
2. Concepciones de juventud.....	10
1. Juventud como estado.....	11
2. Juventud como estadio.....	12
1. Juventud como estadio: perspectiva psicológica.....	12
2. Juventud como estadio: perspectiva sociológica.....	13
3. Juventud como generación .....	15
4. Juventud como construcción social.....	17
3. Conclusiones.....	19
Capítulo 2. ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE EL CONCEPTO DE IDENTIDAD.....	24
1. Introducción.....	24
2. Revisión histórica.....	26
1. Perspectiva clásica: Identidad como totalidad integrada.....	26
* Enfoque sociológico	
1. Sujeto como resultado del rol social.....	26
2. Identidad como proceso.....	27
3. Identidad como identificación grupal.....	28
* Enfoque psicológico	
4. El sujeto autómeta.....	29
5. Identidad como meta normativa.....	29

2. Nuevo enfoque: Identidad como proceso.....	32
1. Identidad como un logro.....	32
2. Identidad como práctica discursiva.....	32
3. Identidad como construcción social.....	33
3. Conclusiones.....	36
<b>Capítulo 3. CONTEXTO SOCIOLABORAL DE LA JUVENTUD ESPAÑOLA</b>	
1. Situación sociolaboral.....	38
1. Factores que influyen en el mercado de trabajo.....	38
2. Situación de la juventud en este mercado de trabajo.....	39
2. Causas del especial impacto de la crisis de empleo en la población juvenil....	40
1. Explicaciones centradas en los factores de demanda de trabajo.....	40
2. Explicaciones centradas en los factores de oferta de trabajo.....	42
3. Consecuencias de esta frágil situación de los jóvenes en el mercado de trabajo.....	46
1. Crisis del trabajo a nivel cuantitativo.....	46
2. Crisis del trabajo a nivel cualitativo.....	46
3. Carácter diferenciado de las repercusiones.....	53
<b>Capítulo 4. CONCLUSIONES. ¿QUE SIGNIFICA SER JOVEN?</b> .....	55
<b>SECCION SEGUNDA: SOCIALIZACION LABORAL</b> .....	59
<b>Capítulo 1. INTRODUCCION</b> .....	59
<b>Capítulo 2. LA NOCION DE SOCIALIZACION LABORAL</b> .....	60
<b>Capítulo 3. EL CONCEPTO DE CARRERA</b> .....	66
<b>Capítulo 4. FASES DE LA CARRERA LABORAL</b> .....	67
1. Socialización ocupacional.....	67
1. Introducción.....	67
2. Componentes del proceso de socialización ocupacional.....	68
1. Componentes personales.....	68
2. Componentes sociales.....	73

3. Componentes interpersonales.....	78
a. Componentes organizacionales.....	78
b. Componentes grupales.....	81
3. La noción de poder.....	84
1. Bases de poder.....	87
2. Ideología.....	92
a. Naturaleza del poder que interviene en la interpretación de la realidad.....	92
b. Naturaleza del poder basado en la definición de los canales de intervención frente a la realidad.....	94
3. Conclusiones.....	96
4. Identidad profesional.....	99
<b>2. Socialización anticipatoria.....</b>	<b>105</b>
1. Teorías de la elección ocupacional: enfoque psicológico.....	106
2. Teorías de la causación social: enfoque sociológico.....	109
3. Hacia una nueva forma de comprensión de la socialización.....	112
<b>Capítulo 5. CONCLUSIONES.....</b>	<b>114</b>
<b>SECCION TERCERA: SIGNIFICADO DEL TRABAJO.....</b>	<b>118</b>
<b>Capítulo 1. INTRODUCCION.....</b>	<b>118</b>
<b>Capítulo 2. CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES DEL DESEMPLEO.....</b>	<b>119</b>
<b>1. Dimensiones psicológicas.....</b>	<b>119</b>
1. Salud mental.....	119
2. Aspiraciones y lugar de control.....	120
3. Identidad.....	121
4. Autoestima.....	123
<b>2. Dimensiones psicosociales.....</b>	<b>123</b>
1. Ajuste social.....	123
2. Actitudes sociopolíticas.....	124
a. Implicación política.....	124
b. Movilización política.....	127
3. Efecto diferencial en la juventud.....	128

Capítulo 3. ACTITUDES HACIA EL TRABAJO.....	131
Capítulo 4. CONCLUSIONES.....	139

**SEGUNDA PARTE: ANALISIS EMPIRICO**

SECCION PRIMERA: INTRODUCCION.....	142
SECCION SEGUNDA: CUESTIONES METODOLOGICAS.....	148
1. Método de análisis.....	148
2. Precisiones conceptuales.....	151
3. Diseño de la muestra.....	156
SECCION TERCERA: SOCIALIZACION LABORAL.....	162
Capítulo 1. INTRODUCCION.....	162
Capítulo 2. SIGNIFICADO DE LA INSERCIÓN LABORAL.....	162
1. Introducción.....	162
2. Establecimiento de ritmos temporales.....	162
3. El trabajo como reconstrucción simbólica de la realidad.....	172
1. Consideraciones previas.....	172
2. Aspectos sociolaborales que explican el poder socializador.....	174
a. Características peculiares del contexto laboral.....	174
b. Características ideológicas del proceso de transformación social.....	175
3. Carácter diferenciado del poder socializador según la situación del joven..	178
3. Modificación de los espacios simbólicos en los que se construye la identidad.....	185
1. Consideraciones previas.....	185
2. Emancipación familiar.....	187
3. Identidades colectivas: Referencias sociales.....	194
4. Legitimidad pública.....	197
5. Conclusiones.....	203

### Capítulo 3. SIGNIFICACION SUBJETIVA DE LA EXPERIENCIA LABORAL

<b>1. Introducción.....</b>	<b>205</b>
<b>2. La experiencia con la tarea: desarrollo y realización personal.....</b>	<b>206</b>
1. Consideraciones previas.....	206
2. Relación diferencial entre grupos de edad y orientaciones expresivas.....	208
3. Relación diferencial entre situación profesional y orientación expresiva.....	210
4. Representación social del tiempo y del sujeto.....	212
<b>3. Experiencia con la tarea: sentimiento de utilidad social.....</b>	<b>219</b>
1. Consideraciones previas.....	219
2. Relevancia de la orientación de utilidad social: Carácter de evidencia.....	220
a. La utilidad como contribución a la comunidad.....	221
b. Utilidad como posibilidad de observar las consecuencias del trabajo.....	223
- Posibilidad de observar para qué sirve el trabajo.....	223
- Posibilidad de observar para quién sirve el trabajo.....	227
<b>4. Experiencia con la jerarquía y con los compañeros: Sentimiento de control.....</b>	<b>227</b>
1. Consideraciones previas.....	227
2. Dimensiones del control: autonomía, independencia y seguridad.....	229
- Autonomía .....	229
- Independencia .....	231
- Seguridad .....	232
- El concepto de proyecto.....	235
3. Procesos de regulación social en la empresa.....	238
1. Consideraciones previas.....	238
2. Relaciones jerárquicas.....	241
1. Consideraciones previas.....	241
2. Dispositivos de poder basados en la génesis de sumisión:	
El poder coactivo.....	242
2.1. Génesis de la dependencia material: presión exógena.....	242

2.2. Génesis de una dependencia simbólica.....	249
- Consideraciones previas.....	249
- Génesis de la dependencia expresiva.....	250
3. Dispositivos de poder basados en la construcción de alternativas: legitimación de las relaciones contractuales.....	257
a. Papel de la socialización profesional.....	258
b. Papel de la socialización anticipatoria.....	266
- Consideraciones previas.....	266
- Influencia de aspectos económicos y sociales.....	267
- Aspectos culturales.....	279
3. Relaciones horizontales.....	285
1. Consideraciones previas.....	285
2. El grupo como sujeto u objeto de poder.....	287
3. Pluralidad de subgrupos de trabajadores.....	287
- Criterios múltiples de categorización grupal en la situación de trabajo.....	288
- Relaciones intragrupales conflictivos:	
a. Intereses divergentes.....	290
b. Características personales que generan una diferenciación grupal.....	292
4. Diferencias en el papel jugado por los compañeros en función del sector profesional.....	308
5. Papel de los compañeros en función del género.....	319
<b>Capítulo 4. CONCLUSIONES.....</b>	<b>323</b>
<b>SECCION CUARTA. TRAYECTORIAS DE TRANSICION .....</b>	<b>325</b>
<b>Capítulo 1. TIPOS DE TRAYECTORIAS.....</b>	<b>325</b>
<b>Trayectoria linal</b>	
1. Reproducción de la situación social de las clases trabajadoras.....	326
2. Reproducción de la situación social de las capas medias.....	332

**Trayectorias de movilidad:**

**Movilidad descendente**

- 3. Itinerario de los deslizados..... 336
- 4. Itinerario de inversión..... 340

**Movilidad ascendente**

- 5. Itinerario de movilidad ascendente..... 344

**Capítulo 2. DIFERENCIAS EN LA FORMA DE CREAR SENTIDO**

<b>EN LA SITUACION DE TRABAJO .....</b>	<b>347</b>
1. Concepciones de proyecto personal.....	347
2. Fuentes explicativas predominantes de la condición laboral.....	348
3. Variables significativas con las que se construye sentido a la experiencia laboral.....	348
4. Concepto de la posición del sujeto en el mundo .....	349

<b>SECCION QUINTA. CONCLUSIONES.....</b>	<b>350</b>
--	------------

<b>APENDICE.....</b>	<b>372</b>
----------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>385</b>
--------------------------	------------



## I. AGRADECIMIENTOS

Quisiera expresar mi profundo agradecimiento al Director de esta tesis, Eduardo Crespo, por su inestimable seguimiento y su perseverante ayuda. Su agudeza analítica y su continuo apoyo han supuesto para mí un estímulo constante.

También deseo expresar mi profundo agradecimiento a los profesores Jose Luis Alvaro, Joelle Bergere, Jose Ramón Torregrosa y Guy Bajoit cuyos comentarios críticos y aportaciones analíticas han enriquecido esta investigación.

Mi profundo agradecimiento también a Wouter, Araceli y al resto de mi familia cuya indescriptible confianza, apoyo y ayuda explican la ilusión con la que se ha desarrollado esta investigación.

También va dirigido mi agradecimiento al Ministerio de Educación y Ciencia, que al haberme otorgado una beca de formación, ha posibilitado el desarrollo de esta investigación.

Y como no, también mi sincero agradecimiento a todas las personas que de un modo u otro me han ayudado en esta investigación, y especialmente, a todos aquellos jóvenes que me prestaron un poco de su tiempo para contarme su experiencia como trabajadores...

..."Tras el período en el que el mundo occidental había gozado de orden, tranquilidad, unidad y unicidad con su Dios Verdadero y su Trinidad aparecieron vientos de cambios que presagiaban malos tiempos (...) la rueda de la Fortuna había atropellado a la Humanidad (...) Y la humanidad, que tan alto había llegado, cayó muy bajo. Lo que antes se había consagrado al alma, se consagraba ahora al comercio (...) Mercaderes y charlatanes se hicieron con el control de Europa, llamando a su insidioso evangelio "La Ilustración" (...) El campesino, humilde y piadoso, Pedro Labrador, se fue a la ciudad a vender a sus hijos a los señores del Nuevo Sistema para empresas (...) el nuevo destino de Pedro el Labrador sería muerte, destrucción, anarquía, progreso, ambición y autosuperación. Iba a ser un destino malévol: ahora se enfrentaba a la perversión de tener que IR A TRABAJAR..." (Kennedy Toole, 1980, p. 39)

## ii. INTRODUCCION

Cuando un investigador se acerca por primera vez a un objeto de investigación como el trabajo, la primera sensación que se deriva de este primer contacto es desconcierto y desorientación. ¿Por qué se ha dedicado tanta atención, no sólo por sociólogos, sino también psicólogos, filósofos, pedagogos, antropólogos, economistas... (y así podría seguir citando cada rama de las ciencias sociales)? ¿Qué particularidad presenta tal tema de investigación para que resulte un objeto de preocupación e interés intelectual extendido y compartido de forma tan unánime por la mayor parte de las disciplinas sociales?

El hecho de que recoja de forma tan extendida el interés de las distintas ramas científicas muestra el importante papel del trabajo en los procesos de reproducción y legitimación social. Esta investigación, siguiendo dicha línea, tiene como objetivo analizar los procesos de regulación social que se derivan del trabajo. El trabajo es comprendido, y de este modo instituido, como núcleo de articulación y legitimación del orden social. Esto explica la importancia del momento de inserción sociolaboral de los jóvenes. Al estudio del significado y de las repercusiones psicosociales de este proceso de inserción ha sido dedicada la siguiente investigación.

El análisis de los procesos de socialización laboral ha puesto de manifiesto el papel constituyente e integrativo de lo social que presenta el trabajo. Sin embargo, también hay que destacar las hipótesis, tan extendidas en algunos estudios acerca del trabajo, que plantean las modificaciones operadas, en el momento actual, en gran parte de nuestros referentes ideológico-sociales, entre ellos, el valor del trabajo como núcleo central y articulador de nuestras sociedades

contemporáneas.

El estudio expuesto a continuación trata de observar el papel que juega la experiencia socializadora ligada al trabajo en la interiorización de las prescripciones normativas acerca del trabajo y del orden social. Se trata de una reflexión acerca del papel del trabajo en los mecanismos de reproducción y legitimación del orden social. Es decir, el análisis de los procesos de socialización laboral, más que ser un foco de atención analítico restringido a un espacio social muy concreto, el espacio laboral, trata de ser una reflexión acerca del funcionamiento de una sociedad como la nuestra que vive un momento de profundos cambios tecnológicos y mutaciones socioculturales. Este interés dirigido hacia uno de los fundamentos del orden social, el trabajo, me ha conducido lógicamente a una reflexión analítica acerca del poder y de sus mecanismos de expresión orientados tanto al encauzamiento del cambio social, como a la influencia en las decisiones, deseos y preferencias individuales y sobre todo a la exclusión de las posibilidades de resistencia por parte de los sujetos. Esta reflexión es especialmente importante en un momento social como el actual en el que los profundos cambios económicos, sociales y tecnológicos pueden conducir a una modificación del papel del trabajo en la reproducción y legitimación social. Las estrategias y prácticas individuales y colectivas de enfrentamiento a esta situación de cambio son indisolubles de las bases de ejercicio del poder social.

Una de las formas, quizás la más importante, a través de la cual se manifiesta el poder es mediante la formación de la individualidad humana, de tal modo que en torno a la identidad se articula gran parte de las dimensiones estratégicas de la interacción social. Frente al binomio agencia/estructura, o dicho de otro modo, individuo/sociedad, polarizaciones éstas muy frecuentes en los estudios de socialización y transición laboral, se subraya la condición del hombre como ser cultural. El estudio de un objeto social como el trabajo requiere, quizás más que nunca, la superación de tal polaridad ya que el trabajo actúa en nuestras sociedades occidentales como fundamento y núcleo de la socialidad. El trabajo, como empresa colectiva que es, aparece como el núcleo en torno al cual se articula gran parte de los procesos que expresan la dimensión colectiva de la existencia humana (cooperación, solidaridad, proyectos comunes, intereses compartidos, esfuerzo organizado) mostrando, de este modo, el hecho radical de nuestra socialidad. Ya en 1876 Engels observaba el trabajo, no sólo como una actividad de dominio sobre la naturaleza, sino también como un ámbito fundamental de desarrollo de la socialidad: "... el desarrollo del trabajo, al multiplicar los casos de ayuda mutua y de actividad conjunta y al mostrar

así las ventajas de esta actividad conjunta para cada individuo, tenía que contribuir forzosamente a agrupar aún más a los miembros de la sociedad. En resumen, los hombres en formación llegaron a un punto en que tuvieron necesidad de decirse algo los unos a los otros... " (Engels, 1876/1981, p.69). El trabajo, como constitutivo de la intersubjetividad, articula gran parte de los procesos de construcción y fundamentación de la identidad. Esto permite comprender la importancia de la etapa de transición sociolaboral del joven.

El proceso de inserción laboral tiene como marco normativo el conjunto de prescripciones sociales que organizan la transición joven/adulto. Esto hace que este proceso de inserción no pueda ser reducido a sus componentes estrictamente laborales, sino que, en dicho proceso interviene gran número de prácticas de poder que definen lo que significa tal proceso social. Por tanto, esta transición laboral aparece como un momento fundamental en la inserción social plena del individuo como agente social activo ya que el sujeto se integra en los espacios de "normalidad" socialmente definidos. El estudio de esta transición social como proceso socializador, al igual que no puede desvincularse de estos procesos normativos que fundamentan la transición al trabajo, tampoco puede desligarse del contexto general más amplio del sistema económico, a su vez difícilmente separable del político, dentro del cual surge y adquiere un sentido tal proceso de inserción al trabajo. Las características del contexto económico actual hacen que esta situación de transición al trabajo presente un carácter novedoso y particular. La situación de extendido desempleo, las condiciones de creciente precarización, tanto en la naturaleza como en el acceso al empleo, la situación de permanente transitoriedad laboral y social... que caracterizan el contexto económico actual al que acceden los jóvenes hacen que dicha transición se realice bajo grandes componentes de inseguridad e inestabilidad. A esta situación de incertidumbre laboral, habría que añadir las características sociales del momento en el que ingresan, que vendrían definidas por una situación de profunda mutación y cambio cultural. Si añadimos además a este contexto de indeterminación, su condición personal como jóvenes, caracterizada por la confusión e incertidumbre propias de dicha etapa, el proceso de transición y cambio adquiere connotaciones todavía más acentuadas.

La presencia de tales componentes de inestabilidad como principio de vida no hace sino entrar en colisión con el principio normativo que regula su proceso de transición que les orienta hacia la búsqueda de la autoafirmación y seguridad personal como fundamento de una identidad social adulta. Las prescripciones normativas que les presionan hacia el abandono de su condición juvenil

entran, por tanto, en contradicción con unas condiciones económicas que les instalan permanentemente en la transitoriedad, esto es, en la condición juvenil. Esta situación laboral hace de la condición juvenil, más que una situación de tránsito, una posición de permanencia.

Esta contradicción entre los componentes prescriptivos de la transición y la realidad económica hace que el objeto de estudio al que se dirige esta investigación, el significado subjetivo y social de la inserción al trabajo de los jóvenes, presente, en el momento actual, unas características peculiares que explican y justifican el desarrollo de una investigación. Esta presencia de expectativas y demandas sociales ambiguas, conflictivas y muchas veces contradictorias dirigidas hacia este grupo social, junto a la diversificación de las condiciones en que dichas demandas se ejercen, ¿pueden generar en los jóvenes una falta de interés y una escasa identificación con el trabajo, en particular, y con el mundo adulto en general? En el trasfondo de esta reflexión se encuentra una fundamental interrogación dirigida al papel del trabajo como fundamento de legitimación social en una sociedad que no puede proporcionar trabajo a todos sus integrantes.

Las consideraciones anteriores me han conducido a llevar a cabo una reflexión crítica acerca del concepto de identidad, tratando así de describir algunos de los mecanismos de construcción social implicados en ello. Se pone de manifiesto el papel de los "dispositivos de saber" para la localización del individuo en un espacio de posibilidades. El estudio de las formas de comprender el sentido y significado de la condición juvenil y de su antítesis, la condición adulta, permitirá comprender cómo se articula este proceso de transición. De este modo, haremos una revisión teórica de las formas de comprender, en algunos estudios psicológicos y sociológicos, la condición juvenil y la identidad. Observaremos los mecanismos de regulación y normalización presentes en tal construcción social de identidades. La polarización joven/adulto, más que ser un reflejo de una realidad existente a priori, es un mecanismo de establecimiento normativo de la dirección que debe tomar todo proceso de desarrollo para que sea "normal". Se define una norma como verdad absoluta, ésto es, dada por supuesto, que hace que las características del individuo sean juzgadas en relación con esta norma, orientando así el proceso de desarrollo individual hacia una determinada dirección. Los mecanismos de poder y control operan hasta en la experiencia más íntima del individuo consigo mismo.

El trabajo aparece como el núcleo que fundamenta y regula dicho proceso de transición joven/adulto, a causa de las posibilidades de autonomía económica, social y psicológica y del

reconocimiento social que posibilita. El trabajo actúa como "garantía de normalidad" lo que convierte a éste en un factor de reconocimiento social (desde una perspectiva micro) y en un criterio de fundamentación del orden social (desde una perspectiva macro). Se ponen así de manifiesto los procesos de normalización existentes en dichas formas de comprender la génesis de un tipo de identidad, la identidad adulta, que corresponde con el ideal social al que todo individuo se supone que debe tender, un sujeto agente, integrado y autónomo que actúa como base y fundamento legitimador en nuestras sociedades occidentales.

La influencia de estos procesos normativos en dicha transición no se restringe a su incidencia en la definición y categorización de la identidad, sino que en el lugar de trabajo opera una pluralidad de procesos socializadores. Por ello, se ha dedicado un apartado al análisis de la incidencia de otros procesos de socialización en la situación de trabajo mediante una breve revisión de la forma como dichos procesos han sido comprendidos por parte de las investigaciones sobre la socialización laboral. Finalmente, se observará la necesidad de integrar dichas reflexiones a partir de una concepción crítica y renovadora de la noción de poder y control social.

A pesar de que esta investigación trata de ser un análisis de los mecanismos de regulación social que acompañan al trabajo, no pueden omitirse los componentes de agencia y de negociación que acompañan a toda interacción social. De este modo, las estrategias de poder que operan a través del trabajo, más que tener como resultado la regulación homogénea y la unificación de conductas a través de los mecanismos socializadores, estimulan una pluralidad de comportamientos, como consecuencia de los distintos contextos de los que los jóvenes proceden. El conflicto y la negociación se dan ante definiciones plurales de la situación, pero también ante estrategias diferenciadas de situarse ante la situación de trabajo, en parte derivadas de las condiciones plurales de existencia, pero que también pueden ser, tal vez, el reflejo de espacios de libertad y disidencia frente a lo regulado.

Esto me ha conducido a prestar una especial atención a los mecanismos de socialización anticipatoria y, con éstos, a la pluralidad de espacios laborales en los que los jóvenes se integran. La existencia de estas situaciones, que diversifican los procesos de transición, explica que más que un proceso de socialización, tengamos que hablar de plurales procesos socializadores. Ni la capacidad de resistencia ni la interiorización de los objetivos laborales se distribuyen aleatoriamente entre la población, sino que distintas características de los jóvenes, como aquellas

ligadas a su origen social, sexo, nivel educativo y situación laboral, van a jugar un papel muy importante en la diversificación de las formas de construcción y negociación de sentido en el lugar de trabajo.

Para el estudio de esta pluralidad de procesos, he procedido en tres fases en la **primera parte teórica**. En primer lugar, en la primera sección de esta primera parte teórica se ha abordado un análisis crítico del objeto de estudio, la **juventud**, con el objetivo de comprender y contextualizar el sentido de esta etapa social, así como la construcción operada de este proceso de transición social. En este sentido, se entenderá la importancia del estudio del papel de las contradicciones generadas a causa de los recientes cambios sociales, organizacionales y laborales en las demandas normativas dominantes frente a la inserción al trabajo, a la actitud deseable hacia la actividad laboral, hacia las jerarquías y hacia los compañeros de trabajo, así como al proyecto profesional y social. De hecho, como veremos en la segunda sección, gran parte de los estudios más recientes sobre **socialización laboral** han surgido como resultado de una reflexión y de un renovado interés en el estudio de las repercusiones de los cambios sociales y organizacionales en distintas dimensiones vinculadas al trabajo (la tarea, las jerarquías, los compañeros). Las preguntas que han orientado estas investigaciones van dirigidas, muchas veces, a una reflexión sobre la posible mutación del valor trabajo, que implicaría una pérdida de centralidad de la actividad laboral, un rechazo aparente de las relaciones jerarquizadas y una tendencia, cada vez más patente, a la individualización de las relaciones laborales. Los jóvenes que han sido socializados en esta etapa de cambios serían los mejores indicadores del impacto de esta situación a un nivel social y de la posible dirección de una reacción ante estos cambios. De hecho, como veremos en la tercera sección, los estudios sobre el **significado y el valor del trabajo** han puesto de manifiesto la estrecha interconexión existente entre el trabajo y la realidad, de tal modo que en torno al trabajo se articula gran parte de las bases de reproducción y legitimación adulta. Una nueva forma de relacionarse con el trabajo (y con sus distintos componentes) podría implicar, no solo la pérdida de legitimidad de la institución trabajo, sino también un cuestionamiento de algunos de los referentes dominantes del mundo adulto.

En la segunda parte dedicada al **análisis empírico** se ha reflexionado sobre estas cuestiones a través del estudio hermenéutico del "mundo vivido del trabajo" y de la **experiencia social de algunos jóvenes con el mundo laboral**. El análisis empírico ha tratado de ser, por tanto, una reflexión acerca del significado subjetivo de tal proceso de transición laboral. Los aspectos que

articulan esta reflexión han sido, por un lado, la contradicción entre los criterios normativos e ideológicos que se integran en tal proceso y la situación económica y social que contextualiza y dota de un sentido a tal transición. Por otro lado, el análisis se ha dirigido a recoger la pluralidad de condiciones de ejercicio de poder y de negociación del orden social. En suma, se trata de una reflexión sobre los fundamentos de legitimidad que se articulan en torno al trabajo dominantes en una sociedad como la nuestra plural, contradictoria y compleja.

El análisis que sigue a continuación se ha dirigido, por tanto, al estudio de la pluralidad de mecanismos de reproducción y negociación del orden social que se ponen en juego en los momentos de transición social, a partir de la consideración de los procesos de dotación de sentido de las experiencias laborales de algunos jóvenes que han ingresado recientemente al mundo laboral.



## PRIMERA PARTE: REVISION CRITICA

### SECCION PRIMERA: EL SIGNIFICADO DE LA JUVENTUD

#### Capítulo 1. EL CONCEPTO DE JUVENTUD

##### 1. Introducción

La juventud como objeto de investigación se ha convertido en un importante tópico de análisis, especialmente durante las últimas dos décadas. En los últimos años se han desarrollado, tanto en España como en muchos países francófonos y anglófonos, numerosos estudios acerca de los problemas de inserción social derivados de la crisis de empleo que caracteriza nuestras sociedades occidentales. En nuestro país, gran parte de estas investigaciones se caracteriza, metodológicamente, por tratarse de análisis cuantitativos desarrollados a partir de encuestas o sondeos de opinión, muchos de los cuales presentan una perspectiva regional. En cuanto a la orientación teórica que presentan, la mayor parte de estas investigaciones tiene como marco analítico los procesos de socialización e inserción social. A pesar de la gran variedad de orientaciones y de perspectivas de estos estudios, muchos de ellos comparten una tónica común, la indefinición o plural definición del objeto de estudio "juventud", circunstancia ésta que dificulta una comprensión y discusión clara.

Los análisis del "fenómeno juvenil" remiten a procesos que van más allá del conjunto de sujetos al que el mismo concepto refiere. En principio dicho concepto es comprendido como una categoría demográfica (lo "juvenil" como alusión a determinados grupos de edad). Sin embargo se pone de manifiesto el conjunto de asunciones con las que dicha categoría se aprehende y que revela presupuestos normativos sobre el tipo de comportamientos esperables y deseables en cierto grupo de personas. La pluralidad de definiciones mantenidas en las distintas investigaciones sobre la juventud muestra la necesidad de considerar la forma en que se construye social y analíticamente

tal grupo social y la manera en que dicho concepto es interpretado por los distintos agentes sociales. Hoikkala (1990) plantea cómo muchas disciplinas y tradiciones teóricas han identificado a la juventud como una totalidad coherente; sin embargo el objeto analítico no puede darse por supuesto.

A continuación se expondrán las concepciones de juventud dominantes en algunas investigaciones para observar, finalmente, las contribuciones que las nuevas teorías críticas plantean en torno a dicha concepción.

## 2. Concepciones de juventud

En la definición del concepto de juventud mantenido por distintos autores, se puede observar una gran polisemia y ambigüedad. Es más, a la hora de definir el concepto de juventud suele acudir al término que lo niega, esto es, el concepto de adulto. Generalmente, el grupo social juventud es entendido bajo una concepción implícita que le atribuye una misión, la de convertirse en su negación: en adulto. Este estatus implica la consecución de una meta atribuida socialmente a todo individuo para su pleno reconocimiento social.

La perspectiva desde la que se aborda la mayor parte de los análisis sobre juventud consiste en un enfoque socializador que investiga a la juventud como un objeto de la reproducción social. El concepto de adulto va ligado intrínsecamente al principio de inserción social. Las presiones sociales que estimulan al individuo a convertirse en adulto constituyen, así, una forma de socialización.

Muchas investigaciones sobre la juventud mantienen un concepto plural de joven, en función de las características que se deseen subrayar del estado al que tiende. De este modo, puede ser comprendido como **proceso de transición** (Bouffartigue, 1990; Prieto, 1989; Sherif, 1984), de **tránsito** (Sanchís, 1991), **proceso de incorporación a la sociedad** (López Jiménez, 1989), una **condición social** (Fernández Enguita, 1989; Zárraga, 1985, 1988), **proceso social** (López Jiménez, 1989; Zárraga, 1985), **un tiempo de espera** (Gil Calvo y Menéndez, 1985), **un estadio o período** (Erikson, 1968/74; Furnham y Gunter, 1989; Piaget, 1955), una **generación** (Montoro Romero, 1989), un **mito o modelo colectivo de comportamiento** (Feixa i Pampols, 1989), una **moda y valor** (Ayerdi y Taberna, 1991; Yago Luga y Lucía Martín, 1980), un **futuro y porvenir** (Scheunpflug y Gängler, 1991), entre otros.

Los contenidos implícitos en las distintas definiciones apuntan a procesos diferentes, aunque muchas veces se apliquen para designar lo mismo. Si la psicología evolutiva entiende tal concepto en función de un marco interpretativo de desarrollo biológico y psicológico del sujeto (Erikson, 1968/74; Furnham y Gunter, 1989; Kieselbach, 1989; Piaget, 1955) otros autores consideran, más bien, el contexto económico y sociocultural donde tal categoría adquiere un contenido social (Zárraga, 1985, 1988).

Veamos a continuación las **concepciones principales** que algunos estudios sobre juventud han mantenido sobre este concepto.

### 1. Juventud como estado:

Una primera concepción, poco frecuente en las investigaciones, es la de juventud como **estado o estatus**. Con esta definición, se entiende a la juventud como una posición social. La edad aparece así como un criterio de adscripción de posiciones en la estructura social (Torregrosa, 1972). Muy cercana a esta noción es la concepción, tan extendida en los medios de comunicación de masas, que hace de lo juvenil un modelo de comportamiento (Iglesias de Ussel, 1989) y un valor (Bardón Fernández, 1980; Yago Luga y Lucía Martín, 1987) y que destaca la especificidad de este grupo que ha pasado a ser un modelo cultural en la sociedad contemporánea. Esta valoración de los rasgos juveniles es observada, muchas veces, como el resultado del importante mercado de consumo creado para ellos, a causa de la gran disponibilidad de tiempo libre en mano de éstos (Ayerdi y Taberna, 1991; Calvo Bueza, 1980). Lo "joven" se utiliza como objeto de consumo (Ayerdi y Taberna, 1991; Cánovas, 1984).

Algunas de estas investigaciones mantienen una perspectiva antitética a la de los estudios que veremos posteriormente. En este caso, no es la sociedad adulta el referente valorado al que tiende todo joven (como lo es en el caso de las investigaciones que veremos a continuación, que consideran a la juventud como un estadio), sino, por el contrario, las características atribuidas al grupo juvenil actúan, para estas perspectivas, como el modelo de comportamiento a seguir por gran parte de los componentes de la sociedad adulta. Curiosamente, esta orientación de la sociedad adulta hacia algunos rasgos juveniles suele observarse de forma crítica, lo cual no ocurre con la perspectiva posterior. Bajo esta perspectiva, se suele insistir en el carácter manipulador de los agentes publicitarios que utilizan y promocionan algunos de los rasgos vinculados a la cultura juvenil para estimular el consumo. Sin embargo, este carácter manipulador no se explicita cuando,

como ocurre con el enfoque posterior, el referente al que el joven parece tender es el de la sociedad adulta y cuando, con estos procesos de influencia, se trata de estimular el ingreso de la juventud en el sector productivo. Este último proceso se naturaliza (es observado como fruto de un desarrollo biológico y social), mientras que el anterior (juventud como estado) es juzgado como fruto de un proceso de influencia y de manipulación consumista. No es necesario insistir en el referente considerado como incuestionable y no problemático en gran parte de estos estudios.

## 2. Juventud como estadio:

Frente a esta primera concepción, juventud como estado, una **segunda concepción** se refiere a la juventud como un **estadio** (estado incompleto). En este sentido, la juventud se analiza como una situación de paso o transición de un estado a otro (Bouffartigue, 1990; Fernández Enguita, 1989; Gil Calvo y Menéndez, 1985; Prieto, 1989; Rianza, 1986; Sherif, 1984). La incertidumbre e indefinición les caracterizaría como grupo (Sherif y Sherif, 1970). Desde esta perspectiva el concepto de juventud no tiene contenido en sí mismo, sino tan sólo en su relación con otro (niñez, adultez). Se observa a la juventud desde la perspectiva de las necesidades del mundo adulto y de los intereses de los agentes de socialización. Podrían destacarse dos tendencias en las investigaciones que consideran a la juventud como un estadio, una primera, que es la que abordaremos a continuación, enfocada desde la **psicología**, y una segunda desde la **sociología** fundamentalmente.

### 1. Juventud como estadio: perspectiva psicológica

Dentro de la psicología, especialmente la psicología evolutiva, la perspectiva más común ha sido relacionar cambios biológicos con desarrollo político, cognitivo y social (Dubar, 1991). La adolescencia o juventud está asociada a transformaciones fisiológicas, cognitivas y afectivas. Una serie de desarrollos, fundamentalmente fisiológicos, conducen a una necesaria reorganización del conjunto, adquiriendo la forma de una crisis (Lehalle, 1986). Esta perspectiva evolutiva, enmarcada en una concepción de desarrollo, liga las condiciones de este estadio a transformaciones biológicas y psicológicas que provocan una reestructuración de la personalidad, en este sentido hacia una personalidad más adaptada al medio social (lógica, autoiniciada, automotivada). Así se reclama implícitamente al joven atributos que tiendan al estadio adulto, como madurez moral y cognitiva (Piaget, 1976), adopción de un rol laboral y sexual (Erikson, 1968/74), pensamiento lógico (Furnham y Gunter, 1989), posicionamiento ideológico en el mundo (López Sánchez, 1980), relaciones recíprocas (Dubar, 1991), asunción de responsabilidades productivas, conyugales,

domésticas y parentales (Gil Calvo y Menéndez 1985), orientación de sus vidas (frente a la inestabilidad y sugestionabilidad anterior), tolerancia (Viney, 1983), independencia (Zárraga, 1988), madurez cognitiva y moral (Furnham y Gunter, 1989), realismo (Torregrosa, 1972) y compromiso social. Frente a cierta definición heredada de la realidad, ambigüedad y confusión en la definición de categorías significativas socialmente, maleabilidad, transitoriedad, inestabilidad, sugestionabilidad y capacidad de atracción hacia nuevas ideas, rasgos éstos con los que se define al grupo juvenil, se demanda implícitamente la certidumbre normativa y moral.

Los desarrollos biológicos y psicológicos, indisolublemente ligados a desarrollos sociales, suponen un estado de maduración personal y por tanto, los jóvenes son percibidos como pre-adultos. Bajo esta concepción se asume que la juventud es una carencia y, al vincularse a conceptos como crisis de identidad y conflictos internos ("storm and stress"), ofrece una imagen de joven en una actitud anti-social (Bhavnani, 1990)<sup>1</sup> que hace que la juventud sea vista como un problema (González Blasco, 1989). La consecución del estado adulto (y con él, de los rasgos anteriormente detallados), más que entenderse como producto de una socialización del sujeto, se comprende como maduración fisiológica y por tanto **universal**, lo que hace de la consecución de este estado no sólo un deber social sino una **necesidad individual**. Esta naturalización del proceso de desarrollo implica que, muchas veces, se hagan intercambiables los conceptos de identidad y de adulto. Se equipara desarrollo psicológico con desarrollo moral. En resumen, estas concepciones psicológicas caracterizan a la juventud por su indefinición, y por lo tanto dicha categoría se define en función de lo que todavía no es. Así, se percibe a la juventud como un proceso, como un tiempo de espera (Vallés, 1989), como un preadulto en proyecto de definición. Esta concepción entiende a la juventud por su defecto, por su incompletud, mostrándose a la juventud como un **déficit**. Esta idea de la juventud como un defecto implica un planteamiento moral (Zárraga, 1985). La consecución del estado adulto (realización de la identidad) aparece, de este modo, como una meta normativa y un deber moral (Slugoski y Ginsburg, 1989).

## 2. Juventud como estadio: perspectiva sociológica

Bajo esta interpretación, enmarcada en una trayectoria sociológica, el estadio de juventud es

---

<sup>1</sup> Un ejemplo de esta concepción puede verse en el artículo "Tribu de combate" de EL País, 10 de Febrero de 1991 que relaciona adolescencia, crisis de identidad y peligro o amenaza social.

función de las estructuras productivas y demográficas. Frente a la concepción anterior, fundamentalmente psicológica, que atiende a procesos de cambio individual, distintos autores han planteado la necesidad de considerar el **contexto social** en que se desarrolla el proceso de juventud. El origen de los cambios viene dado por presiones externas más que internas. Se cuestiona que la transición se deba a cambios biológicos y psicológicos y se muestra que es más social que natural (Bhavnani, 1990). Si bien consiguen superar el enfoque a-histórico anterior, sin embargo, al igual que las investigaciones anteriores, el estadio adulto se hace sinónimo de integración social y por lo tanto la juventud es definida como un proceso de incorporación a la sociedad (López Jiménez, 1989). Ya que implícito al concepto de adulto está el pleno reconocimiento social, distintos autores plantean la amenaza implícita cuando la capacidad fisiológica para asumir el rol de adulto (derechos y responsabilidades) y las presiones sociales para su asunción no van acompañadas de la posibilidad de acceder a éste, dada la desfavorable situación del joven en el mercado laboral (Fernández Enguita, 1989; Zárraga, 1988). Así se pide a los jóvenes independencia, responsabilidad y ambición personal (Pearl, 1970) y se les ofrece dependencia y estancamiento. No son poco frecuentes los discursos que, bajo este enfoque, observan a la juventud como una víctima social, fruto de condiciones (o condicionamientos) sociales<sup>2</sup>. La juventud es percibida, en este caso, bajo la óptica de la reproducción social, en función de su constitución como agente social. Las expectativas reclamadas se dirigen a los rasgos socialmente atribuidos a un sujeto adulto (autonomía, madurez, pensamiento lógico, ideas coherentes y estructuradas sobre el mundo). A menudo se observan en estas perspectivas connotaciones proyectistas, que hacen del joven la esperanza, esto es, el grupo en donde se condensan aspiraciones proyectadas en el futuro o bien el espejo que refleja lo que está por venir (de Miguel, 1980). Así son objeto de una especial atención, como frustradores o bien impulsores de proyectos del presente.

La transición es entendida, en este sentido, como un **proceso social**. Gran número de investigadores insertos en esta perspectiva sociológica considera a la juventud como un "fenómeno relativo". La juventud como fenómeno social no está presente en todas las culturas (Furnham y Gunter, 1989; Prieto, 1994) y es relativamente reciente (Aranguren, 1984; González, 1989;

---

<sup>2</sup>. Véase al respecto el artículo de El País, "Los hijos del Estado asistencial" del 24 de Mayo de 1990

Martínez Cortes, 1989; Montoro, 1985)<sup>1</sup>. La duración y la cantidad de juventud depende de la relación entre la estructura demográfica y la productiva (Gil Calvo y Menéndez, 1985; Prieto, 1989). No sólo la desmesurada prolongación de la juventud es un fenómeno relativamente reciente, también es nueva su clases sociales, incluido a la clase obrera (Sanchís, 1991).

Ligada a esta concepción, que contextualiza histórica y geográficamente a la juventud, aparece la idea de la pluralidad de juventudes y de grupos sociales dentro de este grupo de edad<sup>2</sup>. La juventud no es un fenómeno homogéneo (Martín Criado, 1993; Prieto, 1994; Rongc y Molitor, 1987). Podemos encontrar distintos tipos de juventud según las distintas condiciones estructurales (Schwartz, 1984). En este caso, la juventud aparece como una variable dependiente, relacionada con otras variables estructurales como clase social, situación económica y familia de procedencia. El proceso de juventud dependería del origen social del joven fundamentalmente. Distintas perspectivas<sup>3</sup> han insistido en la necesidad de un enfoque plural de juventud y se han centrado en el estudio de las culturas o subculturas generadas por estos grupos juveniles en distintas posiciones estructurales. Estas subculturas son analizadas fundamentalmente a través de trabajos etnográficos y tratan de observar sus relaciones con las culturas dominantes (Willis, 1977/88). Bhavnani (1990) observa que algunos de estos trabajos empíricos sobre las culturas juveniles, al centrarse en la reproducción cultural y en la regulación, no permiten observar adecuadamente las estrategias de respuesta a las relaciones sociales. Es decir, no logran superar el principio de la juventud como reproducción social. Este, en cambio, ha sido el objeto de las investigaciones que consideran a la juventud como generación.

### 3. Juventud como generación

Según esta concepción se considera a la juventud como un grupo (generación) en una fase, más

---

<sup>1</sup>. Algunos autores (Bhavnani, 1990; Zárraga, 1985) critican esta concepción de la juventud como un fenómeno reciente, sin precedentes

<sup>2</sup> Martín Criado (1993) critica en su tesis doctoral el sustancialismo teórico de la mayor parte de las investigaciones sobre juventud, al considerar a la juventud como un grupo, negando así la importancia de la clase social.

<sup>3</sup> Como por ejemplo, la escuela de Birmingham y su centro de Estudios Culturales Contemporáneos (estudios de etnografía estructural o marxista y teorías de la resistencia).

que de integración en la sociedad, de negación y reconstitución de ésta bajo unos nuevos términos (Ortega y Gasset, 1929; Torregrosa, 1972). En este sentido, la juventud es observada como motor de cambio social, en una relación de contradicción con el estadio adulto. Si la perspectiva anterior considera a la juventud como un medio de acceso a la sociedad adulta (interiorización de normas y objetivos sociales), esta orientación observa a lo juvenil como contrapuesto al orden social vigente. Si la misión del sujeto en la perspectiva anterior sería la reproducción social, en ésta se trataría del cambio social. Desde esta perspectiva, que enfatiza los aspectos culturales ligados al grupo juvenil, la relación entre los distintos grupos de edades (o generaciones) es comprendida como esencialmente conflictiva, ya que supone universos culturales en contradicción (Montoro, 1989) o en diferenciación (Torregrosa, 1972). El concepto de generación está intrínsecamente relacionado con el de subcultura, según el cual, la subcultura grupal se observaría como una forma particular de interpretar y percibir lo real (Bouffartigue, 1990), como un sujeto del cambio social. El grupo juvenil, para esta concepción, mantiene una relación de antítesis con lo instituido. La rebeldía y la transgresión definirían, según esta perspectiva, el modo de ser joven (Aranguren, 1984), dando lugar, tanto al "miedo a la juventud" (juventud como problema) como a la "idolatrización" de ésta (juventud como valor).

En algunas investigaciones, de hecho, esta concepción de joven como generación, por un lado, y la anterior, como estadio, por otro, se integran, tal vez como una pauta reguladora ante el miedo implícito al desorden y a la transgresión. Me refiero al discurso que sitúa a los rasgos revolucionario/conformista como términos en una determinista ley de desarrollo: el joven inconformista del presente se transformará en adulto conformista mañana<sup>4</sup>. En esta línea también podría incluirse aquellos planteamientos que hacen, curiosamente, tanto de comportamientos reivindicativos (terrorismo) como de comportamientos evasivos (pasotismo) el resultado de una misma manera de ser joven (véase al respecto de Miguel, 1980).

Esta concepción de juventud como generación suele acompañarse de tonos moralistas que interpretan la carencia de valores diferenciados, o la inexistencia de tal actitud conflictiva con los valores dominantes, como un déficit o una falta<sup>5</sup>. Además, en muchas ocasiones la apatía de la

---

<sup>4</sup>. Por ejemplo el artículo, "Progres en los 60, poderosos en los 90" del País, 3 de Febrero de 1991

<sup>5</sup>. Véase Herrero, (1989)



que se les acusa no refleja una falta de valores, sino, más bien, la presencia de valores que van en una dirección distinta a la que hubiera deseado la generación adulta<sup>6</sup>. Ya que se espera, implícitamente, de este grupo una actitud polémica frente al orden vigente, la no existencia de tal actitud permite calificarlos de "apáticos" (Cembrano Díez, 1986), conformistas (consumistas: Yago Lujan, 1987)) o marginados (Cánovas, 1984). De hecho, curiosamente, no es extraño observar cómo en algunas investigaciones estos tres calificativos aparecen intrínsecamente vinculados.

Otra característica a destacar en este tipo de investigaciones es la diferenciación de concepciones (y muchas veces valoraciones) en función del concepto de sociedad que se mantenga. Así, relacionada con esta concepción romántica de la juventud como generación y motor de cambio social se encuentra la otra perspectiva que entiende a la juventud como marginación y delincuencia. Esta segunda perspectiva, aunque es esencialmente equiparable a la primera, parte de otra definición de la sociedad: si la primera entiende el orden social como un ente dinámico y en movimiento, la segunda mantiene una concepción institucional de sociedad que hace del cambio una amenaza. Esta concepción observa a la juventud como un problema moral, equiparable muchas veces a lo marginal, a lo no admitido. Fransoy (1986) plantea que juventud y marginación son dos conceptos que según el mundo adulto caminan juntos, aplicados a sujetos que se apartan de la norma adulta. La violación de la norma que, para las perspectivas con una concepción dinámica de sociedad resultaría admitido, e incluso deseable, para el segundo grupo, con una concepción de sociedad más estática, sería percibido como una peligrosa amenaza (Martínez, 1989). En este último caso, centrado en el estudio de las tribus urbanas, de la delincuencia y la marginación, se observa la subcultura juvenil como fuente de desorden y desestabilización, mientras que en el caso anterior (juventud como fuente de cambio social), la juventud aparece como fuente de progreso y como motor de un nuevo orden social. En este contexto debemos situar también el discutido debate sobre los valores hacia el trabajo de la juventud.

#### 4. Juventud como construcción social

Una cuarta concepción considera a la juventud como una **construcción social**, resultado de una serie de prácticas discursivas que definen lo real. El joven no puede entenderse como algo que existe independientemente de unas estructuras de comunicación y de unos procesos simbólicos de definición. Esta perspectiva (Construccionismo Social fundamentalmente) pone un especial

---

<sup>6</sup>. Véase al respecto Lozano, (1990: p.177)

énfasis en las convenciones culturales con las que se habla de juventud y la función de éstas en la reproducción de las estructuras de poder y control. En esta línea, Hoikkala (1990) desarrolla un interesante análisis de los discursos sobre la juventud, demostrando que hay una polaridad en las imágenes de la juventud, bien como sujeto de socialización (generación, sujeto o agente de cambio social) o bien como objeto de socialización (reproducción y afirmación del orden social vigente, objeto social). La construcción social de la juventud permite la legitimación del control de cualquier desviación del desarrollo considerado como "normal". Y el desarrollo considerado como normal corresponde al tipo de trayectoria habitual entre los jóvenes de clase media. En este sentido, destaca Martín Criado (1993) cómo se toma a una parte del grupo de jóvenes, los jóvenes de clase media, como "modelo metonímico" de la juventud.

Este enfoque construccionista puede permitirnos entender la pluralidad de discursos y de concepciones anteriormente mencionadas sobre la juventud y permite contextualizar adecuadamente discursos contradictorios acerca de ésta, por los cuáles la juventud pasa de ser entendida como un problema y amenaza (discurso éste muy presente en los medios de comunicación de masas) a comprenderse como un mito social (especialmente presente en la publicidad y marketing, cf. Feixa i Pampols, 1989). De hecho, no es extraño observar que estas distintas concepciones pueden mantenerse en una misma investigación. Así por ejemplo, en la investigación de Ayerdi y Taberna (1991) puede encontrarse una concepción de juventud como estado (valor de consumo), como estadio (condición de dependencia social) y como generación (portador de nuevos valores). Así se crea la curiosa paradoja planteada por López Sánchez entre una sobrevaloración de los atributos juveniles, por un lado, y una negación de sus capacidades, por otra. Esto permite también comprender la facilidad con la que algunos autores pasan del discurso de la juventud como generación al de la juventud como marginación y delincuencia y las funciones de estos discursos en la regulación social del proceso de transición. De este modo, el discurso de la juventud como "sujeto" o "generación" se convertiría en el discurso de la juventud como "objeto" social (por ejemplo, el resultado de prácticas de socialización en el consumo). Esto hace que frecuentemente pueda verse acompañado tal concepto, al mismo tiempo, de adjetivos como "marginal", "inadaptada"<sup>7</sup> y de nociones como consolidación de las esperanzas futuras de una generación, "juventud divino tesoro". Plantea Izquierdo (1985) que la existencia de la categoría

---

<sup>7</sup>. Nava (1981) plantea en su artículo "Girls aren't really a problem" Schooling and Culture n° 9 cómo se ha vinculado el concepto de juventud con masculinidad y delincuencia.

joven no se puede explicar acudiendo a diferencias (biológicas o psicológicas) sino a desigualdades. Es, más bien, el uso de estas diferencias lo que permite justificar las desigualdades (entre grupos de edad).

Estas formas de entender lo que es un grupo social definen la "normalidad" en nuestra sociedad. Paralelo a estos procesos de denominación y clasificación de los distintos grupos sociales se genera un proceso de orientación del joven hacia un estadio adulto que implica legitimación y reproducción social, manifestándose de este modo los fuertes componentes ideológicos implícitos en estos procesos de construcción social del objeto epistemológico, en este caso, la juventud.

### 1.3. Conclusiones

Como hemos observado, es notable la ambigüedad y contradicción existente en la definición de juventud. A pesar de la pluralidad de formas de comprender dicha noción, una característica que comparten distintos estudios es su vacuidad, esto es, la definición de dicha noción en función de aquello que lo niega. El carácter negador de dicho término pone de manifiesto sus efectos reguladores e ideológicos. Se entiende que está en una situación indefinida, en la que no es ni niño, ni adulto (Sherif y Sherif, 1970). Su misión o tarea es la integración en la sociedad como un agente autónomo, responsable, realista e independiente, es decir, un sujeto reproductor de las condiciones con las que se define nuestra sociedad. La condición juvenil, de este modo, aparece marcada, es decir, da información sobre aquello de lo que carece. En este sentido, tenemos que entender el uso calificativo del adjetivo "joven" (delincuencia juvenil, movimientos juveniles..). Esta concepción de juventud como defecto (de aprendizaje, de socialización) está contenida en la noción de proceso, que implica la transformación en su antítesis. Si se subraya el carácter de carencia es porque se desea estimular su naturaleza de paso, de tránsito a la situación que reemplaza a tal carencia por defecto. Esta construcción social de la juventud tiene importantes implicaciones en la reproducción social y en la legitimación de las posiciones de poder y control de los distintos grupos de edad. De este modo, esta **polisémica** definición de la juventud podría ser resultado del carácter socializador de dichas formas de nombrar los grupos sociales, ya que permite orientar una dirección hacia el estado al que se dirige, el de un actor social ideal que reúne todas las características de un perfecto agente social (autónomo, agente, independiente, responsable y realista).

El mayor problema de estas distintas definiciones de juventud no es su carácter plural, sino su

naturaleza muchas veces **antitética**. En función de los contextos semánticos, la juventud puede significar tanto amenaza como víctima, tanto problema como porvenir, tanto sujeto como objeto, tanto marginación como adaptación social, tanto estado como estadio, tanto peligro como valor, tanto esperanza como amenaza, tanto rebeldía como apatía, tanto esperanza como miedo, tanto negación de futuro como símbolo del porvenir. En función del concepto de juventud utilizado, las conclusiones se orientan en una dirección determinada, de tal modo que vienen ya incluidas en los presupuestos de partida.

El hecho de que distintos estudios partan de nociones de juventud diferentes, e incluso contradictorias, dificulta el desarrollo analítico de la teorización acerca de la juventud. Pongamos como ejemplo el análisis de Montoro Romero (1989) ya que es representativo de muchos estudios sobre la juventud. Este estudio, que parte del concepto de juventud como generación, será comparado con aquellos estudios que parten de la noción de juventud como un estadio de inserción a la sociedad, es decir, como un sujeto dependiente económica y socialmente de su familia (Gil Calvo, 1985; Zárraga, 1988) en un proceso de tránsito social (Sanchís, 1991).

Montoro Romero (1989) plantea que la juventud dispone de un potencial cultural cuyos valores debieran negar lo existente, pero que tras la crisis laboral, se genera una dependencia material y por tanto cultural y valorativa. Es decir, se plantea,

1. El joven como generación es portador de valores que niegan lo existente.
2. Las dificultades de encontrar trabajo no permiten a la juventud desarrollarse y por tanto mantener su propia constelación valorativa.

Sin embargo, el joven, según una segunda concepción (juventud como estadio), es el individuo que depende económicamente de su familia y que no ha ingresado al trabajo. Si se explica su dependencia cultural por su dependencia económica, como lo hace Montoro Romero, el joven estaría abocado, por definición, a una dependencia cultural, y ésto anularía la concepción de juventud como subcultura o universo cultural propio y en contradicción con el adulto. Es decir, la polisemia con la que se percibe el objeto juventud conducirá a contradicciones aparentes que reflejan distintas formas de entender la juventud; una, juventud como generación, ligada a la misión supuestamente atribuida a la juventud (cambio social) y otra, juventud como proceso, relacionada con la situación de dependencia social que caracteriza a la juventud. Esta definición

plural de la juventud que, a veces, puede encontrarse en una misma investigación, implica una argumentación circular que culpabiliza al joven (agente social) por ser joven (objeto social). Lo que sí podría plantearse es si la dependencia económica genera también dependencia cultural, lo cual no tiene por qué estar necesariamente relacionado, pues si ésto fuese así, no podría integrarse el concepto de generación o de subcultura juvenil con el de juventud como estadio.

La ambigüedad en la definición del concepto de joven podría corresponder, no sólo a distintos presupuestos teóricos de partida (priorización del papel del sujeto individual y colectivo o de las estructuras sociales), sino también a la existencia plural de distintos tipos de jóvenes en función de su situación sociofamiliar (Schwartz, 1984). Esto cuestiona las supuestas características "universales" que muchos autores atribuyen a la juventud. Por ejemplo, la juventud es comprendida como la etapa en la que el individuo se siente preparado para asumir responsabilidades e independencia (Furnham y Gunter, 1989). Estas formas de entender a la juventud debieran matizarse. En primer lugar, porque la asunción de responsabilidades no pasa previamente por la sensación subjetiva de capacidades sino que en muchas ocasiones se asumen con una **inseguridad** muy intensa, como ocurre especialmente en el momento actual. En este sentido, debiera entenderse a los jóvenes, más que dispuestos y preparados a integrarse en el mundo adulto, abocados a esta integración si desean ser reconocidos como plenos agentes sociales. Esto se observa de forma más notable cuando consideramos el significado de esta etapa en función de la clase social del joven, siendo en las clases sociales medias donde esta transición se realiza con menores dificultades. La duración de la juventud no solo depende de la estructura demográfica y productiva (Gil Calvo y Menéndez, 1985) sino también de la estructura social.

En el informe Schwartz (1984) se observan más diferencias entre los jóvenes según la situación laboral que en función de la edad. La situación de estudios, empleo o paro está fuertemente condicionada por la extracción social del joven. El tipo y lugar de trabajo de los jóvenes vienen condicionados en gran medida por la posición social y ocupacional del padre.

La existencia de tal pluralidad de juventudes ha conducido a algunos autores a cuestionar incluso la misma existencia de tal juventud como un grupo social (González, 1989; Hoikkala, 1990; Martín Criado, 1993; Sanchís, 1991; Schwartz, 1984). Este último autor plantea que las diferencias entre el colectivo juvenil y el adulto no son tantas como dentro del mismo colectivo juvenil.

Ante la evidencia de tales diferencias sociales parece cuestionarse todavía más conceptos como el de generación. Pues si por generación entendemos, tal y como plantea Zárrega (1985), un subconjunto de población con experiencias compartidas de unos acontecimientos históricos y de estas experiencias comunes en una fase de desarrollo inferimos una actitud homogénea frente a dichas experiencias, podría oscurecer lo que, más que homogéneo, es plural y diverso. En primer lugar porque experiencias históricas comunes no implica experiencias compartidas, sino que cada individuo interpreta la realidad, y su posición en ella, en función de la posición social y los grupos a los que pertenezca. En segundo lugar, si aceptáramos que una experiencia común puede inducir a una cierta actitud compartida hacia determinados objetos sociales, los presupuestos que subyacen en tal concepto de generación son igualmente criticables ya que, por un lado plantean orientaciones de valor comunes entre los mismos jóvenes y por otro parten de cosmovisiones en confrontación con otras generaciones. En muchas ocasiones del concepto de generación se hace derivar la idea de cambio y conflicto social, presentando, de este modo, un acusado carácter normativo. Se acusa muchas veces a los jóvenes de conformistas, pasivos o dependientes, en función de una supuesta misión socialmente atribuida a dicho grupo. Pero además, el plantear un posible conflicto cultural entre dos grupos de edad, aparte de los componentes homogeneizadores y socializadores implícitos, implica partir de la existencia de una cierta rivalidad en la interpretación de ciertos aspectos de la realidad, cuando lo que se observa, más bien, es que los aspectos de la realidad relevantes para distintos grupos de edad no son comunes. Más que conflicto entre dos generaciones, puede observarse una clara desvinculación y diferenciación de los universos culturales de los dos grupos de edad.

A pesar de la multiplicidad de formas de entender a la juventud, una característica común a gran parte de ellas es una concepción de juventud bajo una naturaleza deficitaria. Juventud, de este modo, se hace sinónimo de **transición a la adultez o transición laboral** (Prieto, 1994); ya que el ingreso al trabajo es entendido como el requisito imprescindible para superar su condición de dependencia familiar (Ayerdi y Taberna, 1991).

Teniendo en cuenta la pluralidad de concepciones acerca de la juventud, y considerando nuestro objeto de análisis, se adoptará en esta investigación la definición de juventud como una **construcción social** con la que operan los actores sociales en la interacción, ya que plantea el carácter normativo de dicha etapa, que hace que tal condición aparezca con un carácter provisional y que, por tanto, implica una concepción contradictoria de lo que se es y de lo que se

será (y que todavía no se es). Entiendo por joven, por tanto, más que un tipo de dato o fenómeno, una forma de entender, ordenar y definir las relaciones sociales, y en este sentido, negociable, abierto y sometido a polémica.

Los distintos atributos psicosociales con que se han distinguido, en las distintas disciplinas, a ambas condiciones sociales, joven y adulta, se articulan fundamentalmente en torno a tres valores fundamentales de la sociedad adulta, el **ejercicio de la responsabilidad**, el **carácter de agencia y la posibilidad de reciprocidad** (participación en el intercambio). El ejercicio de la responsabilidad y la capacidad de agencia son las características del modelo de sujeto al que se tiende. El ejercicio de la voluntad, base del principio de la responsabilidad, define a las actividades como resultado de un agente, esto es, reguladas internamente por el propio sujeto. El principio de la responsabilidad tiene, por tanto, como contrapartida la interiorización del deber, implicando por tanto fuertes componentes de regulación y control social interno. Esto explica el carácter socializador de estas formas de comprender al sujeto. Por otro lado, en una sociedad en donde la reciprocidad constituye un valor central, la **inserción laboral** actúa como una importante fuente de reconocimiento. El sentido de reciprocidad impregna todas las esferas, no solo la económica sino también la afectiva y moral. En esta situación el joven, el desempleado o el jubilado pueden aparecer asociados a un cierto sentido de parasitismo social. Observamos de este modo cómo, en realidad, estas convenciones sociales, reproducidas por los investigadores, no sólo definen sujetos sino que también orientan pautas normativas sobre lo que se entiende como tal: un individuo autoiniciador de la acción, integrador de derechos y deberes, éste es, un perfecto ciudadano. En el próximo apartado acerca de la identidad observaremos los procesos por los cuales dichos valores se convierten en fuente de subordinación entre distintos grupos de edades.

La cuestión que orienta las líneas siguientes viene definida por la contradicción entre una demanda normativa implícita que estimula una dirección en el proceso de transición juvenil, por un lado, y las condiciones concretas de precarización en las que se está desarrollando el ingreso laboral que dificulta dicha transición. En primer lugar, si la juventud es entendida por defecto, ¿cuál es aquello de lo que carece?. Si adulto y formación o consolidación de la identidad es entendido, muchas veces, como conceptos equiparables, será necesario una adecuada comprensión del concepto de identidad, y con él, del estado al que todo joven tiende "por definición". Por ello, hemos dedicado a continuación un apartado al estudio de los modelos culturales dominantes de representación del sujeto (Capítulo 2). Esto nos permitirá entender la dirección hacia la que se

dirigen las lógicas de acción y de interacción de los jóvenes frente a una situación sumamente precaria en cuanto a las condiciones de inserción como se verá en un apartado posterior (Capítulo 3). De hecho, en torno a una imagen del sujeto se articula gran parte de los movimientos sociales.

## Capítulo 2. ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE EL CONCEPTO DE IDENTIDAD

### 1. Introducción

La socialidad es parte esencial y constituyente del individuo. Frente al giro hacia lo subjetivo e individual que parece denotar la noción de identidad, Torregrosa (1983) muestra cómo la interacción social es el requisito esencial a través del cual el individuo toma conciencia de sí mismo. Por tanto, señala la necesidad de considerar la identidad personal como una identidad social. Plantea el autor anterior la necesidad de enfocar el concepto de identidad en relación indisoluble con la noción de rol, pues permite la consideración tanto de los componentes de una cultura para la construcción del comportamiento, como los aspectos negociadores e interpretativos del sujeto individual. En este sentido, señala este autor, "...la identidad, antes que experiencia de la propia continuidad, de reflexión o conciencia de sí, es identificación. Pero no identificación como operación mental en la que intentamos ser como otros, o identificación con, sino identificación desde esos otros. Incluso antes de que podamos identificarnos con nuestro nombre, o con nuestro cuerpo, o con nuestros padres... somos identificados por ellos y a través de ellos. Nuestra identidad es, con anterioridad a una identidad nuestra, personal, una identidad para otros. Sólo desde los otros podemos tener noticia inicial de quiénes somos..." (Torregrosa, 1983)

Sin embargo, la noción de identidad ligada a un sentido de continuidad personal y unidad ha estado muy extendida en gran parte de las disciplinas científicas. Frente a esta noción individualista de identidad, una extensa trayectoria teórica procedente de distintas perspectivas científicas (Sociología, Psicología, Psicología Social, Pedagogía, Lingüístico, Filosofía Social) plantea la necesidad de una revisión del status epistemológico del objeto de investigación, el sujeto y su relación con prácticas socializadoras y legitimadoras. Se denuncia la construcción social del objeto de investigación, el sujeto, a partir de una serie de discursos ideológicos sobre la identidad. La experiencia y el conocimiento de sí mismo, más que derivarse de meros procesos de introspección o de reflexión privada del individuo consigo mismo, son el resultado de una serie de prácticas simbólicas, de discursos y de las estructuras generadas en el lenguaje. La forma a



través de la cual los sujetos se perciben y se conocen no hace sino reproducir y legitimar el orden social del que los sujetos forman parte. Por ello, a continuación, nos detendremos en un análisis crítico de la noción de identidad, especialmente del modelo subyacente de identidad que acompaña a gran parte de las investigaciones acerca de la juventud.

Este apartado persigue dos objetivos fundamentalmente. En primer lugar, la consideración de los modelos normativos de identidad adulta que subyacen en algunos de los enfoques más utilizados por la Sociología de la Juventud. En segundo lugar, un análisis crítico de algunas concepciones de identidad que permita un adecuado acercamiento a los procesos de transición laboral. Para ello, haremos una breve revisión de las teorías sobre el sujeto y la identidad que hemos considerado más influyentes, para así pasar a observar los modelos dominantes de identidad adulta. Estas teorías se alimentan de (y a su vez alimentan) las ideas de sentido común acerca de dicho objeto social.

En esta breve revisión histórica de las concepciones dominantes sobre la identidad que mantienen distintas perspectivas teóricas, observaremos que las concepciones acerca del sujeto varían, sobre todo, en función de la posición de estas orientaciones teóricas ante la dicotomía determinismo – voluntarismo y del aspecto del sujeto en el que hagan especial hincapié (posición social, cognición, motivación, competencia simbólica).

Frente a los modelos teóricos clásicos, las nuevas perspectivas plantean una forma alternativa de comprensión del sujeto y de cuestiones legítimas en el análisis científico. Más que ser un análisis sobre la naturaleza del sujeto, se plantea la cuestión de cómo se habla de él y qué funciones cumple. De observarse al "self" como entidad, se pasa a centrarse en sus modos de construcción. Para ello, estas nuevas perspectivas revelan los discursos individualistas sobre la identidad que subyacen en nuestras sociedades occidentales como una totalidad limitada, centro de responsabilidad, libertad, conciencia, emoción, juicio y acción. Estas convenciones culturales que toman la forma de asunciones sobre el sujeto constituyen **ideales normativos**. Estas perspectivas críticas nos permitirán entender las formas sancionadas y autorizadas de identidad adulta en un contexto sociocultural. Ponen de relieve la necesidad de revelar los parámetros sociales y culturales de los discursos explicativos y justificativos de la acción social (función social e ideológica de los discursos sobre la identidad).

## 2. Revisión histórica

### 1. **Perspectiva clásica: Identidad como totalidad integrada**

#### \* **Enfoque sociológico**

##### 1. Sujeto como resultado del rol social

Una de las vertientes más representativas de las **teorías de los roles** es el **funcionalismo**. Esta perspectiva mantiene una concepción de sujeto íntimamente ligada al concepto de rol. El rol corresponde a una serie de actividades prescritas para los sujetos que ocupan una determinada posición social. Implica, por tanto, la interiorización de una serie de expectativas de comportamiento. Parsons, uno de los principales representantes del funcionalismo, observa la interacción social como la conducta de actores en un proceso evolutivo de adaptación a las demandas culturales. Observa la sociedad como un sistema coherente que tiende al equilibrio y al orden de las partes. El comportamiento individual es resultado, para el autor anterior, de las gratificaciones que resultan de la conformidad a las demandas de los otros. Por tanto, "...es la internalización de las pautas de orientación de valor,(...) lo que constituye el elemento estratégico de esta estructura básica de la personalidad...las pautas de orientación de valor son tan fundamentales por razón de que, en realidad, constituyen el principal denominador común entre la personalidad como sistema y la estructura de los roles del sistema social..." (Parsons, 1951/88, p.127)

La identidad del sujeto sería resultado del rol o posición social a la que este sujeto se incorpora. El concepto de rol permite la conexión entre los procesos sociales e individuales. La socialización conduce a la internalización de las normas relacionadas con los roles sociales que el actor desempeña. De este modo, los individuos serían socialmente competentes cuando adecúan sus expectativas a las funciones del sistema social. La personalidad es así el resultado de la cultura, de un proceso adaptativo a la sociedad. La inserción laboral es comprendida, desde esta perspectiva, como un momento central en la integración social del joven ya que el joven adoptaría los hábitos de comportamiento propios de una condición adulta.

Esta perspectiva, plantean Stryker y Statham, observa a los individuos ..." como autómatas, bastante favorables a reflejar las normas sociales para las que han sido programados, a través de la socialización, a reproducir (...) viendo la motivación como unilateralmente social, el producto de dos procesos básicos: la internalización de normas sociales a través de la socialización y la

conformidad a estas normas sociales producidas a través de una autoimagen favorable que procede de una reacción positiva de los otros..." (Stryker y Statham, 1985, p.340). Esta concepción domina en gran parte de los estudios acerca de la juventud como un estadio social.

## 2. Identidad como proceso

El **Interaccionismo Simbólico** plantea duras críticas a la teoría funcionalista del sujeto que olvida los componentes constructivos de la acción humana y el marcado carácter activo, interpretador y negociador que caracteriza al sujeto. El sujeto es un actor que interpreta los factores que actúan sobre él, no un objeto social que responde meramente a éstos. A diferencia de la anterior, esta perspectiva interaccionista pone un especial énfasis en los aspectos comunicativos y expresivos de la acción humana y en el papel interpretativo (y no reproductor) del sujeto. Los roles no son elementos cristalizados de la estructura social sino que presentan un carácter dinámico y procesual (Torregrosa, 1983). El individuo no es producto del rol, sino más bien el rol sería producto del sujeto (González de La Fe, 1989). La acción social se sitúa en el orden expresivo no en el práctico, como era el caso en la obra de Parsons. Se observa al sujeto como esencialmente activo en los procesos de construcción de la realidad. El sujeto da sentido y crea esta realidad.

Esta perspectiva ha mostrado una especial atención a los procesos a través de los cuales surge la conciencia y la identidad social.

Sitúa la especificidad y distintividad humana en el lenguaje y en las capacidades cognitivas. Este lenguaje instauro al sujeto en el reino de lo simbólico, de la cultura. A través de un proceso de descentramiento y de distanciamiento en relación a sí, el sujeto conoce la realidad y la anticipa. La instancia reflexiva controla y orienta la conducta. La acción está mediatizada por una red cultural en la que se inscribe el sujeto. El lenguaje y la comunicación (la intersubjetividad) permiten este proceso de objetivación, de tal modo que el individuo va a tener una experiencia indirecta consigo mismo ya que accede a este conjunto de significaciones compartidas con las que se aprehende a sí mismo y a su entorno. El conjunto de interacciones simbólicas es la condición esencial para la aparición de la conciencia, de seres humanos dotados de un "sí mismo" (Blumer, 1982). En los procesos de interacción, el individuo construye su identidad. "Una persona es una personalidad porque pertenece a una comunidad, porque incorpora las instituciones de dicha comunidad a su propia conducta. Adopta el lenguaje como un medio para obtener la personalidad..." (Mead, 1972, p.191). Plantea este autor que el individuo es persona porque es un objeto para sí, es decir, consciente de sí mismo.

La identidad es, por tanto, el resultado de un proceso social de interpretación de los significados compartidos y transmitidos en la comunicación. Esto conduce a la paradoja planteada por Newcomb "nuestras vidas son siempre públicas a pesar de ser siempre privadas... Pensamientos y sentimientos respecto a nosotros mismos están influidos por los marcos de referencia compartidos, en términos de los cuales aprendemos a percibirnos a nosotros mismos así como a las demás personas..." (Newcomb, 1964, p. 386). Este carácter social de los procesos de construcción de la identidad plantea la naturaleza esencialmente social del sí mismo. En este sentido plantea Harré (1982) "...se adquiere una noción de identidad personal al ser tratado por los demás como persona..." (p.306). Bien como juicio imaginado (Cooley), bien como revalidación de la presentación del yo (Goffman), el individuo construye la identidad en un proceso de interacción con los otros. Se internaliza el yo social como tipo (roles) y el proceso de génesis de la identidad se desarrolla identificándose con la acción social objetivizada y mediatizada por la definición que los otros significantes hacen de la posición del sujeto (Berger y Luckmann, 1966/88).

### 3. Identidad como identificación grupal

Otro enfoque que enfatiza los aspectos sociales, desde una perspectiva grupal, en la construcción de la identidad es la teoría de la Identidad Social de Tajfel. Para este autor el autoconocimiento de un individuo sería función especialmente de su pertenencia a un grupo social, junto al significado asociado a dicha pertenencia. Se atribuyen características a personas en base a hechos culturales (procesos de categorización social) (Tajfel, 1978). La percepción se desarrolla en función de procesos de categorización social (clasificación de objetos y de acontecimientos sociales) unificando los objetos de percepción en función de su valor. Como resultado de estos procesos se tiende a exagerar las diferencias que caen en dos categorías distintas. La identidad sería el resultado de un proceso de comparación social, en donde el sujeto somete a juicio verificativo sus propias opiniones, creencias y autoconceptos en relación y comparación con los demás. Harré (1982) plantea que los mecanismos tajfelianos no operan sino tan sólo cuando la identidad dada se hace problemática, y por tanto en situaciones muy específicas y concretas.

Frente a estas perspectivas que ponen el acento en la dimensión social o grupal de la construcción de la identidad, otros autores plantean el proceso de génesis de la identidad desde una perspectiva psicológica e individual. Vamos a observar dentro de esta trayectoria, un primer enfoque, más psicológico, que abarca diferentes perspectivas, cada una de ellas con su particular nivel de

análisis (biológico, psicológico, cognitivo), (**teorías de la motivación y cognitivas**) y un segundo enfoque, ligado en parte al anterior, pero con una orientación más psicosocial, procedente de distintas corrientes, psicoanalíticas, cognitivas, etc, que comparten una perspectiva común de desarrollo y que por tanto las llamaremos **teorías del desarrollo**.

#### **\* Enfoque psicológico**

##### **4. El sujeto automático**

Partiendo de una teoría universal sobre el ser humano, en el paradigma experimental tradicional de laboratorio se ha pretendido observar rasgos comunes que permitan la predicción y control de la conducta humana. Dentro de este paradigma podríamos distinguir distintas perspectivas teóricas que se centran en los aspectos motivacionales o cognitivos en la organización de la conducta. En estos enfoques psicológicos, las acciones humanas se explican a partir de mecanismos causales (disposiciones, motivos, necesidades, rasgos) que actúan como leyes que regulan la conducta. Dada la amplitud de perspectivas presentes en este enfoque psicológico, ámbito que desborda los objetivos de esta investigación, no vamos sino a remitirnos a las implicaciones ideológicas de dicha concepción.

Estas perspectivas han sido duramente criticadas no solamente por su perspectiva asocial y descontextualizada sino también por la concepción de individuo como un sujeto automático cuyo comportamiento responde tan solo a una organización de atributos o rasgos internos. Harré (1982) plantea que cada propiedad privada y personal (atributos psicológicos) tiene una dualidad pública, y que, por tanto, es fundamental la consideración de las versiones con las que el individuo se presenta como persona. Por otro lado, este autor plantea que las capacidades y disposiciones no pueden comprenderse como rasgos permanentes de un individuo consistente sino como atributos ocasionales que dependen en gran medida de la situación.

##### **5. Identidad como meta normativa**

Una segunda perspectiva viene planteada por las teorías del desarrollo que, si bien parten de un enfoque psicológico, consideran la interacción entre los factores biológicos y los sociales. Estas teorías ligan el desarrollo físico y biológico con el desarrollo social. La evolución dialéctica es entendida como maduración a través de una búsqueda de equilibrios. Observaremos dos de los enfoques más importantes en las discusiones sobre la génesis de la identidad, por parte del joven, el primero planteado por Erikson y el segundo por Piaget.

Erikson, partiendo de un enfoque freudiano, liga la realización de la identidad psicosocial con la integración del individuo en la sociedad. El proceso de desarrollo se desencadena a través de dos fuerzas que desafían al yo, generando una crisis ontogenética. En la quinta fase, el sujeto necesita encontrar el sentido de mismidad y superar su no-existencia difusa (crisis de identidad) a través de la identificación con roles laborales y elecciones ideológicas. El sentido de identidad se genera a partir de un sentimiento de certidumbre del lugar que se ocupa en el presente, mediante la clasificación de su rol en un lugar de la sociedad. Este autor plantea una integración de necesidades biológicas y demandas sociales. El sujeto es definido como un ser proyectado a mantener una unidad y una cohesión en respuesta a las perturbaciones externas e internas, que tiende a mantener una coherencia e integración propia, de tal modo que se equipara equilibrio personal y adaptación social.

Esta perspectiva psicológica ha sido duramente criticada desde dos planteamientos diferentes pero relacionados entre sí. Por un lado, se critica el **ahistoricismo y universalismo** de su concepción teórica. Se observa la teoría de la formación de la identidad de Erikson como una perspectiva parcial, válida tan sólo para cierto colectivo y en determinado momento histórico. La posibilidad de una "moratoria psicosocial" y la capacidad de elección entre distintos roles ocupacionales no está presente en todas las sociedades ni en todas las clases sociales. Es una descripción de desarrollo tan solo válida para grupos sociales muy específicos. Es más, su forma de describir la formación de la identidad como una meta y la no realización de la identidad como un déficit hace que dicha teoría encierre importantes juicios de valor. Esta perspectiva presenta como **ideal social el modelo de "self" ligado a una determinada clase social (burguesa), sexo (masculino), raza (blanca), sociedad (occidental) y momento (contemporáneo)**.

Un segundo enfoque de estas teorías del desarrollo es la perspectiva cognitiva de Piaget, que observa el desarrollo y maduración como la progresiva adquisición de una serie de creencias y de habilidades que tienden hacia una mayor complejidad. La progresiva adquisición de una conciencia lógica es el requisito para la integración de una conciencia moral. Por un lado, logra superar el reduccionismo psicologista de perspectivas anteriores, ya que enfatiza el importante papel del lenguaje y observa el doble papel de éste, como criterio de surgimiento del pensamiento y como modo de anclaje en la sociedad. Sin embargo la concepción de este autor no logra superar la dirección unitaria y normativa en su perspectiva de desarrollo, ni le permite concebir de forma

adecuada las relaciones entre las dimensiones individuales y sociales. Para Piaget (1955) el contacto social permite la evolución en el plano de las ideas y de las teorías sobre la realidad. Vigotski critica en su obra Pensamiento y lenguaje la dicotomía individuo/sociedad planteada por el autor anterior. Para este autor, lo que diferencia y particulariza la inteligencia humana frente al pensamiento animal viene dado por la mediatización social. Plantea la importancia del lenguaje recibido de la sociedad, que posteriormente se interioriza e independiza de la comunicación para convertirse en instrumento del pensamiento. La comunicación requiere que el pensamiento humano refleje una realidad conceptualizada y generalizada. El lenguaje no serviría así tan sólo para la comunicación, sino que, como instrumento del pensamiento, nombra la realidad y la analiza. El lenguaje tendría como fin el contacto (función social) y la reflexividad (función individual). A través del lenguaje, el sujeto accede a una relación peculiar con la realidad y diferente de la que permitiría otros lenguajes o medios físicos. Los signos median la relación del individuo con los otros y consigo mismo.

Por tanto, los fenómenos psíquicos no pueden estudiarse como algo autónomo desligado del medio. Si para Piaget las interacciones sociales constituyen ocasiones para el desarrollo cognitivo, para Vigotski estas interacciones sociales implican aspectos cognitivos. Ambos autores plantean que el origen de las transformaciones no es totalmente interno (psicoanálisis) ni externo (teoría de los roles) sino que son fruto del desarrollo de competencias operatorias (abstracción y estructuración) en función de las interacciones sociales. Pero las capacidades abstracto científicas no son un resultado de un desarrollo lógico-intelectual (y con ello universal) sino que son un modo de desarrollo psicosocial (en un determinado contexto), el desarrollo hacia una sociedad "adulta" que maneja conceptos científicos. La inserción social implica para ambos un proceso de reciprocidad, de compartir teorías y perspectivas sobre la realidad, y para ello se requiere un desarrollo cognitivo. Este es el fundamento del surgimiento de la conciencia y del control personal (la conciencia aparece como criterio de autoreflexión que permite regular la respuesta). Pero para Vigotsky las relaciones con "el otro" no son vistas como complementarias (Piaget) sino como constitutivas de la conciencia. El desarrollo y la instrucción no deben verse, por tanto, como procesos desvinculados sino en interacción. Hay, por tanto, una relación indisoluble entre el desarrollo biológico y el aprendizaje social. La relación entre pensamiento y palabra no es consecuencia de la conciencia humana (la palabra como expresión del pensamiento) sino que es un producto de ésta (el pensamiento existe en la palabra).

## 2. Nuevo enfoque: Identidad como construcción social

Tanto Vigotski como el Interaccionismo Simbólico ponen de manifiesto la dificultad de desligar las dimensiones individuales y sociales, y la importancia de conocer el contexto en el que el individuo se desarrolla para la comprensión de la génesis y construcción de la identidad. Estas críticas, que cuestionan la disociación entre lo individual y lo social, han sido acompañadas de otras procedentes de distintas corrientes, como por ejemplo el construccionismo social, la teoría de la etogenia, la etnometodología y algunas corrientes semiológicas y postestructuralistas que plantean que las perspectivas psicológicas y sociológicas anteriores representan racionalizaciones de lo que significa el sujeto humano. Este enfoque crítico ha seguido distintas versiones. Sin embargo, todas comparten una misma preocupación sobre la razón de ser de la disciplina científica y del importante papel que juega el lenguaje en la construcción de la realidad.

### 1. Identidad como un logro

Una primera perspectiva, representada por la **teoría etogénica de la acción social**, plantea la importancia de poner de relieve los aspectos expresivos de la acción, las convenciones y rituales sociales que la dotan de significado al mismo tiempo que la legitiman. La acción se estructura y toma sentido en función de ciertas reglas (convenciones culturales) que expresan las formas apropiadas de (presentación de la) acción dentro de una cultura. En el contexto occidental forma parte de estas convenciones la creencia de que el individuo es un sujeto autónomo y agente. Por tanto, una de las formas de reclamar reconocimiento en la interacción social es mediante la referencia a acontecimientos mentales. La acción aparece como basada en elecciones razonadas, es decir, resultado de un determinado tipo de sujeto (Harré, 1989). De ahí la necesidad por parte del actor de dar una razón para su acción y así ofrecer versiones de esta acción bajo el control de una demanda pública. Por tanto los discursos que dan razón de la acción, más que ser expresión de estados mentales, presentan creencias sobre el comportamiento. Harré (1982) plantea cómo los sujetos desarrollan sus actos en función de modelos de vida ideal. Los escritores etogénicos insisten en que el discurso explicativo de la identidad hace a la acción no sólo inteligible sino también justificable. La acción debe aparecer como una elección razonada y guiada, es decir, procedente de un individuo agente.

### 2. Identidad como práctica discursiva

Una segunda perspectiva, **análisis de discurso**, engloba distintas orientaciones teóricas y metodológicas. Esta perspectiva se centra en el análisis del discurso en sí mismo (cómo se



construye y funciones que cumple). Considera al lenguaje como un instrumento social, esto es, una forma de realizar metas interpersonales. El discurso es una práctica que permite hacer cosas: ordenar, pedir, persuadir, acusar, construir versiones, distribuir lugares, justificar, redefinir fenómenos, etc. Potter y Wetherell (1987) observan la función de las descripciones del "self" (en términos de categoría social, identidad...) como prácticas sociales y discursivas a través de las cuales se acusa, se justifica o se ofrece una versión de los hechos. Plantean que la supuesta búsqueda de regularidades y leyes en el comportamiento (en términos de identidades, por ejemplo) que ha guiado el quehacer clásico de las ciencias sociales no toma en cuenta el importante papel que la variación, la construcción y el contexto juegan en el desarrollo del discurso.

Este enfoque, a pesar de plantear una interesante perspectiva acerca del discurso sobre la identidad como una práctica social, no deja de ser incompleto, ya que al perderse toda referencia externa al discurso, el sujeto del discurso aparecería caracterizado ... "por la carencia de existencia extradiscursiva, su carencia de unidad (identidad) y su carácter constructivo..." (Crespo, 1991, p.98), omitiéndose así los mecanismos de poder existentes en toda comunicación.

### 3. Identidad como construcción social

Un tercer enfoque está constituido fundamentalmente por dos líneas analíticas. Una primera, enfatiza las presiones existentes en la misma lengua (vocabulario, pronombres personales, voz activa y pasiva, gramática y metáforas) para la construcción de una definición de la realidad. El discurso se organiza en función de una serie de reglas, de recursos y de competencias que establecen versiones sobre el comportamiento. La lengua, más que ser una forma de expresión de realidades o maneras de hablar sobre el yo, construye tipos de experiencia del individuo consigo mismo. Esto plantea la relatividad frente a la supuesta homogeneidad y universalidad de las concepciones del "self". Se desvela el "texto de individualismo posesivo" (Shotter, 1989, p.136) y las metáforas sobre el "self" (Harré, 1989) existentes en el discurso de gran número de sujetos que hacen al "self" posesión, autonomía y responsabilidad. Esta concepción occidental de sujeto se ve acompañada de una gran pluralidad de conceptos presentes en nuestro vocabulario para dar razón del "self": mente, consciencia y subjetividad. Sin embargo todo lo que sabemos sobre la mente subyace en las estructuras definicionales del lenguaje (Gergen, 1989). La gramática y la estructura misma del lenguaje marcan relaciones, distribuyen lugares en el discurso, articulan responsabilidades y adscriben estados psicológicos (Harré, 1989; Shotter, 1989). El referente de

la conducta es situado en la primera persona del pronombre personal, de tal modo que hace depender a la conducta de estados mentales. Sin embargo, la conducta depende más de prácticas (importancia de la segunda persona del pronombre personal) que de mecanismos (primera persona) (Shotter, 1989). Por tanto, se ahonda en el carácter construido de la realidad y de la identidad en función de una serie de prácticas simbólicas.

Una segunda orientación de esta perspectiva, con una proyección histórica, enfatiza la función de los discursos sobre la identidad en la reproducción de las condiciones de poder y dominación (Foucault, 1975/1990; Gergen, 1989; Parker, 1989). A partir de análisis deconstruccionistas se revelan los discursos sobre la identidad existentes en nuestras sociedades occidentales. Se analizan las prácticas lingüísticas y los discursos que prevalecen en distintos contextos que, no sólo definen al "self", sino que articulan y definen un sentido a su acción. Foucault (1966/1985) hace un análisis histórico del surgimiento del hombre como sujeto de conocimiento... "los códigos fundamentales de una cultura (...) fijan de antemano para cada hombre los ordenes empíricos con los cuales tendrá algo que ver y dentro de los cuales se reconocerá... El orden es, a la vez, lo que se da en las cosas como su ley interna, la red secreta según la cual se miran en cierta forma unas a otras, y lo que no existe a no ser a través de la reja de una mirada, de una intención, de un lenguaje" (Foucault, 1966/1985, p.5). Cada contexto sociocultural cuenta con sus propias formas sancionadas de hablar de sí mismo y de los otros.

Foucault plantea un análisis histórico (genealógico) de los distintos modos por los que, en nuestra cultura, los seres humanos son hechos sujetos. Relaciona distintas formas de epistemes (organización de discursos que ordenan las cosas) con el "poder". La organización de los discursos va a determinar lo que es apropiado discutir y pensar. Lo que se piensa y se puede pensar son discursos del poder. Estas epistemes organizan las formas de comprenderse el sujeto a sí mismo. La organización del conocimiento ha cambiado a través de los tiempos, plantea este autor, generándose nuevos objetos de comprensión humana. En los últimos tiempos se sitúa al ser humano como foco de conocimiento.

Derrida (1967/89) plantea cómo la ideología estructura la experiencia de la conciencia y del "self". La ideología genera formas de vivir el rol y construye significados. Las personas son construidas como sujetos en y a través de un sistema simbólico que fija al individuo en un lugar. Plantea este autor como frente a la lógica occidental de la identidad (ó lo uno ó lo otro), debiéramos

considerar la lógica del suplemento: lo uno y lo otro (lo que algo es, es habitado por lo que no es). En esta misma línea, Slugoski y Ginsburg (1989) explican la unidad, continuidad y sentido de mismidad con la que aparece definido el sujeto por tradiciones anteriores como una meta normativa ligada a un orden social dominado por valores masculinos burgueses como autoafirmación, racionalidad desapasionada e independencia de campo.

De esta postura crítica hacia las concepciones de sujeto dominantes en las ciencias sociales y de esta actitud de desenmascaramiento de las funciones de dominación social subyacentes en esta apelación a la subjetividad propia de la misma idea de modernidad han surgido dos posturas, una primera que podría identificarse con el "postmodernismo" que cuestiona la idea de la razón emancipatoria propia del modernismo y otra segunda, que trata de recuperar una razón al servicio de la liberación del sujeto ... "La apelación al Sujeto puede volverse contra la racionalización y degradarse en obsesión de la identidad o en encierro en una comunidad; también puede ser voluntad de libertad y aliarse con la razón como fuerza crítica. Paralelamente, la razón puede identificarse con los aparatos de gestión que controlan los flujos de dinero, de decisión e información y destruir el Sujeto, el sentido que el individuo trata de dar a sus actos. Pero también puede aliarse con los movimientos sociales que adoptan la defensa del Sujeto contra una concentración de recursos que corresponde a una lógica de poder, no a la lógica de la razón..." (Touraine, 1993, p.474).

Por tanto, se observa que la concepción valorada de la identidad, propia de la modernidad, concebida en términos de racionalidad y autonomía, se está reformulando en los últimos tiempos. Sin embargo, considero que este modelo de identidad, que hace al sujeto centro de responsabilidad y origen de comportamiento, sigue siendo hoy en día dominante.

En la presente investigación ha sido adoptada la concepción psicosocial de identidad del Interaccionismo Simbólico, tal y como ha sido planteada por Berger y Luckman, centrada en el carácter procesual y construido de la identidad, ya que su atención a la dimensión intersubjetiva en la orientación de la acción no omite los componentes negociadores que presenta todo actor social. Considero que esta concepción psicosocial de la identidad debe completarse con la noción crítica de la formación del Sujeto planteada por el construccionismo social de Foucault, entre otros, a través de la cual se contemple la presencia desigual de poder y los procesos normativos

y reguladores que intervienen en la construcción social de identidades. De hecho, los procesos de negociación y de construcción de sentido no operan en el vacío, sino que la identidad se deriva, en gran parte, de la experiencia relacional del poder. El espacio de (re)conocimiento de las identidades depende de la naturaleza de las relaciones de poder y del lugar ocupado por los individuos en este espacio. Por tanto, los discursos acerca del self, que subyacen en nuestra ideología, ejercen importantes funciones de reproducción social. Pero el carácter procesual e indeterminado que caracteriza la construcción de la identidad introduce un importante componente de incertidumbre en los mecanismos de reproducción y de legitimación del orden social. Por tanto, la consideración de la naturaleza procesual y abierta de los procesos de construcción de la identidad permite observar la socialización desde la perspectiva del cambio y no solamente de la reproducción del orden social.

### 3. Conclusiones

Han sido expuestas algunas de las concepciones acerca del sujeto y de la identidad que mantienen distintas trayectorias teóricas. Observábamos cómo éstas se sitúan en torno a las dicotomías sujeto/objeto, control interno/control externo, determinismo /libertad.

Las nuevas perspectivas críticas disuelven, a mi parecer, esta dicotomía establecida entre lo individual y lo social y comparten una nueva visión de la identidad y de la relación del sujeto con la realidad social. Por un lado, estos enfoques refuerzan el carácter **intersubjetivo** de la acción social, esto es, su naturaleza social. En segundo lugar, se pone el acento en el papel del lenguaje, no sólo como vehículo de expresión de la realidad, sino como **constructora**, transformadora y reproductora de dicha realidad: como práctica social. De este modo, la comunicación, más que ser una esfera de procesos intrapsíquicos pasa a estudiarse como una conducta social. El discurso como acción sustituye al discurso como logos. En tercer lugar, se pone de manifiesto la importancia de considerar el **contexto** en donde se construye la realidad y la acción.

Estas nuevas perspectivas plantean la necesidad de pasar de una perspectiva individualista, en la que la primera persona actúa como punto de partida, a otra comunicativa, en donde se pone el foco de mira en los procesos **interactivos de construcción intersubjetiva del significado y de la acción**. La retórica, como modo de situarse socialmente mediante la presentación de uno mismo, adquiere un papel central. Se presta una especial atención al análisis de **los procesos constructivos de la realidad y la variación social**. Es decir, observamos que más que tratarse de un cambio de

objetivos y de posturas metodológicas, (explicación frente a comprensión), estas perspectivas plantean una distinta interpretación de los componentes que intervienen en el análisis empírico. El lenguaje, más que ser herramienta del conocimiento, pasa a tener valor heurístico por sí mismo; el individuo, más que expresar estados mentales, sería un productor de éstos; el interlocutor, más que receptor, interactúa e interviene en la producción de la comunicación. Lo objetivo pasa a ser intersubjetivo. La realidad social, más que funcionar como estímulo del conocimiento, sería un producto de este conocimiento. Los hechos, más que ser actos humanos objetivos, se entienden como productos de una conciencia transformadora.

Por ello, estas perspectivas permiten una nueva forma de comprender la identidad como un concepto no reificado, en un proceso de continua y progresiva definición y construcción en la interacción, inestable y nunca acabado. Ponen de manifiesto el **modelo normativo de identidad** dominante en nuestras sociedades occidentales que hace al sujeto autónomo, responsable y unitario, un individuo integrado y adaptado a la realidad social. Más que observarse este proceso de construcción de la identidad como un fenómeno "privado", estas perspectivas ponen el centro de atención en los aspectos públicos de presentación y legitimación del yo.

Estas perspectivas sobre la formación y génesis de la identidad nos dan un marco adecuado para la comprensión del proceso juvenil. En primer lugar, permiten explicar la pluralidad, no sólo de juventudes, sino de formas de ser joven. La diversidad de simbolizaciones culturales y de representaciones sociales de la juventud muestran la existencia plural en la que se desarrolla su existencia como juventud. Por otro lado, permiten la superación de un enfoque excesivamente sociologizante o psicologizante que explique la conducta a partir de bases exclusivamente psicológicas o sociales; en último lugar muestra como **la transición hacia una identidad adulta es un proceso social** regulado por una serie de convenciones sociales que orientan el proceso de la niñez a la adultez (Bates y otros, 1984). Dichos conceptos, más que referencias a procesos, actúan como "categorías normalizadoras que marcan lo que debe ser la infancia, la juventud, lo adulto.." (Pauli Davila, 1989, p.8).

Entre los acontecimientos más importantes para la identidad social, la entrada en el mundo del trabajo constituye un momento esencial. Permite la autonomía y el reconocimiento y legitimación como sujeto adulto. Esto explica que, como se pone de manifiesto en la Encuesta CIRES de Noviembre de 1994, el trabajo sea la dimensión que más preocupe a los jóvenes. Sin embargo,

la entrada en el mercado de trabajo se desarrolla, como veremos en el próximo apartado, en condiciones históricas muy particulares. Esta situación laboral explica en gran medida las distintas lógicas de construcción de una identidad adulta de los jóvenes.

### Capítulo 3. CONTEXTO SOCIOLABORAL DE LA JUVENTUD ESPAÑOLA

#### 1. Situación laboral

Para el análisis de las causas de la situación laboral de los jóvenes españoles podríamos distinguir, en primer lugar, los factores que influyen en el mercado de trabajo, y, en segundo lugar, la posición de la juventud dentro de este mercado de trabajo. Como veremos más adelante, el mercado de trabajo no puede considerarse como una simple relación de intercambio mercantil entre la oferta y la demanda de mano de obra. El mercado de trabajo no opera con individuos (capacidad productiva) sino con sujetos particularizados por ciertas características (Prieto, 1994), por lo cual es necesario considerar, junto a los factores habituales de oferta y demanda, el papel de las prácticas discriminatorias, las redes sociales y el poder social de negociación.

#### 1. Factores que influyen en el mercado de trabajo

En el análisis del mercado de trabajo es necesario considerar un doble **factor**, la evolución de la población que desea incorporarse a este proceso (oferta de mano de obra) y la evolución de la población realmente requerida (demanda de mano de obra).

La **oferta de mano de obra** se encuentra influida por distintos factores siendo los más importantes los demográficos, socioeconómicos y grupales. Dentro de los **factores demográficos** podríamos destacar el papel de la estructura demográfica de la población (crecimiento vegetativo de la población e influencia en la composición por edades de esta población), el número de adultos en edad de jubilación, la esperanza de vida. Entre los **factores socioeconómicos** podríamos señalar las normativas que regulan las relaciones contractuales, las medidas de fomento del empleo y en general la legislación que regula el mercado de trabajo, las políticas de reclutamiento del sector público, la terciarización de la economía, los cambios tecnológicos, la edad de jubilación, la edad de incorporación al trabajo, la instauración de la escolaridad obligatoria, la duración de la escolaridad socialmente deseable, la estimulación social de la educación de grandes ciclos, la

regulación de las relaciones laborales, la intervención de los poderes públicos, la sindicación y la evolución económica. Por último, juegan un importante papel los **factores grupales y sociales** como la división de trabajo entre los dos sexos, la organización social de la familia, la economía doméstica, las actitudes y los comportamientos laborales de determinados colectivos (la incorporación laboral de la mujer, la integración de los excedentes del sector primario, la interrupción de la corriente migratoria, entre otros).

La **demanda de mano de obra** depende especialmente de las características del sistema productivo, de la demanda de productos existentes en los mercados, de la política de los empleadores, de los medios de producción utilizados y, por último, del progreso tecnológico. Esto implica cambios, tanto en la cantidad de mano de obra como en la composición de ésta. Los cambios tecnológicos y organizacionales han implicado una reestructuración de las actividades, modificando los contenidos de las actividades profesionales y generado nuevos procesos de producción, así como el desplazamiento de sectores de actividad. Esto se ve acompañado de profundas transformaciones estructurales debido a la crisis económica mundial y a la política de reajuste (Violante Martínez, 1990).

La escasa competitividad de los productos, la introducción de inversiones intensivas de capital, la estructura productiva y la crisis económica, entre otros factores, provocan un descenso en la demanda de mano de obra. Diversos autores han puesto de relieve la fragilidad y escasa competitividad de la estructura productiva española. Gran parte de los puestos de trabajo creados en los últimos años procede del sector servicios y de pequeñas empresas muy vulnerables a los cambios del ciclo económico, como se está viendo en la actualidad (Prieto, 1994; Sanchís, 1991).

## 2. Situación de la juventud en este mercado de trabajo

Si bien la situación anterior afecta a toda la población española, los jóvenes presentan un riesgo mayor por su desfavorable posición en este mercado de trabajo, como refleja el cuadro 1. En 1994 la tasa de desempleo de los jóvenes de 16 hasta 29 años era del 38,29% y la tasa de desempleo de los jóvenes de 16 a 24 años era del 46,33%. Es decir, que casi la mitad de los jóvenes activos de 16 a 24 años están desempleados.

Cuadro 1

## TASAS DE DESEMPLEO

GRUPOS DE EDAD	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES
TOTAL	24.58	20.67	31.18
de 16 a 19	54.20	50.62	58.83
de 20 a 24	43.50	40.75	46.85
de 25 a 29	32.20	27.76	38.07
de 30 a 34	23.32	18.52	30.70
de 35 a 39	19.39	15.29	25.98
de 40 a 44	16.60	13.32	22.69
de 45 a 49	14.86	11.74	21.66
de 50 a 54	14.33	13.25	17.16
de 55 a 59	14.37	15.39	11.46
de 60 a 64	7.74	8.42	6.13
de 65 a 69	1.16	.79	1.72
de 70 y MAS	1.86	2.82	.00

Cuadro 1; Fuente: INE, Encuesta de población activa primer trimestre, 1994

### 3. Causas del especial impacto de la crisis de empleo en la población juvenil

Esta situación de crisis de empleo para los jóvenes, no sólo les perjudica de forma especial, sino que además ha empeorado con el tiempo. Prieto (1994) plantea que el peso de los trabajadores jóvenes sobre el total ha descendido desde 1977 a 1992 (del 37,4 al 33,1), mientras que el peso de los trabajadores entre treinta y cuarenta años ha aumentado (40,3 al 48,8).

#### 1. Explicaciones centradas en los factores de demanda de trabajo

Para explicar este grave impacto en la población juvenil debemos considerar varios factores. Por un lado, habría que destacar el papel de los factores demográficos.



Cuadro 2

	1950	1960	1970	1981	1991
TOTAL	27976,8	30528,5	34040,7	37683,4	38872,3
SEXO					
VARONES	13469,7	14810,1	16641,8	18491,7	19036,4
MUJERES	14507,1	15718,4	17398,9	19191,6	19835,8
GRUPOS DE EDAD					
- 5 ANOS	2572,4	2969,2	3209,5	3075,4	2009,7
5-9	2434,6	2699,4	3219,9	3308	2423,8
10-14	2326,8	2678,7	3030,2	3302,3	3094,1
15-24	5358,9	4701,7	5258,1	6205,5	6532,1
25-34	4320,8	4814,8	4313,5	4992,8	5934
35-44	3688,5	3995,6	4715,3	4301,8	4894,5
45-54	3060,2	3402,2	3860,9	4626,3	5154,4
55-64	2178,5	2697,8	3142,7	3634,5	4332,2
65 Y +	2022,5	2505,3	3290,6	4236,7	5352,4

Fuente: INE, Censo de población, 1991

En los años 60 hubo un importante incremento de la natalidad, tendencia que persiste hasta finales de los años 70<sup>10</sup>. En 1991, el 28.8% de la población española eran jóvenes (Ayerdi y Taberna, 1991). Este incremento de la población repercute en la estructura ocupacional de los años 80 y 90. De este modo, estos años coinciden con una alta proporción de población juvenil como se pone de manifiesto en el cuadro 2.

El crecimiento mayor fue entre los años 1975-80. Este gran número de jóvenes representa un

<sup>10</sup> La tasa de natalidad en 1960 era del 21,8, descendiendo paulatinamente (en 1965 era de 21,1, en 1970 de 19,6, en 1975 de 18,6) hasta llegar a reducirse en más de 7 puntos en 1981 (14,1) (Cánovas, 1984)

importante excedente de mano de obra que desea incorporarse al mercado de trabajo. Sin embargo, este incremento de la población juvenil no explica las altas tasas de desempleo, ya que se genera una **caída de la tasa de actividad juvenil**. La tasa de actividad, que mide la relación entre la población ocupada y la población total, ha tendido a descender, especialmente en el grupo 16/19 años, como puede verse en el cuadro 3: 33,8 (1989), 29,8 (1992) y 27,2 (1994)<sup>11</sup>.

Cuadro 3

	TASA DE ACTIVIDAD				
	1989	1990	1992	1993	1994
de 16 a 19	33,8	32,3	29,8	28,5	27,2
de 20 a 29	72,2	72,5	70,8	70,5	71

Fuente: INE, Encuesta de población activa, segundo trimestre de 1994

Esta reducción de la tasa de actividad juvenil se debe a distintos factores como el **aumento de las tasas de escolarización y al ciclo económico**. Entre los primeros factores, podríamos señalar la instauración de la obligatoriedad de la enseñanza hasta los 16 años y la extensión de la educación. Se alarga la etapa de formación, ya que se incrementa la tasa de escolarización. Entre los factores económicos, podrían destacarse la desaceleración del crecimiento económico, y como consecuencia, el incremento de desanimados, fundamentalmente jóvenes, mujeres y adultos en edades cercanas a la jubilación. Por tanto, una situación económica desfavorable, una aspiración a la movilidad social, que genera el alargamiento de las trayectorias escolares, y algunas reformas políticas van a generar un descenso en la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo. Estos múltiples factores explican que a partir de 1974 aumente en gran medida el número de inactivos y de desanimados.

## 2. Explicaciones centradas en los factores de la oferta de trabajo

Las consideraciones anteriores muestran que los factores demográficos, por sí solos, no bastan para explicar la participación en la vida activa. Distintos autores (Aguero y Orlando, 1988; Hartmann, 1988; Sanchís, 1991) muestran que el principal determinante de la aparición del paro juvenil en la economía española en los últimos años no ha sido la oferta de trabajo de los jóvenes (variables

<sup>11</sup> Segundo trimestre de 1994

demográficas) (Gil Calvo, 1988) sino la **quiebra de la demanda** por parte del sistema productivo, que genera el desempleo como un fenómeno estructural. Esto explica que un aumento de la población en edad de trabajar se vea acompañado de una caída del empleo.

Aguero y Olando (1988) y Lorente (1988) han observado tres períodos en el ciclo económico: de 1959-74<sup>3</sup>, donde hay un constante aumento de la tasa anual de empleo, de 1975-85<sup>4</sup>, donde esta tasa decrece (con la consiguiente destrucción de empleo), y la última etapa caracterizada por un rápido crecimiento. Si bien su análisis no llegan más que hasta 1988, los últimos datos disponibles apuntan a la continuación de dicho crecimiento hasta fines de 1990 con un crecimiento anual de empleo de 1986 hasta 1990 del 4%. Por tanto, la reactivación económica se ve acompañada de un aumento en la creación de empleo. El desempleo se ha reducido del 21,5% en 1985 al 16,3% en 1990. Sin embargo, a partir de 1992 coincidiendo con la crisis económica se manifiesta un notable decrecimiento del empleo. Tras la crisis económica la situación se agrava, de tal modo que en el segundo trimestre de 1994 había aumentado el paro hasta un 24,3 (INE, 1994).

Cuando la economía se encuentra en una fase expansiva aumenta el empleo juvenil y el porcentaje de población activa. El paro juvenil se multiplicaba por cuatro veces y media entre 1976 y 1985. La situación ha ido mejorando para los jóvenes hasta 1990, y a partir de este año empeorando, ya que se observa un descenso del número de jóvenes ocupados. Por tanto, el impacto de la variable demográfica sobre la evolución de la tasa de paro juvenil ha sido muy inferior a la influencia de los factores económicos y sociales.

Entre estos factores económicos que influyen en la alta tasa de desempleo es necesario destacar no sólo la recesión económica sino también la fragilidad de la estructura productiva española, que no permite ofrecer una mínima resistencia ante situaciones de crisis (Prieto, 1994). Así, el aumento del desempleo entre 1991 y 1993 no ha ido acompañado de la integración de nuevos demandantes de empleo sino que, más bien, ha sido resultado de la destrucción de puestos de trabajo. Otro factor importante, señalado por Ayerdi y Taberna (1991), es la falta de reinversión del excedente empresarial, que hace que, independientemente de la crisis económica, los empresarios no inviertan de nuevo sus beneficios para generar nuevos trabajos.

---

<sup>3</sup>. Entre 1964 y 1974 aumenta el empleo en 950000 personas

<sup>4</sup> Entre 1974 y 1987 el empleo se reduce en 1500000 personas

Además de los factores anteriores, hay un segundo tipo de factores que van a hacer que la población joven presente un riesgo mayor de desempleo. La presencia de una serie de **prácticas discriminatorias** reduce la capacidad competitiva de este grupo de edad. Entre otras, se ha señalado la existencia de una mayor flexibilidad y la menor protección de los jóvenes por convenios colectivos, por la legislación laboral y por los sindicatos. A la misma vez, juega un importante papel la existencia y la consolidación de mercados de trabajo internos (sustitución de la mano de obra más que ampliación de ésta), la expansión de empleos precarios y de la economía sumergida y el peso de las legislaciones laborales que defienden el puesto de trabajo de los sujetos que llevan más tiempo en la empresa.

Esta situación, ya de por sí muy precaria, se ve agravada por la presencia ideológica de racionalizaciones que acuden a la supuesta menor productividad de los jóvenes o al mayor coste de éstos, a causa de una falta de formación o de experiencia, para explicar los problemas de inserción de la juventud. Este argumento que se sirve de una justificación económica, como la falta de experiencia o de formación de la población juvenil, para no contratar al joven es, como mínimo, muy discutible (Ayerdi y Taberna, 1991). Achaca gran parte de los problemas de inserción laboral de la juventud a la inadecuación entre el sistema educativo y el laboral (Cánovas, 1984). En distintos estudios (Fernández Enguita, 1990; Gallie, 1989) se ha puesto de manifiesto que el desempleo tiene muy poco que ver con el nivel educativo de la población. Aquel argumento se basaba en la idea de que la evolución tecnológica de la producción industrial iba a influir en las posibilidades con las que contaba cada generación de jóvenes de encontrar un trabajo relacionado con su capacitación profesional (Hartmann, 1988). Esta relación, tan a menudo planteada, entre progreso técnico y cualificación de la mano de obra (tesis del enfoque neoliberal del Capital Humano), no está nada clara (Gallie, 1989). Braverman (1975) plantea, más bien, lo contrario: los nuevos empleos creados son inestables, precarios y requieren una escasa cualificación. Esto cuestiona profundamente la relación establecida entre paro juvenil y cualificación de la mano de obra. Se toma conciencia además de los problemas alternativos que una excesiva educación genera al estimular posibles inadaptaciones laborales (Moncada, 1985; Touraine y otros, 1988) y desaprovechamiento de las cualificaciones (Fernández Enguita, 1990).

Las reflexiones anteriores cuestionan aquellos planteamientos que se centran en las variables de la demanda de trabajo, ya que disuelven el problema de la inserción al trabajo en un debate sobre la formación de los jóvenes (Touraine y otros, 1988). Este tema, además de muy discutible, pone

de relieve el importante papel ideológico de unas argumentaciones que hacen de la víctima el culpable: "Muchos de los estudios sobre las causas específicas del paro juvenil experimentan a lo largo de los años un giro muy curioso: comienzan preguntándose por qué los jóvenes son las víctimas principales de la situación del mercado de trabajo y acaban respondiéndose que las víctimas son los culpables...no debe olvidarse que la causa determinante del paro juvenil es la misma que la del paro en general, a saber, que no hay trabajo para todos.." (Sanchís, 1991, p. 190)

El desequilibrio entre la oferta y la demanda va a provocar el **desempleo** como un fenómeno permanente en cuanto a número y tiempo de duración de éste. La causa más importante del desempleo juvenil, no es sólo la desaceleración del ritmo de crecimiento, sino también la distinta incidencia del desempleo en los distintos sectores de la mano de obra: repercute con mayor intensidad a los colectivos menos protegidos por el sistema de relaciones laborales (especialmente jóvenes y mujeres).

Se pone, además, de manifiesto que el desempleo no es consecuencia, tan sólo, de la recesión económica, sino de transformaciones sociales y económicas fundamentales. Como resultado de éstas, se ha observado en el contexto español, tal y como se ha detectado en otros países europeos, la presencia de una segmentación en el mercado de trabajo que ha dado lugar al sector secundario, caracterizado por una gran inestabilidad en el empleo. No obstante, lo que caracteriza al momento actual no es el ejercicio de trabajos inestables por parte de los jóvenes en su primera etapa sino más bien ..."que esas actividades han perdido su carácter provisional y residual para quienes lo realizan, constituyéndose en la única posibilidad de trabajo" (Sanchís, 1991, p.64). Esto hace que la incertidumbre vaya acompañada de falta de perspectivas (Zárraga, 1988).

Las consideraciones anteriores apoyan la crítica planteada por diversos autores a la noción "mercado de trabajo" y muestran que la situación laboral de los jóvenes, más que resultado de una relación entre la oferta y la demanda, es fruto de una relación de poder entre distintos actores sociales (Martín Criado, 1993; Prieto, 1994).

Todos estos factores hacen que el mercado de trabajo actual se caracterice por su creciente **deterioro** favoreciendo condiciones marginales de trabajo (incremento de la segmentación, expansión de formas de trabajo precario y desarrollo de la economía sumergida). Las alternativas a esta situación, como el incremento de la escolarización o la preparación de oposiciones, pueden

convertirse en justificaciones ante una necesaria demora. Esta situación genera que la experiencia de trabajo para gran parte de aquellos que consiguen ingresar sea profundamente insatisfactoria (López Jiménez, 1989). Señala Zárraga (1985) "la generación de los 80 está siendo integrada no en las estructuras del sistema sino en sus intersticios..." El contexto laboral del joven se caracteriza, por tanto, por el desempleo, la precariedad, y la inestabilidad.

### 3. Consecuencias de esta frágil situación de los jóvenes en el mercado de trabajo

#### 1. Crisis del trabajo a nivel cuantitativo

Según los datos de la E.P.A., el **desempleo juvenil** ha aumentado del 34,7% (1991) hasta el 52,3 en el segundo trimestre de 1994 para el grupo de edad (16-19 años), del 29,7 (1991) hasta el 42,6 en el segundo trimestre de 1994 para el grupo 20-24 años y del 21,9 (1991) hasta 31,3 en el segundo trimestre de 1994 para el grupo de 25 a 29 años, como se observó en el cuadro 1.

No sólo la **tasa de empleo juvenil** es muy reducida (34,5% en 1994 (INE)) sino que hay también un importante porcentaje de **desanimados**, no registrados como parados, que elevaría la tasa de desempleo juvenil oficial. Esta situación de desempleo, además de su gravedad en términos cuantitativos, también es alarmante en términos cualitativos: del total de jóvenes parados menores de 25 años en 1994, el 24,18% llevaba más de dos años buscándolo y otro 48,1% más de un año (EPA, 2º trimestre de 1994). Esta proporción ha aumentado mucho desde 1979. El desempleo disminuye a medida que aumenta la edad del joven y es mayor y más grave entre las mujeres (el 19,30% de los parados varones menores de 20 años frente al 29,21% de las mujeres llevaba más de dos años buscando empleo en 1994).

#### 2. Crisis del trabajo a nivel cualitativo

El bloqueo en el proceso de inserción de los jóvenes hace que el acceso de éstos al mercado de trabajo se produzca, muchas veces, por vías secundarias. Se ha generado una degradación de la calidad del trabajo, así como la extensión de actividades descualificadas, subempleos, contratación temporal y precaria. El trabajo ocasional es desarrollado en 1992 por el 23,3% de los jóvenes con experiencia laboral y el 29,2 desarrollan trabajos de temporada. El 46,1 restante desarrolla trabajos continuados (Injuve, 1992). Esta profunda precariedad en la situación de la fuerza de trabajo genera una gran inestabilidad en el trabajo. Los Pactos de la Moncloa, la Ley Básica de Empleo de 1980 y la ley 32 de 1984 (reforma parcial del Estatuto de los Trabajadores) hacen que el contrato temporal se convierta en una situación generalizada y estable. De los sujetos con contratos

temporales en 1992 el 61,5% eran jóvenes (Prieto, 1994). El 92,4 de los trabajadores que lleva menos de tres meses en su trabajo tiene un contrato temporal y sobre el total de temporales un 60% tenía en 1992 menos de 30 años (Prieto, 1994). La reforma laboral de 1994 no ha hecho sino agravar la situación del trabajador joven y desprotegerle aún más frente a las leyes del mercado, tal y como apuntan los especialistas en derecho del trabajo Alarcón y Aparicio (1994) quienes señalan .."se va a producir una judicialización de las relaciones laborales al desaparecer el control de la actividad laboral en el cambio de condiciones de trabajo, la movilidad o el despido (...) (la reforma) favorece la posición del empresario y debilita la del trabajador (...) Se retira la protección estatal, pero no se aumenta el poder de negociación colectiva de los trabajadores, sino las facultades del empresario..."<sup>5</sup> Este tipo de contratación genera un alto grado de rotación entre la población juvenil, que deteriora en gran medida la estabilidad y seguridad en el puesto de trabajo.

Al carácter precario de la contratación se unen las condiciones marginales bajo las que se desarrollan los trabajos de gran parte de los jóvenes. El subempleo<sup>6</sup> según la Encuesta sobre Condiciones de Vida y Trabajo (ECVT, 1985) afectaba en 1985 a dos tercios de los jóvenes trabajadores menores de 20 años y el 37,6 de los jóvenes entre 20 y 24 años. En este porcentaje no se incluyen los comprendidos como "no clasificables", lo que haría aumentar el peso de los anteriores porcentajes. Como se pone de manifiesto en el cuadro 3, en 1992 había un alto porcentaje de ocupados de 16 a 29 años sin Seguridad Social y sin contrato.

---

<sup>5</sup> En el País, 26 de Enero de 1994, Parra escribe el artículo, "La reforma da más poder a los empresarios, según 500 expertos en trabajo"

<sup>6</sup>. Se entiende en este caso como subempleo el carácter irregular de la situación laboral porque no se cotice a la Seguridad Social o porque sean receptores del subsidio de desempleo o por ser autónomos que cotizan como asalariados.

Cuadro 3

	Con seguridad social	Con contrato	Con contrato fijo
Según edad y sexo			
Varones 15-19 años	60,1	53,5	17,6
Varones 20-25 años	81,7	70,5	28,5
Varones 25-29 años	90,1	75,5	51,2
Mujeres 15-19 años	45,4	38,5	11,4
Mujeres 20-25 años	68,3	61,2	27,3
Mujeres 25-29 años	76,5	68,4	43,2
Estudios realizados			
Universitarios	75,7	73,1	40,8
BUP-COU	73,5	67,1	39,5
FP	83,9	72,6	37,1
2º Etapa EGB	73,3	59,9	32,3
1ª Etapa EGB	72,6	54,3	38,4
Total	76,1	66	36,3

Fuente: INJUVE. Encuesta de juventud

Los índices que indican la precariedad en el ejercicio de la actividad laboral de los jóvenes no vienen tan solo dados por la temporalidad y marginalidad de dichos trabajos, sino también es importante destacar las características precarias del sector al que acceden. Más de las tres cuartas partes de los jóvenes empleados por cuenta ajena trabajan en puestos no cualificados (por debajo del umbral de obreros cualificados) (Gutiérrez, 1993). Un 35% ha ocupado puestos sin ninguna cualificación y un 40,7% desarrolla trabajos que requieren algún tipo de cualificación o especialización profesional. Además los empleos menos cualificados suelen ir acompañados de condiciones menos estables y de situaciones irregulares en cuanto a la inclusión en la Seguridad Social, así como de salarios más reducidos. Por último se observa una alta proporción de trabajos ocasionales y de temporada. Esta situación incide en mayor medida en las mujeres, sobre todo según avanza la edad y en formaciones inacabadas o inespecíficas (Gutiérrez, 1993).

El incremento de la economía irregular o informal, es decir aquellas actividades que se desarrollan al margen de las normativas legales, incrementa la marginalidad ya que dificulta la solidaridad colectiva y genera una mano de obra inestable y con escasa capacidad de organización (Henríquez,



1986).

En suma, el acceso al primer empleo no garantiza la estabilidad laboral. La mayor parte de las veces, los jóvenes se ven abocados a períodos de desempleo de larga duración alternados con períodos de empleo inestable. Dado el incremento del desempleo, aumenta también la resignación y el sentimiento de impotencia de los individuos ante esta situación (Kelvin y Jarret, 1985).

### 3. Carácter diferenciado de las repercusiones

La crisis del empleo no tiene un efecto homogéneo en todos los segmentos sociales (mujeres, jóvenes...), como pudo verse en el cuadro 1. El mercado de trabajo es sectorial y fragmentado (Walker y Barton, 1986). Se desarrolla una profundización en las desigualdades en cada categoría social, cultural y sexual (Martínez, 1990; Schwartz, 1984). Las diferencias entre trabajadores en distintos sectores y lugares están aumentando y sobre todo la estratificación por edades. La segmentación del mercado de trabajo genera que los jóvenes tiendan a situarse en el mercado secundario (descualificado, mal remunerado, sin derechos laborales). Este mercado secundario se caracteriza porque sus puestos ... "tienden a tener bajos salarios y beneficios sociales, malas condiciones de trabajo, una elevada rotación de los trabajadores, pocas posibilidades de ascenso y, a menudo, una supervisión arbitraria y caprichosa..." (Doeringer y Piore, 1985, p.242).

La distribución de la juventud en un sector laboral no es, por tanto, homogénea. Viene definida, en gran medida, por la posición laboral y ocupacional de la familia de procedencia, el nivel de formación, el género y el capital social. Si bien los jóvenes comparten una situación de partida, sin embargo dentro de este mercado de trabajo juvenil hay distintas condiciones de acceso. La trayectoria laboral se ve más influida por el origen social del joven que por la común condición de joven. Sanchís (1991) va más allá e incluso cuestiona la existencia de un así llamado "mercado de trabajo juvenil". Sin embargo, señala el autor anterior, podríamos hablar de este mercado de trabajo desde la perspectiva de la oferta ya que la precariedad y el desempleo son muy frecuentes en el caso de los jóvenes.

En función del **nivel de estudios** puede observarse que al aumentar el nivel de estudios desciende la tasa de desempleo. El desempleo afecta en menor proporción a la población con estudios superiores, y además, su situación de trabajo, una vez conseguida es más estable (Lorente, 1988).

La tasa de paro para jóvenes sin estudios (en 1992 era de 37,56%) varía respecto a la tasa de paro para jóvenes con estudios superiores (30,39%), pero las diferencias se acentúan al observar esta tendencia en la población adulta.

Las tasas de escolarización no sólo influyen en el porcentaje de desempleo, sino, también en las condiciones de ejercicio de la actividad laboral. La inestabilidad laboral no se distribuye del mismo modo entre todos los jóvenes, ya que, como señala Prieto (1994), sólo el 29,4 de jóvenes sin estudios (frente al 49,1 con estudios superiores) poseía en 1992 un contrato permanente.

Las tasas de escolarización están también relacionadas con el **origen social** del joven.

Cuadro 4

clase social	Alta y media alta	Media	Media baja	Baja	Total
EGB	1,7	23,1	26,9	47,3	54,5
	13,8	47,3	55,5	65,5	
FP	4,3	29,1	30,3	36,3	22,6
	14,2	24,8	25,9	20,5	
BUP-COU	10,1	34,5	25,1	30,3	13,8
	20,4	17,9	13,1	10,4	
UNIVERSIDAD	41,4	30,6	14,8	13,2	8,5
	51,6	9,0	4,8	2,8	
Otros		9,1	35,8	44,2	0,5
		0,2	0,7	0,7	
Total	149	582	579	878	2188
	6,8	26,6	26,5	40,1	100

Fuente: INJUVE. Encuesta de juventud 1992

Podría pensarse que la extensión de la educación ha paliado, de algún modo, esta desigualdad social en el acceso al mercado de trabajo; sin embargo, aparte de la mayor importancia en el acceso al trabajo de mecanismos no estrictamente vinculados a la titulación conseguida (como por ejemplo, las redes sociales), observamos que este aumento de la tasa de escolarización no implica

siempre un incremento de la titulación conseguida, dada la abundante presencia de fracaso escolar (Martín Criado, 1993). Este fracaso escolar está muy frecuentemente vinculado al origen social del alumno. Así observamos, según datos de la "Encuesta sobre trayectorias y biografías de clase", (1991) que sólo el 10,3% de los hijos de obreros no cualificados (y el 15,3% de los obreros cualificados) está escolarizado en la universidad. Además, las implicaciones de esta situación de desempleo varía según las clases sociales. En las clases medias, la situación familiar posibilita a los jóvenes la prolongación de su incorporación al mundo laboral con el fin de elegir trabajos acordes a sus aspiraciones e invertir en su espera (incrementar la cualificación), mientras que en las clases bajas la incorporación es más temprana y urgente y está menos asegurada (paro discontinuo en donde se alterna trabajo inestable y precario).

El paro juvenil, si bien tiene una presencia diferencial en función del origen social del joven, se distribuye de forma mucho más homogénea entre las clases sociales que el paro adulto en donde la clase social es un factor más discriminante (Tobio, 1988). A su misma vez, el tipo y lugar de trabajo de los jóvenes viene determinado por la posición social y ocupacional del padre, dado el importante papel de las redes sociales a su disposición (Prieto, 1994).

En relación al **género**, observamos diferencias importantes en la distribución del desempleo, habiendo una mayor proporción de ocupados jóvenes varones (40,1%) que mujeres (28,71%) (INE,1994). En los momento de descenso de la tasa de desempleo, el desempleo de los jóvenes varones ha descendido más rápidamente que la de las mujeres. Se observa, sin embargo, un aumento en la participación de mujeres en la población activa, especialmente en el grupo de edad 20-29 años. A partir de 1985 hasta 1988 la población activa crece a un ritmo de 1,7% y la femenina a un 4,2 % (de Miguel, 1988). Esto pone de manifiesto el distinto comportamiento de colectivos tradicionalmente desanimados, que en épocas de bonanza económica se integran al mercado de trabajo, dadas unas perspectivas más optimistas (Sanchís, 1991). Sin embargo, el importante incremento de la actividad femenina no está relacionado, tan sólo con una situación económica favorable, ya que en épocas de recesión económica la participación de la población femenina también aumenta, sino también con cambios fundamentales en las pautas culturales. De hecho algunos autores (Prieto, 1994) cuestionan este llamado "efecto desánimo" en el caso de la mujer. Frente a estos factores, de Miguel (1988) plantea otros factores estructurales que pueden influir en este importante crecimiento de la incorporación femenina a la población activa, como son el incremento del nivel educativo femenino, los bajos niveles de fecundidad y el incremento

de la rotación laboral a causa de la mayor flexibilidad en la contratación.

A pesar de la creciente motivación para la incorporación al trabajo de las mujeres, continúa siendo mínimo, como hemos visto, el nivel de ocupación femenina. Existe, de hecho, un gran porcentaje de mujeres desanimadas que permanecen fuera del mercado de trabajo, tal vez ante una falta de perspectivas. Al mismo tiempo la tasa de desempleo de las mujeres sigue siendo muy superior a la de los varones y los niveles de participación siguen estando por debajo de los otros países de la CE. A ésto se une la alta presencia de paro femenino de larga duración (Gutiérrez, 1993).

Las condiciones anteriores explican que la inserción al mercado de trabajo haya sido más como demandantes de empleo (población activa) que como trabajadores. Las diferencias entre varones y mujeres se intensifican con la edad, tanto por el mayor porcentaje de hombres que trabaja, como de mujeres que ni estudia ni trabaja. Aunque pueden observarse claras diferencias en la situación laboral entre los sexos, las diferencias en la actividad educativa por sexos es casi inexistente.

Cuadro nº 5

	15-19 años		20-24 años		25-29 años		15-29 años
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Total
Solo estudian	69,4	74,8	32,3	34,2	11,3	12,3	41,6
Estudian y trabajan	7,1	5,2	8,5	9,0	3,1	3,6	6,2
Trabajan y estudian	2,8	1,9	6,4	7,4	11,3	9,1	6,2
Solo trabajan	11,6	7,2	36,5	25,8	58,6	36,0	27,8
Ni estudian ni trabajan	9,0	10,9	16,2	23,6	15,6	39,0	18,2
(N)	943	926	854	829	737	710	5000

Fuente: INJUVE. Encuesta de juventud 1992

La diferencia entre los sexos es todavía mayor cuando se consideran las actividades de los jóvenes que ni estudian ni trabajan, poniéndose de manifiesto la clara polarización en el caso de los

varones hacia actividades de búsqueda de trabajo y las mujeres hacia actividades del hogar, como puede observarse en el cuadro n° 6

Cuadro n° 6  
Jóvenes que ni estudian ni trabajan por edad y sexo  
(en porcentajes)

	15 - 19 años		20 - 24 años		25 - 29 años		15-29 años
	Hombr	Mujer	Hombr	Mujer	Hombr	Mujer	
Estan buscando empleo	79,8	56,8	81,5	57,5	89,2	41	62,2
Solo tareas del hogar		36,0	1,5	37,8		58,1	30
Ayudas familiares	7,1	3,1	3,7	3,7	3,4	0,4	2,9
Servicio militar o similar	8,8		9,9		1,0		2,5
No pueden trabajar	2,6	3,1	1,0	0,5	2,6	0,5	1,3
NS/NC	1,8	1,0	2,3	0,5	3,8		1,2
N	85	101	138	195	115	277	912

Fuente: INJUVE. Encuesta de juventud 1992

Estas diferencias pueden ser resultado de las menores aspiraciones ocupacionales de la mujer y de la relajación de la presión social hacia la mujer para conseguir un trabajo fuera del hogar. La menor ambición ocupacional de éstas juega también un papel importante en la percepción de las posibilidades que existen para ellas. A la misma vez, cuando consiguen un trabajo, la participación femenina se concentra en actividades profesionales precarias (temporales, irregulares, mal pagadas y descualificadas) y en ocupaciones tradicionalmente femeninas.

Las situaciones de desigualdad planteadas anteriormente (a nivel de estudios y origen social) se agravan, a su vez, para las trabajadoras. Así, la evolución del desempleo según el nivel educativo se ve mediada por el sexo. De 1984 a 1988 las mujeres desempleadas con estudios superiores pasaron del 36,1 al 45,9%; para los varones, en cambio, descendió del 33,1% al 28,6%. El subempleo es también mayor para mujeres que para varones. De este modo, observa Gutiérrez

(1993) ..."El reparto de los jóvenes por las situaciones de transición entre educación y empleo cambia significativamente cuando se consideran otras variables que pueden afectar a la configuración de esa transición. En concreto, esa distribución parece principalmente condicionada por la pertenencia a uno u otro sexo, por características del territorio o del hábitat y por el status social de la familia de origen. Sexo y edad se combinan en una peculiar manera en su relación con las situaciones de transición. Las diferencias entre varones y mujeres no son importantes en las posiciones de permanencia en el sistema educativo, ni lo son en las posiciones mixtas entre educación y empleo, pero son ya importantes en las posiciones de empleo remunerado o de exclusión de formación y empleo. Además, esas diferencias entre varones y mujeres que se observan en esas dos posiciones se intensifican con la edad..."

Podríamos, por tanto, concluir con las siguientes observaciones: Se alarga para el conjunto de la población juvenil el proceso de inserción al trabajo (y por tanto el período de juventud), se diversifican los senderos de esta transición y se eleva la tasa de desempleo. Al mismo tiempo, se incrementa el número de jóvenes que ni estudia ni trabaja, sobre todo en el caso de las mujeres. El mercado de trabajo al que suelen acceder los jóvenes se caracteriza por la presencia de trabajos poco cualificados, temporales, mal pagados, en las posiciones más bajas, con escasas oportunidades para cambiar y sin prestigio, situación ésta que genera una gran inseguridad laboral y una intensa sensación de fragilidad.

Las dificultades que existen, por tanto, para encontrar los primeros trabajos, así como la prolongación de la actividad académica, en parte relacionado con lo anterior, hace que el proceso de incorporación en la actividad económica se desarrolle de forma más prolongada y tardía. La inserción se desarrolla mediante una serie de actividades transitorias, a través de un proceso de adaptación posterior al trabajo a lo largo de este itinerario (Zárraga, 1988). Esta situación de larga espera es especialmente importante para las mujeres. Esto hace que el proceso de inserción se desarrolle con retraso, más lentamente y en el mercado secundario.

La consecución de la condición adulta que, como plantea Zárraga implica la emancipación familiar (independencia económica, autoadministración de los recursos, autonomía personal y constitución del propio hogar), va a encontrarse con serios obstáculos. Los jóvenes permanecen en el hogar familiar hasta una edad muy avanzada. Hasta los 25 años muy pocos jóvenes se habían emancipado de la familia de origen en 1992. El 75% de los jóvenes que en 1992 residía con sus

padres no disponía de una total libertad en la organización de sus actividades (Injuve, 1992). Además, en 1992 solo el 20% de los jóvenes de 15 a 29 años era independiente económicamente y el 39,4% dependía totalmente de los ingresos familiares (Injuve, 1992). Esto pone de manifiesto las fuertes vinculaciones que la mayoría de los jóvenes presentan con su familia de origen.

Al retraso en la incorporación al trabajo y en la consecución de una identidad adulta se acompaña la diversificación en los itinerarios de transición. La forma de acceso al trabajo está muy relacionada con el género y con el contexto social del joven. Dado que las vías familiares son las mayormente utilizadas por los jóvenes para encontrar trabajo, las familias más integradas en la estructura económica tendrán más fácil acceso al trabajo.

Este contexto precario en el que se realiza el ingreso al trabajo de los jóvenes tiene dos importantes implicaciones para la transición social de éstos. En primer lugar, supone un importante enfrentamiento con una demanda social de ingreso al trabajo y participación en la vida adulta. En segundo lugar, diversifica, de forma muy evidente, los distintos itinerarios de transición al trabajo y a la vida adulta. Los procesos socializadores que intervienen tras la inserción al trabajo van a tener, por tanto un papel central en la orientación del individuo frente al trabajo y a la vida adulta.

#### **Capítulo 4. CONCLUSIONES: ¿QUE SIGNIFICA SER JOVEN?**

El objetivo de este apartado ha sido el análisis de algunas de las concepciones existentes en gran parte de las investigaciones sobre la juventud, tratando con ello de comprender el sentido que adquiere el proceso de transición sociolaboral. Una contextualización del fenómeno juvenil ha permitido revelar las profundas contradicciones a las que dicho grupo de edad está sometido. El carácter de tránsito, con el que se caracteriza a la juventud, contrasta con las características del mercado de trabajo al que ingresan los jóvenes, que les aboca a este estado de juventud como una situación permanente y de difícil salida. De este modo, la juventud se ha convertido en uno de los principales focos de preocupación de una sociedad que ve peligrar una de las principales vías de reproducción y legitimación social: el trabajo. La juventud representa, de este modo, el espejo en el que las sociedades pueden observar sus propias contradicciones internas. La transición laboral de gran parte de los jóvenes se caracteriza por las fuertes dosis de incertidumbre e

inseguridad (Prieto, 1994). Las consecuencias del involuntario enfrentamiento de algunos jóvenes con la inseguridad, la impotencia y el aislamiento social, de una forma permanente, no afectan tan sólo a los directamente afectados, sino también a todo un sistema social que pone en evidencia la incompatibilidad de sus dimensiones económicas e ideológicas. La tan extendida y desmesurada prolongación de la etapa juvenil (a causa de las dificultades de inserción) así como su extensión a todas las clases sociales hacen que la juventud aparezca como un fenómeno permanente que acabe por cuestionar más que la validez del propio estado juvenil, la legitimidad del estadio adulto. Esto, tal vez, nos permita entender los procesos tan plurales de etiquetamiento y de atribución de características a la juventud, haciendo así que los jóvenes sean responsabilizados de una situación que es, en realidad, resultado de algunas de las contradicciones permanentes del capitalismo avanzado. A esto volveremos cuando hablemos sobre las actitudes hacia el trabajo de los jóvenes. Esto hace que el desempleo de los jóvenes, más que un problema económico, esté ligado al orden social y cultural, éste es, a la desestabilización de las estructuras sociales existentes. El desempleo de los jóvenes no es un problema coyuntural sino una realidad estructural, que conduce a plantearse el sentido de una organización social fundamentada, predominantemente, en un sentido de reciprocidad, pero incapaz de posibilitar el acceso al conjunto de los intercambios económicos y sociales a muchos de sus integrantes. Las contradicciones internas de nuestras sociedades se ponen, por tanto, de relieve de forma más patente en el grupo juvenil. Plantea Touraine (1988:p. 38) que ..." a medida que se agrava la crisis y que disminuyen sus posibilidades de integración ocupacional y social, los jóvenes se han convertido a menudo en los agentes más activos de esta crítica del desarrollo. No sólo porque tropiezan con obstáculos que no pueden superar, sino también porque su desempleo les afecta en pleno período de socialización ocupacional y política, hasta el punto de ser rechazados del mundo de los intercambios sociales..."

El así llamado "problema juvenil" se aborda, a menudo, más que desde el ángulo de los directamente afectados, desde las posibles repercusiones en la estructura y organización social, pareciendo así que la intervención se centra más en los síntomas que en las causas de dicha situación crítica. No es poco frecuente plantear una relación entre conducta antisocial o actividad desintegradora y desempleo juvenil. A esto volveremos en un apartado posterior dedicado a las repercusiones sociales y psicológicas del desempleo.

En este contexto analítico debemos situar la transición sociolaboral. La degradación del mercado



de trabajo y las dificultades paralelas de inserción que se derivan de esta situación hacen de los jóvenes un grupo aislado y bloqueado. Sin embargo, una característica que les define, a mi parecer, de forma mucho más profunda es su situación de inestabilidad y de falta de poder que les incapacita para una adecuada proyección de futuro. Lozano (1990) subraya que el principal problema en que se encuentra la juventud es la construcción de una identidad. A mi parecer, más que tratarse de un problema de referencias o identidades claras, lo que caracteriza a la juventud es la contradicción normativa a la que les aboca su frágil posición social que genera una plural percepción de sí, pudiendo tal vez tener como resultado un fuerte sentimiento de desarraigo social.

Si la llave mágica de esta supuesta transformación en las identidades viene dada a través de la inserción en la vida activa, el análisis deberá dirigirse a la comprensión de los procesos de *socialización laboral que generan tan profundas metamorfosis en el joven*. Estos procesos socializadores tienen más importancia que nunca en el caso de los jóvenes, dada su influencia en la forma a través de la cual los distintos jóvenes se sitúan e intervienen frente a la incertidumbre. De hecho, Habermas (1967/73) sitúa en la esfera del trabajo y del intercambio la raíz de la identidad y la institucionalización del reconocimiento recíproco en las sociedades modernas. Al mismo tiempo, un análisis paralelo debe dirigirse hacia la comprensión del significado del trabajo a nivel individual y social. Estas dos cuestiones serán objeto de los próximos apartados.

En conclusión, se ha observado que la necesidad de acudir a lo que la juventud (todavía) no es para definir lo que es revela los componentes socializadores implícitos en las prácticas de definición y denominación. Plantea Foucault (1975/90) cómo los seres humanos son construidos como sujetos u objetos por distintas técnicas de poder institucional para una adecuada articulación del poder y del conocimiento. La categoría edad actúa como un punto de referencia desde la cual percibir y situar a las personas. El discurso dominante sobre la juventud, ligado a sus componentes de proceso, plantea dicha categoría de edad como un déficit. Como plantea Hartmann (1988) sobre el análisis de Mahler (1983) " ... la juventud debe ser considerada como un todo en sí, no sólo como un período de transición entre la infancia y la edad adulta (...) superarse las tendencias paternalistas de la política de la juventud que se basan en la noción de madurez y que terminan en la marginación... El replanteamiento de la situación de las juventudes se asemeja en muchos aspectos a lo que fueron los debates sobre la liberación de la mujer, en la época que se les acusaba de incapaces, de falta de madurez para participar en el mercado del trabajo y de responder a las exigencias de la vida activa...". No es una casualidad que vaya unida la conciencia

cada vez mayor del desempleo, como realidad estructural de nuestras economías, con un alargamiento de la juventud. El alargamiento de lo que socialmente se denomina juventud permite enmascarar la realidad estructural de un grupo, cada vez mayor, de sujetos condenados al desempleo o a la inestabilidad laboral. La juventud se construye socialmente con la prolongación de la escolarización (Moncada, 1986) y de la situación de demora psicosocial. La pregunta que puede surgir es si la superación de estas generaciones del "mágico" umbral de los 29 años sin, por el contrario, poder superar su situación de precariedad laboral va a conducir a nuestras sociedades a tener que ampliar el límite de edad de lo que se entiende como juventud hasta la llegada de estos grupos al momento de su jubilación.

## SECCION SEGUNDA: SOCIALIZACION LABORAL

### Capítulo 1. INTRODUCCION

En las líneas anteriores se ha destacado la contradicción entre, por un lado, las **demandas normativas** de inserción laboral del joven, de integración de una identidad adulta, de incorporación de una determinada actitud hacia el trabajo en particular y el mundo adulto en general y, por otro lado, las **condiciones concretas** de precariedad y escasez bajo las que se está desarrollando la integración de los jóvenes en el mundo del trabajo. Ante esta contradicción, ¿cuál han sido las repercusiones de esta situación en la naturaleza y concepción del trabajo y en la inserción en el mundo laboral por parte de los jóvenes?.

Gran número de autores ha puesto de manifiesto que los momentos de cambio social, como lo es la transición laboral, pueden tener importantes repercusiones en la forma de situarse el sujeto frente al trabajo y frente al mundo adulto. A continuación, se van a recoger algunas de las conclusiones planteadas en distintos estudios sobre los procesos de socialización laboral. En los estudios expuestos a continuación sobre la socialización ocupacional y anticipatoria se observa una continua tensión entre la priorización teórica del sujeto, unas veces o de las estructuras sociales, otras. Considero que una forma de superar esta dualidad en la que se sitúa el debate sobre los procesos socializadores es a través del estudio de éstos a partir de un enfoque que considere tanto los componentes procesuales y activos del individuo (noción de "carrera") como los aspectos sociales vinculados a la reproducción social (noción de "poder"). Entiendo que el estudio de los procesos socializadores que no integre analíticamente ambas nociones puede volver a caer en un nuevo reduccionismo metodológico. Son numerosos los esfuerzos que se han hecho en esta dirección con el objetivo de conciliar una sociología más estructuralista del tipo Bourdieu o Foucault con otra más individualista del tipo Boudon, Mead o Touraine. Estas reflexiones se inscriben en un proyecto global de búsqueda no sólo de conceptos o nociones útiles para el análisis laboral o social, sino como construcciones epistemológicas alternativas. Véase al respecto los interesantes planteamientos de Bajoit (1992) ("Sociología de la gestión relacional de sí"), de Dubet (1994) ("Sociología de la experiencia") o de Dubar (1991) y Blanc (1992) ("Sociología de la transacción social"). La literatura francófona es especialmente prolífica estos últimos años en lo que concierne a la búsqueda de nuevos paradigmas teórico-metodológicos que permitan superar posibles reduccionismos en una u otra dirección.

## Capítulo 2. LA NOCIÓN DE SOCIALIZACION LABORAL

El aprendizaje de las normas y valores sociales está intensamente relacionado con el proceso de formación de la identidad. Como veíamos en líneas anteriores, la identidad implica un proceso de construcción continuo a lo largo de la trayectoria evolutiva del sujeto. La socialización no está nunca acabada, sino que actúa a lo largo de toda la vida del sujeto. Para la comprensión de tales procesos se han planteado tantas definiciones de socialización como perspectivas teóricas y analíticas.

Los principales temas debatidos en los estudios acerca de los procesos laborales socializadores podrían, tal vez, englobarse en tres núcleos de interés: el estudio de **la naturaleza del proceso socializador, de las formas a través de las cuales se manifiesta y de las consecuencias de este proceso.**

Entre las investigaciones en las que se analiza la **naturaleza** y las características de la socialización laboral, nos encontramos con aquellos estudios que entienden los procesos socializadores como una **adopción y adaptación** al rol y aquellos que insisten en la naturaleza **construida y abierta** de dichos procesos. La diferencia entre ambos enfoques radica fundamentalmente en la concepción de sujeto socializado que mantengan (como un individuo pasivo o activo). Así, por un lado tenemos aquellas investigaciones que observan dicho proceso como una adaptación o **adopción** de rol (Brim, 1966; Weiss, 1978), muchas de éstas con un enfoque **funcionalista**<sup>1</sup>. Uno de estos autores, Parsons, distingue entre socialización primaria y secundaria. Durante la socialización secundaria, el individuo aprende una serie de funciones específicas orientadas al buen funcionamiento del sistema social. El proceso de socialización consistiría en ... "La adquisición de las orientaciones precisas para funcionar satisfactoriamente en un rol ..." (Parsons, 1951/88, p.197). La socialización consistiría en un proceso de adquisición de normas, actitudes y conductas adecuadas al rol (Brim, 1966). En el aprendizaje de las conductas apropiadas a su posición en la

---

<sup>1</sup> A pesar de la dificultad de hablar de una perspectiva funcionalista dada la pluralidad de enfoques que dicha perspectiva contiene, con dicha noción pretendo referirme a aquellas orientaciones que parten de un mismo presupuesto de partida que consiste en concebir a la socialización como una forma de integración social o cultural unificada basada en un condicionamiento más o menos involuntario.

organización, juega un papel central la interacción con los "otros significantes". Las expectativas de rol (comportamientos esperados en función de la posición social ocupada) constituyen para estas perspectivas un elemento central en el proceso de socialización. Los progresos sucesivos en el ciclo de vida y los cambios paralelos de rol implican una modificación en las expectativas de rol. El sujeto necesita adaptarse a estos sucesivos cambios (aprendizaje de valores, normas, conocimientos, creencias, habilidades...). Los momentos de transición sociolaboral y los cambios en posiciones sociales van a ir acompañados de importantes cambios personales (Mortimer y Simmons, 1978; Lieberman, 1969).

Las tempranas experiencias organizacionales son, a juicio de estos autores, los determinantes más importantes de las creencias, actitudes y conductas relevantes en el lugar de trabajo (Becker y Strauss, 1956; Mortimer y Simmons, 1978; Schein, 1965/80), por lo cual, se ha observado como una etapa en la que los procesos de socialización son especialmente intensos. Este período 'crítico' aparece descrito como una fase destructiva en donde la confusión y la desilusión son especialmente importantes. Algunas organizaciones, de hecho, se orientan de forma específica en las primeras etapas de la inserción laboral hacia la destrucción de anteriores expectativas (Becker y Strauss, 1956; Mortimer y Simmons, 1978). La superación de esta etapa es juzgada como crucial para posteriores ajustes profesionales y para el desarrollo de la tarea (Mortimer y Simmons, 1978; Zaharia y Bauneister, 1981). Es decir, se percibe esta fase como un período de construcción (de estrategias adaptativas) pero también de destrucción (de referencias, proyecciones y autoimágenes disonantes con la nueva situación laboral).

La inserción laboral implica, por tanto, para el joven la entrada en nuevos campos de interacción y el aprendizaje de nuevos roles que implica un reconocimiento de su "madurez social". El aprendizaje de nuevos roles implica, para estos autores, la adaptación de las propias motivaciones a las reglas sociales del nuevo orden institucional. Este enfoque, centrado en los procesos de adquisición y adaptación al rol, ha sido criticado por la sobresimplificación que supone al partir de un concepto de sujeto pasivo e hipersocializado, como si de un autómatá preprogramado se tratara, de un contexto con una excesiva capacidad de sobredeterminar y de los procesos socializadores como predictibles (Dubar, 1991; Graen, 1976; van Maanen 1976; Mortimer y Simmons, 1978). Sin embargo, esta perspectiva plantea también aspectos interesantes que permiten poner de manifiesto el papel de los momentos de cambio social como importantes situaciones condicionadoras del comportamiento. La socialización laboral constituye, en este sentido, un

proceso a través del cual el individuo dota de sentido a la realidad, tras haberse operado profundas transformaciones en las concepciones de sí mismo y de la realidad. Uno de los medios (entre otros) para ello es a través del aprendizaje de la definición consensuada de la realidad, tal y como insistía el enfoque funcionalista anterior, es decir, el aprendizaje de los valores, normas y actitudes adecuadas a esa situación, que permita superar este primer estadio de amenaza ante la incertidumbre. Por otro lado, aunque se aceptara el presupuesto funcionalista de que toda conducta obedece a un proceso de adaptación del comportamiento individual al funcionamiento social, sería igualmente difícil definir cómo entender la adaptación. Por ejemplo, la adopción de valores y normas adecuadas a la situación es una forma de dotar de sentido y de significado a la realidad entre otras muchas. El sujeto, por el contrario, puede generar una reconstrucción valorativa no acorde con la situación laboral con el objetivo de proteger su autoconcepto<sup>2</sup>. Que esta transformación no sea adaptativa a los objetivos formales de la organización no quiere decir que sea necesariamente negativa para la organización. Pongamos el caso de jóvenes que llevan a cabo tareas intensamente descualificadas. El alejamiento psicológico de la esfera laboral no responde a las exigencias de la empresa, pero puede responder a una búsqueda de sentido que motive para actuar. Por ello, el concepto de adaptación, tan implícito en algunas definiciones de socialización (Mortimer y Simmons, 1978), es muy difícil de precisar, pues además de depender de los aspectos que se consideren en la adaptación (ya que el individuo no es un ser pluridimensional), también hay que considerar los agentes ante quienes se supone que se tiene que adaptar.

Otros autores, muchos de ellos con una perspectiva interaccionista y fenomenológica, sitúan la incertidumbre, la contradicción y el cambio social en el centro de la realidad social. Entienden el proceso de socialización como una **construcción** de rol (Graen, 1976; van Maanen, 1976; Peiró, 1987; Lucas, 1990) en donde habría una negociación e interacción entre ambas partes, sujeto y objeto de socialización. Sarchielli (1984) plantea que la socialización laboral no puede entenderse como un moldeo de los trabajadores en función de la interacción con agentes socializadores, sino que se trata de un proceso de interacción en donde el trabajador toma una postura activa. Van Maanen (1976), en esta misma línea, subraya la reacción e intervención del sujeto en los resultados de la socialización laboral. Como la perspectiva funcionalista anterior, el proceso de socialización es observado como un aprendizaje de los valores, normas y conductas requeridas que permite participar al trabajador como un miembro más de la organización. Pero a diferencia de

---

<sup>2</sup> Véase análisis de Willis (1977)

aquel, se insiste en los aspectos negociadores y simbólicos del sujeto más que en los componentes adaptativos.

Estos estudios han planteado la existencia, durante el primer período de inserción en el trabajo, de una extremada receptividad del nuevo miembro a las influencias de los agentes laborales, por su necesidad de buscar información. Se han planteado análisis descriptivos sobre la desorientación y susceptibilidad propias de esta etapa. Es propio de esta situación la confusión, el extrañamiento y la sobreimpresión ("reality shock") (Louis, 1980; Maanen, 1976). El tiempo y el espacio se hacen problemáticos y la información desborda. Como plantea Louis (1980) ante situaciones familiares el individuo opera más automáticamente con recetas preprogramadas; sin embargo ante situaciones anormales, el pensamiento se hace consciente. Con el acceso a una nueva constelación valorativa, las situaciones de fuerte innovación pueden generar profundos replanteamientos de bases anteriores dadas por supuesto. En esta situación, que implica una intensa reconstrucción, las expectativas de los otros significantes constituyen fuentes importantes de información. Ante impactos importantes en la identidad del sujeto (reajustes en la estructura del "self"), el sujeto tenderá a buscar más intensamente fuentes externas que expliquen y den sentido a la situación y que articulen la propia posición en la situación. El individuo siente, por tanto, una fuerte necesidad de definir las demandas de los otros (organización, grupo de pares, supervisor) para construir sentido en la situación y situarse en ella. El carácter innovador de la situación, y no sólo la demanda de nuevas expectativas de rol, estimula esta profunda influencia. El aprendizaje operado no se dirige a la internalización de la conducta apropiada a un rol (Brim, 1966) sino que, más bien, esta normalización de conductas puede ser un instrumento más que utiliza el individuo para construir sentido en la situación. Es decir, las expectativas de rol no son sino una fuente más de información para el individuo.

Berger y Luckman (1966/1988) observan a la socialización secundaria, como un proceso, nunca acabado, de adquisición de saberes laborales para el desarrollo de los roles específicos enraizados en la división del trabajo. En este sentido, la articulación de identidades especializadas en una identidad global juega un papel central. De ese modo, la socialización se aborda desde la perspectiva del **cambio social** (Sainsaulieu, 1977/88; Dubar, 1991) y no sólo de la reproducción del orden social. El sujeto se encuentra ante una realidad que modifica, ante unas normas y procedimientos que interpreta y ante una conducta que racionaliza. Estos últimos enfoques mantienen una concepción del sujeto como esencialmente activo, y una noción acerca de la

socialización como un proceso complejo, fluido, dinámico y difícilmente predecible. Estos modelos son más adecuados para un análisis de la organización en el momento actual, en donde los rápidos cambios e innovaciones productivas y las intensas contradicciones sociales someten al sujeto ante situaciones de ambigüedad, conflicto y cambio, y, por tanto, los componentes negociadores, la capacidad de reacción personal y las consecuencias inesperadas adquieren una mayor importancia.

Los cambios en los sistemas de producción pueden llegar a cuestionar las relaciones de autoridad, dominación y poder anteriores (Sainsaulieu, 1977/88). Las contradicciones sociales a las que se ha hecho alusión en otro momento pueden generar conflictos sociales entre actores sociales definidos, no sólo por sus intereses estratégicos, como planteaba el enfoque marxista, sino también por sus múltiples identidades culturales. En este sentido, Dubar (1991) plantea que una perspectiva fenomenológica permite reconstruir las identidades de los trabajadores a través de la consideración de las relaciones con los detentores de poder, la relación con la visión del porvenir propio y del sistema social y la articulación entre normas sociales y proyectos personales. A esto volveremos en otro momento.

En un **segundo** tipo de estudios acerca de los procesos de socialización laboral se analizan las formas que adquiere este proceso, planteándose, bien como **interiorización** (Weiss, 1978) bien como **aprendizaje** (Brim, 1966: aprendizaje de conocimientos y de expectativas; van Maanen, 1976: aprendizaje de normas, valores y conductas apropiadas que generan motivaciones y habilidades requeridas). Aunque no siempre se diferencia claramente ambas nociones (interiorización y aprendizaje) (Weiss, 1978), casi siempre suelen distinguirse en función del carácter más activo o pasivo bajo el que se observa el proceso socializador. En este sentido en los procesos de construcción o adopción de rol se subraya el papel de la organización y de sus agentes socializadores que proporcionan conocimientos, imágenes personales, valores y normas adecuados a la posición que ocupa el trabajador. La relación entre la influencia de los distintos agentes laborales y la conducta laboral se ve mediatizada por distintos componentes personales como pueden ser la autoestima (Weiss, 1978) y la identidad profesional (Mc Keon, Gillham y Bersani, 1981).

Una tercera perspectiva entiende este concepto en función de sus **resultados**. De este modo, el proceso de socialización laboral es definido como los **cambios** cuantitativos y cualitativos en



conductas, actitudes, valores, normas, habilidades, destrezas, actitudes y roles, generados a causa de la inserción laboral (Peiró, 1989). Este proceso puede incidir en distintos aspectos, como por ejemplo, en concepciones anteriores (Mortimer y Simmons, 1978), en identidades anteriores (Hall, 1976; Schein, 1965/80), en la identificación e implicación en el rol (Weiss, 1978), en la redefinición del curso de vida (Brim, 1966) y en rasgos de personalidad (Kohn, 1977). Estos estudios analizan la socialización en función de sus efectos en ámbitos tanto laborales como extralaborales.

Entre estos estudios centrados en los efectos de la socialización en ámbitos laborales podríamos distinguir tres orientaciones fundamentalmente. Una **primera** analiza la relación entre las características de la tarea y distintos aspectos como valores del trabajo (Lorence y Mortimer, 1981; Mortimer y Simmons, 1978; Schein, 1965/80; Weiss, 1978), satisfacción en el trabajo (Jackson, 1983), desarrollo de la carrera, (Lorence y Mortimer, 1981), deserciones laborales, etc. Desde una **segunda** perspectiva se analiza la relación entre variables individuales (autoestima, nivel de inteligencia, edad, lugar de control, actitudes hacia el trabajo) y conducta laboral (Dipboye, 1977; Feather y Davenport, 1982; Mabe y West, 1982; Mowday, 1981; Tazelaar, 1989). Desde una **tercera** perspectiva se considera la relación entre variables contextuales (ambientes rurales/urbanos, contextos nacionales y municipales) y orientaciones hacia el trabajo.

La socialización ejercida en el lugar de trabajo no afecta tan sólo a ámbitos laborales, sino que tiene también importantes influencias en **esferas no laborales** tales como la identidad (Mortimer y Simmons, 1978; Peiró, 1989; Valverde Molina, 1988), el autoconcepto (van Maanen, 1976), grado y lugar de control (Mortimer y Simmons, 1978), bienestar psicológico (Alvaro y Garrido, 1990; Garrido, 1992), rasgos de personalidad, forma de vida (Alaluf, 1986; van Maanen, 1976), sentimiento depresivo (Feather y Davenport, 1982), etc.

Considero que la perspectiva que permite de modo más acertado la consideración de estas distintas dimensiones, destacadas en los distintos estudios, en un objeto analítico como es la juventud, en fase de integración a la realidad adulta iría en la línea adoptada por algunas investigaciones que, con un enfoque fenomenológico, observan el proceso socializador desde una perspectiva evolutiva del ciclo de vida articulada en torno a la noción de **proyecto personal**, como pueden ser los estudios sobre la **carrera**.

### Capítulo 3. EL CONCEPTO DE CARRERA

El análisis de los procesos de socialización laboral en un grupo como el juvenil, caracterizado por la transición y paso al estado adulto, requiere adoptar una noción de socialización que considere los componentes evolutivos del ciclo de vida como lo hace el concepto de carrera. Por este concepto, que otros autores han traducido como "curso de vida", "carrera de vivir" (Vallés, 1989), entenderemos ..."la secuencia de actividades y conductas relacionadas con el trabajo de una persona, actitudes asociadas, así como las aspiraciones sobre el desarrollo de su vida..." (Connely, 1979, p.9). Este concepto va a jugar un papel esencial en esta investigación, ya que permite articular la **trayectoria evolutiva** del sujeto, es decir, el origen social y escolar (condiciones objetivas) y la **visión de porvenir** (dimensiones subjetivas), aspectos ambos centrales en los procesos de socialización laboral. Este concepto incorpora una perspectiva de **desarrollo** y cambio personal y articula **aspectos biográficos** (esperanzas, expectativas, evaluaciones y proyecciones de futuro) y **estructurales** (presiones y oportunidades).

En este sentido, considero fundamental la integración de distintos aspectos que se han mostrado relevantes en el análisis de la socialización laboral. Algunas investigaciones sobre el concepto de carrera se han centrado únicamente en un sólo factor, individual, social u organizacional, que influye en la trayectoria laboral del sujeto. Cada perspectiva desea superar el reduccionismo analítico de la perspectiva anterior; sin embargo, muchas veces vuelven a encerrarse en un nuevo reduccionismo metodológico. De este modo, un recorrido a través de las distintas perspectivas ha puesto de manifiesto la necesidad de un enfoque pluridimensional y la importancia de considerar de forma interrelacionada estas **dimensiones individuales, interpersonales y laborales** que van a influir, tanto en las aspiraciones del joven como en sus proyectos de futuro (Collin y Young, 1986; Vondrack y Lerner, 1982).

Collin y Young (1986), tras destacar la inexistencia de un cuerpo teórico aceptado o de principios organizados con un poco de coherencia dentro de lo que ellos denominan "teoría de la carrera", plantean una alternativa **fenomenológica** que integra las aportaciones planteadas desde distintas disciplinas teóricas y metodológicas. Esta alternativa presenta tres dimensiones, una dimensión ecológica (importancia de la interacción con el entorno), una dimensión biográfica (consideración de la subjetividad y del proceso) y una dimensión hermenéutica (procesos de dotación de sentido e interpretación de significado). Este enfoque está recogido de forma más

acertada, a mi parecer, a través de los estudios sobre la **carrera** que consideran como herramienta analítica tanto la noción de **identidad**, anteriormente observada, como el concepto de **poder**. Sin embargo, observaremos que, también en este caso, el concepto de **poder**, como el de socialización laboral y el de identidad, ha sido muy ampliamente utilizado y de forma tan distinta en las distintas investigaciones que acaba por reproducir algunas de las limitaciones propias de los estudios sobre socialización laboral (por ejemplo la exclusiva consideración de un tipo de factores, sea individuales, sea sociales). Sin embargo, una concepción de **poder** que articule dimensiones existenciales y estructurales, necesarias para una adecuada comprensión de la evolución de la carrera (Collin y Young, 1986; Vondrack y Lerner, 1982), podría, tal vez, permitir un enfoque interdisciplinar más integrado. Para ello es necesario considerar las distintas etapas de la socialización laboral, ya que, como plantea Peiró (1987), ..."La socialización laboral de las personas supone un largo proceso de aprendizaje de conductas, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, normas y valores que se produce antes de incorporarse al trabajo y durante la vida laboral y ocupacional propiamente dicha..." (Peiró, 1987, p.7). Por tanto, para una adecuada comprensión del proceso socializador desde la perspectiva de carrera, es necesario el análisis de las distintas fases del proceso socializador, así como los elementos individuales, contextuales e interpersonales que intervienen en tal proceso. Comencemos con la fase socializadora que se opera en el lugar de trabajo, que llamaremos **socialización ocupacional**, para pasar posteriormente a considerar la socialización anticipatoria.

## Capítulo 4. FASES DE LA CARRERA LABORAL

### 1. Socialización ocupacional

#### 1. Introducción

El análisis de los procesos de socialización ocupacional<sup>3</sup> ha ocupado a muchas disciplinas científicas. A pesar del gran número de investigaciones existentes, se ha señalado (Pahl, 1989) la gran confusión y ambigüedad sobre el significado, propósito y naturaleza del trabajo.

---

<sup>3</sup> Se ha entendido el concepto de socialización ocupacional en un sentido más restringido que el de socialización laboral; frente a éste último que tiene lugar a lo largo de toda la vida, por socialización ocupacional entenderemos fundamentalmente los procesos socializadores posteriores a la inserción laboral.

A pesar de la dificultad de integrar los distintos estudios sobre los procesos socializadores bajo un epígrafe común como podría ser el de "socialización ocupacional", podríamos articular esta desbordante bibliografía en torno a cuatro ejes, en función del aspecto concreto que se destaque de estos procesos socializadores. Así, observamos una serie de estudios que, desde una perspectiva más psicológica, analizan los **factores individuales** que inciden en los procesos de socialización ocupacional. Un segundo tipo de estudios, planteados desde distintas perspectivas sociológicas como las teorías del capital humano o de la estratificación del mercado de trabajo, ponen el centro de mira en los **aspectos sociales y económicos** (evolución educativa y tecnológica, económica, ideológica y mercado de trabajo) que influyen en distintos ámbitos de la relación del individuo con su trabajo. Un tercer tipo de estudios, propios de la sociología de las organizaciones, pone el acento en los **factores organizacionales** que influyen en los procesos socializadores, centrándose, en concreto, en las políticas de gestión de los empleadores, como son los enfoques de la Cultura Organizacional. Un cuarto tipo de estudios considera el papel de los **factores interpersonales**. El enfoque de las Relaciones Laborales va a centrarse en el estudio del papel de los empleadores y representantes institucionales, así como en las estrategias individuales y colectivas de negociación de la interacción. Como veremos, si bien cada enfoque ha priorizado un aspecto particular del proceso socializador, podemos observar, tras un análisis histórico de la evolución de los temas en las distintas disciplinas, que ha habido tres enfoques dominantes que atraviesan las distintas perspectivas. En primer lugar, el bloque formado por el enfoque taylorista, la teoría técnico funcionalista, la teoría del capital humano y el enfoque neoclásico; en segundo lugar, el conjunto formado por el enfoque de las Relaciones Humanas y Neohumanas; en tercer lugar, el conjunto constituido por la teoría de la segmentación del mercado de trabajo y el enfoque de las Relaciones Industriales. Estas distintas perspectivas se enmarcan en dos paradigmas teóricos fundamentalmente (funcionalismo y marxismo). La crítica a estos paradigmas procede fundamentalmente de algunos enfoques críticos de la fenomenología y del interaccionismo simbólico. Veamos ésto con detenimiento.

## 2. Componentes del proceso de socialización ocupacional

### 1. Componentes personales

Frente a la necesaria interdisciplinaridad planteada anteriormente, la mayor parte de los estudios sobre socialización se centran en sólo **una** de las dimensiones de este proceso socializador. Este es el caso de las teorías del desarrollo de la carrera, sobre todo en EEUU (Collin y Young, 1986), las teorías del desarrollo vocacional y gran parte de los estudios sobre la satisfacción y motivación

laboral que consideran casi de forma exclusiva las dimensiones individuales del proceso socializador. El desarrollo de la carrera es comprendido en este caso como el resultado de una relación dialéctica entre expectativas y deseos, posibilidades y capacidades, oportunidades y preparaciones. Se ha prestado una especial atención a posibles discrepancias en estos dos planos, cognitivo y comportamental, de tal modo, que ocuparían un primer plano los procesos de atribución de significado y de construcción de sentido generados ante estas discrepancias.

Las distintas perspectivas psicológicas se orientan en torno a un plano analítico formado por tres ejes, uno primero que vendría definido por la **dicotomía voluntad/necesidad**, (agencia/determinismo), un segundo eje definido en torno al eje, **percepción/motivación**, y por último, la división planteada en torno al polo **innato (biológico)/ adquirido (interacción social)**. Distintas combinaciones de las anteriores dimensiones definen el concepto de sujeto que manejan: De este modo nos encontramos con que se destaca el carácter activo/ pasivo del sujeto, la naturaleza fisiológica/cognitiva/social, la voluntad/ percepción/ pulsión, la agencia/motivación/rol y, por último, el individuo como agente/sujeto motivado hacia el orden/individuo integrador de incongruencias/ sujeto motivado hacia el placer.

Los estudios llevados a cabo dentro de estas trayectorias psicológicas han seguido fundamentalmente **tres** líneas analíticas. La primera línea analítica ha mostrado un mayor interés en el análisis de las **consecuencias** derivadas del desempleo así como de empleos con características negativas (estrés, alienación). Una segunda perspectiva se centra en el análisis de los **factores** que influyen en la motivación laboral del trabajador. Una tercera perspectiva analiza los procesos de **elección y adaptación** laboral del joven.

En relación a la **primera** línea analítica, gran parte de estos estudios analizan las **consecuencias** que se derivan de la situación laboral del sujeto (empleo o desempleo), así como de la posición laboral (nivel y sector ocupacional) que ocupan. Estos efectos son medidos en niveles individuales (motivación, cognición), en estados psicológicos del sujeto (autoestima, autoconcepto, depresión, ansiedad), en comportamientos (búsqueda de trabajo, conducta laboral) y en orientaciones hacia el trabajo (implicación, motivación, centralidad, satisfacción). Estos aspectos son tratados, unas veces como consecuencia, otras como causa. La mayor parte de estos estudios parten de modelos atribucionales, modelos de la consonancia cognitiva y de teorías motivacionales. De estos estudios se ha concluido la importancia del ejercicio de ciertas tareas para la autoestima, el equilibrio

personal y la motivación laboral. A esto volveremos en un momento posterior.

La segunda línea analítica se ha centrado en el análisis de los **factores** que influyen en la motivación y satisfacción laboral, con el propósito de dar una explicación a la conducta laboral y así influir en ésta. Se ha mostrado una especial preocupación en el trabajador como un factor más de éxito productivo. Gran parte de estos estudios sobre la motivación laboral han partido de la idea de que el individuo presenta una serie de necesidades que motivan al sujeto a actuar en una u otra dirección. El objetivo de estos estudios ha sido la búsqueda de estos aspectos que influyen en el rendimiento laboral del sujeto con el objetivo de mejorar y optimizar la producción y la rentabilidad de los recursos humanos. Dada la importancia que tenía para el empresario incrementar la rentabilidad laboral, la definición de estas necesidades ha sido fundamental para influir en la conducta laboral del trabajador. Estas concepciones psicológicas del individuo como ser dotado de ciertas necesidades cuya satisfacción, por parte del empleador, permitiría el ejercicio de un cierto control sobre el comportamiento laboral del sujeto han inspirado gran parte de las políticas empresariales. Una revisión histórica de estos estudios muestra el énfasis diferencial que estas investigaciones ponían en un tipo u otro de motivaciones humanas.

En un primer momento, la concepción de trabajador mantenida observaba a éste como un sujeto motivado fundamentalmente hacia la satisfacción de necesidades económicas (Castillo, 1991). Este principio ha actuado como base del taylorismo y de la concepción científica del trabajo y los esfuerzos para racionalizar la producción se sirvieron de esta concepción de trabajador como 'hombre económico'. Frente a esta perspectiva exclusivamente centrada en una concepción económica del sujeto, el enfoque de las Relaciones Humanas, y especialmente su principal representante Mayo, insiste en otro tipo de necesidades humanas, como son, la necesidad de pertenencia y de cooperación en grupos sociales. Subraya que el individuo está integrado en grupos sociales cuyas normas presionan en su conducta (Mayo, 1944/72). Sin embargo, ambas perspectivas sobre el sujeto, económico o social, se han mostrado incompletas para dar una explicación de la conducta humana (Perrow, 1984/91).

Maslow planteó la importancia de ambos tipos de necesidades, económicas y sociales, pero su importancia varía en función de la situación del trabajador. Define este autor una jerarquía de necesidades de distintos niveles que el individuo irá tratando de satisfacer a medida que las necesidades de niveles inferiores queden satisfechas (Maslow, 1976). Las necesidades fisiológicas

en las que se centraron las políticas de gestión tayloristas son las más básicas y primeras a cubrir. Una vez que éstas han sido cubiertas resulta acuciante otro tipo de necesidades. En este sentido, las necesidades de pertenencia, que plantea el enfoque de las Relaciones Humanas, van a ser relevantes una vez que hayan sido satisfechas las necesidades fisiológicas anteriores; sin embargo, una vez satisfechas estas necesidades integradoras (de pertenencia, aceptación) se hacen preponderantes otras necesidades de "orden superior", como son las necesidades de respeto personal y autoestima primeramente y de autoafirmación (realización y desarrollo personal) posteriormente (Maslow, 1976).

Esta jerarquía de necesidades trazada por Maslow y sus seguidores ha supuesto una importante contribución en el área de la psicología ocupacional. De hecho, el análisis de las funciones expresivas del trabajo (realización y desarrollo personal) ha tenido y tiene un lugar central en los debates actuales sobre el significado del trabajo. Sin embargo, este enfoque, como los anteriores, no considera el papel de las variaciones sociales de los individuos y la importancia de las dimensiones cognitivas e interpretativas de la acción. Se ha puesto de manifiesto la necesidad de superar un enfoque excesivamente centrado en componentes individuales<sup>4</sup> y considerar el papel que el contexto social y organizacional juega en el desarrollo y la evolución de la carrera. Lucas (1990) plantea que toda conducta de trabajo es un acto original que está a su vez influido por el entorno social (profesional y extraprofesional), las normas de la sociedad, la ética individual y colectiva propia de las situaciones de trabajo y la ética social, fruto de la educación del sujeto, así como de la propia construcción a lo largo de su existencia social.

Goldthorpe y otros (1968) subrayan la importancia de considerar el comportamiento como resultado, más que de necesidades internas universales, de las definiciones de la situación de los actores individuales y las formas como construyen sus acciones. Estas acciones variarán, por tanto, según el contexto social. Plantean Goldthorpe y otros ..." más que partir de alguna especificación de necesidades humanas supuestamente universales, el análisis debiera comenzar con las 'orientaciones al trabajo' que los empleados tienen actualmente; 'los deseos y expectativas son variables culturalmente determinadas, no constantes psicológicas...' (1968: 178). Es necesario, por tanto, a juicio de estos autores, partir de un análisis de las actitudes y de la conducta a partir de las propias definiciones del sujeto de la situación. Si bien este análisis de Goldthorpe (1968)

---

<sup>4</sup> Para un resumen de las principales objeciones a estos enfoques, vease Garmendia (1993: p.114).

permanece en un nivel psicológico ya que no considera las presiones estructurales que tiene el individuo para actuar, su contribución es importante ya que subraya la naturaleza socialmente construida de las expectativas y la importancia de las preferencias laborales de los empleados (Brown, 1989).

La mayor parte de estos enfoques parten del principio de que la conducta trata de responder a las necesidades del organismo. Otras investigaciones, que responden a perspectivas interaccionistas, sistémicas o hermenéuticas (Collin y Young, 1986; Graen, 1976), plantean que el individuo presenta, por un lado, necesidades fisiológicas, y en este sentido, equiparables al resto de los animales, pero también, por otro lado, capacidades simbólicas y reflexivas, que hacen que éste presente una especificidad plenamente humana a la que gran parte de los estudios sobre la motivación no podían dar respuesta. En este sentido, se muestra que la conducta del individuo, más que ser resultado de necesidades, pulsiones o motivaciones, es producto de una conciencia y que por tanto, anticipa y construye el comportamiento en la interacción. Se insiste, por tanto, en el papel de la interpretación de la propia situación por parte del individuo y en el importante papel activo del trabajador que crea nuevos significados y desarrolla sus propias comprensiones de la situación. El significado es construido en la interacción. En este sentido, el análisis del comportamiento laboral no puede restringirse a la relación individuo/trabajo sino que es fundamental la consideración del conjunto de normas, valores y creencias con las que se accede al trabajo, así como las expectativas mantenidas por el trabajador sobre sí mismo y el entorno social. Estas van a actuar como importantes fuentes con las que se dota de sentido a los comportamientos y con las que se negocia una definición del rol. Es imposible, por tanto, entender las orientaciones hacia el trabajo del sujeto sin considerar el contexto familiar y social en el que éstas se definen. Las preferencias de los trabajadores son reflejo, en gran medida, de las oportunidades disponibles (Purcell, 1989).

El reduccionismo psicologista de estas perspectivas no permite, por otro lado, considerar el papel que juega el conflicto y la distribución del poder en la estructura social. De hecho, algunos autores plantean que dichas necesidades psicológicas debieran, más bien, considerarse como "factores morales". Los valores del trabajo actúan como normas sociales que hacen que se responda, no tanto a la razón por la cual se trabaja, como a la razón por la que se supone que uno tiene que trabajar.



## 2. Componentes sociales

Frente a las investigaciones psicológicas anteriores, algunos autores, con una orientación sociológica, han planteado la necesidad de considerar el **contexto social** en el que dichos procesos individuales (motivación, satisfacción laboral, elección) se desarrollan. Las demandas del contexto social orientan el desarrollo de las elecciones del individuo y de las organizaciones.

Dentro de este enfoque sociológico pueden observarse distintas trayectorias analíticas. Desde una **primera perspectiva**, centrada en los aspectos ideológicos y culturales, se analiza la influencia de los recientes cambios culturales en la **orientación y actitud de los sujetos hacia el trabajo**. Esta perspectiva es abordada fundamentalmente por la Sociología del Trabajo, que considera, unas veces la influencia de los recientes cambios del modelo cultural dominante, mientras que otras veces estudia la influencia del contexto social en la orientación al trabajo. Para ello, se desarrollan, en muchas ocasiones, investigaciones transculturales, o bien, dentro de una misma cultura se analiza la distribución social del significado del trabajo en función de distintas variables (género, clase social, lugar de residencia, tipo de trabajo).

Una **segunda perspectiva** de estas investigaciones sociológicas considera las dimensiones sociofamiliares y el **papel de la estructura social y de aspectos económicos** en los **procesos de selección, inserción y conducta laboral** y en el **tipo de trayectoria laboral**, es decir, en la **evolución de la carrera del sujeto**. El contexto familiar va a influir en las expectativas y en las proyecciones de futuro del sujeto, teniendo así un peso importante en la orientación de su trayectoria laboral. A esto volveremos cuando abordemos la socialización anticipatoria.

Una **tercera perspectiva** de estos estudios con un enfoque social, se ha centrado en el análisis del papel del **mercado de trabajo** y del impacto de las **nuevas tecnologías** en las actitudes del trabajador.

La **primera perspectiva**, centrada en el papel de los valores y de las actitudes sociales, muestra cómo las demandas culturales e históricas del entorno van a tener una importancia fundamental en el desarrollo de las elecciones y de las aspiraciones ocupacionales de los jóvenes. Por ejemplo, en el caso de las mujeres se ha observado cómo la menor presión social para su inserción laboral, la mayor desvalorización de los trabajos realizados por éstas y las normas culturales que orientan la división de las responsabilidades domésticas han fomentado unas aspiraciones ocupacionales

menos ambiciosas que en el caso de los varones y una orientación de éstas hacia los sectores laborales más descualificados, etiquetados como propiamente femeninos. De este modo, observamos cómo el conjunto de valores sociales acerca de, por ejemplo, la distribución del trabajo por género limita tanto las aspiraciones como las posibilidades de las mujeres en el campo laboral. Vondrack y Lerner (1982) muestran cómo la menor presencia de estereotipos asociados al sexo entre las hijas de madres trabajadoras tiene como resultado una mayor tendencia por parte de éstas a aspirar a una carrera fuera de su casa. Es fundamental, por tanto, la consideración de las asunciones culturales con las que se desarrollan las proyecciones de futuro y las anticipaciones de porvenir del joven.

Si bien sería difícil resumir los rasgos culturales del contexto en el que los jóvenes han sido socializados, sin embargo me gustaría destacar aquellos que considero más importantes para la comprensión de los procesos socializadores del trabajo. Se han destacado, por ejemplo, el incremento del aislamiento, de la privacidad y el distanciamiento de la esfera pública, el aumento del individualismo y la retirada a la esfera privada (Bejar, 1989), el mayor poder adquisitivo de los jóvenes frente a generaciones anteriores (Torregrosa, 1972), el pluralismo, relativismo y el estallido de las cosmovisiones o sistemas de creencias, el cambio rápido y constante (Lozano, 1990), el desarrollo y propagación de los mass media, la influencia de la publicidad, la mayor extensión del consumo (Navarro López y Mateo Rivas, 1993), la mayor valoración de las actividades de ocio, el paso del materialismo (dominio de las preocupaciones económicas y de la seguridad) al postmaterialismo (preocupación calidad de vida, autorrealización) (Inglehart, 1977), entre otros. Los jóvenes viven su juventud en un momento de profundas mutaciones sociales que pueden llegar a cuestionar aquellos valores y formas de comprender la realidad que han constituido pilares fundamentales en los que se construía la realidad.

Este conjunto de cambios culturales podría también influir en las orientaciones laborales de los jóvenes. En un apartado posterior se observará con detenimiento las actitudes de los distintos grupos de jóvenes hacia el valor trabajo. Veremos cómo, frente a la supuesta extensión de una actitud de rechazo hacia el trabajo, se observa, más bien, una importante diversificación de los valores hacia el trabajo, por parte de los jóvenes, y una mayor importancia del desarrollo personal. Estas características culturales, más que conducir a un rechazo hacia el trabajo, influyen en los tipos de trabajo con los que los jóvenes van a estar satisfechos (Rose, 1989).

Las representaciones sociales acerca del trabajo además de influir en la forma de orientarse los jóvenes hacia el trabajo, tienen también un importante papel en el modo de inserción en el mundo laboral, como por ejemplo, en la definición de la edad apropiada para trabajar, o de los trabajos más adecuados a ciertas edades. Estos valores sociales van a influir en la orientación de la carrera laboral y en la definición de los límites entre lo adecuado e inadecuado y de lo normal y anormal. Influyen también en la aceptación y legitimación de las condiciones de ejercicio de la actividad laboral (nivel de salario, situación jerárquica, condiciones de trabajo). Para que un sujeto desarrolle un trabajo, ha tenido que interiorizar previamente, y entender como "incuestionables", algunas concepciones sociales acerca del trabajo como pueden ser el intercambio de trabajo por salario, la búsqueda de expresión personal en el trabajo, la necesidad de trabajar y la aceptación de la jerarquía. Los distintos grupos sociales se orientan de forma diferencial y particular hacia los valores sociales dominantes, en función de su situación particular, generando una pluralidad de universos subculturales, como veremos en otro momento.

Estos valores sociales seleccionan, definen y muestran lo que es real o no y lo que es posible o cuestionable. Pero también pueden actuar generando importantes desajustes socializadores. Este es el caso, por ejemplo, de la disociación entre el principio de igualdad de oportunidades y las oportunidades reales de empleo que existen entre diferentes grupos o la contradicción presente entre la demanda social al joven de integrarse al trabajo y unas condiciones del mercado laboral que no permiten su ingreso, como es el caso que aquí nos ocupa.

En relación a la **tercera** perspectiva se ha planteado cómo las condiciones del sector laboral al que acceden los jóvenes, caracterizado por la precariedad, segmentación y descualificación pueden entrar en conflicto con aquellos valores del trabajo que daban un importante papel a la expresión personal y a la realización a través del trabajo. Para explicar esta situación de profunda precariedad se han planteado distintas perspectivas.

La hipótesis dominante hasta los años 50 para explicar el funcionamiento del mercado de trabajo era la ofrecida por la **teoría neoclásica del capital humano**. El mercado de trabajo era concebido, en este caso, según el modelo de la competencia perfecta, en donde las diferencias de salario se debían a una desigual inversión en capital humano de los trabajadores. La constatación de la importante discriminación en función de la edad, del origen social y del sexo (entre otras) condujo a varios economistas a buscar un nuevo enfoque sobre el funcionamiento del mercado de

de trabajo. Así surgieron la **teoría de la segmentación del mercado de trabajo** (que observa las anomalías del mercado de trabajo como el resultado de modos de gestión de las fuerzas de trabajo por el capital), la **teoría de la estratificación del mercado de trabajo** (que distingue entre mercado interno, gobernado por reglas administrativas, y el externo, sometido a la competencia) y la **hipótesis dualista mercado primario/secundario** para explicar la posición desfavorable de ciertos colectivos de trabajadores, entre ellos los jóvenes obreros, en el mercado de trabajo. Estas perspectivas denuncian el funcionamiento de un mercado de trabajo que hace que ciertos grupos de trabajadores sólo puedan acceder a empleos inestables, precarios y con una escasa movilidad interna.

Frente al predominio clásico de búsqueda de leyes universales que omiten el papel de las desigualdades existentes en un mercado de trabajo que se supone homogéneo, se pone de manifiesto que el mercado de trabajo es resultado de la organización social. El mercado de trabajo sería resultado de los tipos de política que desarrollan los empleadores en el contexto de las instituciones reguladoras del mercado de trabajo, del carácter históricamente condicionado de los movimientos colectivos, de las formas prevalecientes de organización social familiar (aspiraciones, economía doméstica), del carácter de las estructuras de la comunidad local y de la naturaleza del sistema educativo (Gallie, 1989). La interacción de estos factores genera una serie de desigualdades estructurales en el mercado de trabajo en función del sexo, grupo étnico, edad y clase social.

Las condiciones adversas ante las que la juventud se encuentra en el mercado laboral estimulan importantes fluctuaciones laborales. Estas son el resultado tanto de las dinámicas internas del mercado de trabajo que perjudican a los jóvenes, como de políticas de contratación que tienden a fomentar la flexibilidad en perjuicio de la estabilidad en el trabajo: desarrollo de la contratación temporal, a tiempo partido, subcontratas. Esto suele ir acompañado de la ausencia de una regulación institucional que incrementa el poder en manos de los empleadores.

A esta situación de precariedad y marginación en el mercado de trabajo se une el papel de la **tecnología**. La innovación tecnológica está generando cambios importantes en la composición estructural de la demanda de empleo y en los sistemas de trabajo. La pregunta planteada en torno a estos cambios tecnológicos ha sido su influencia en el perfil demandado de profesional (en cuanto a habilidades, conocimientos, capacidades demandadas) y en la organización del trabajo.

La respuesta a esta pregunta ha constituido un importante tema de discusión que gira en torno al papel de la evolución social y tecnológica, así como de la creciente terciarización de la economía y su consiguiente influencia en distintos ámbitos, que van desde la estructura de habilidades sociales, a la naturaleza de la organización del trabajo y al sistema de control empresarial. Una perspectiva existente en los años sesenta, la teoría técnico funcionalista, derivada del enfoque de las "Relaciones Neohumanas (Neo-Human Relations)", establece una relación entre los recientes cambios tecnológicos y económicos y la transformación de las habilidades demandadas que va a permitir una mayor especialización de la mano de obra, así como un incremento en la autonomía laboral (toma de decisiones, responsabilidad y motivación). Sin embargo, esta perspectiva "optimista" (Gallie, 1989) fue criticada, en los años setenta, por Braverman (1974) y otros autores quienes, desde un enfoque marxista, plantean el incremento en la división y consiguiente desespecialización de la mano de obra como una dinámica inherente a las sociedades capitalistas.

De este debate en torno al papel de las tecnologías en la evolución de las cualificaciones no puede llegarse a ninguna conclusión clara. Los distintos estudios llegan a conclusiones diferentes. En el caso español, plantea Enguita (1990) que "...se está produciendo una polarización en las cualificaciones, con un aumento de los puestos de trabajo de alta cualificación, que siguen siendo una minoría y el mantenimiento de una mayoría de empleos de baja cualificación (aunque no existe acuerdo sobre si esta mayoría es creciente, decreciente o estable). Estarían disminuyendo en proporción las cualificaciones intermedias, sustituyéndose la tradicional imagen uniformemente piramidal de la jerarquía de las cualificaciones por otra con una zona intermedia notablemente estrechada, mas similar a la de un embudo boca abajo..." (p.16)

Se pone así de manifiesto la dificultad para establecer leyes causales tan generales como las planteadas por algunas investigaciones en torno a la relación entre la tecnología y las habilidades demandadas. La evolución de estas habilidades y de la organización del trabajo es el resultado de una multiplicidad de factores que actúan entre sí. El **conflicto y el poder** juegan en este proceso un papel esencial. Por tanto, la organización del trabajo y la reacción de los trabajadores frente a las presiones socializadoras no pueden estudiarse ni acudiendo a unas necesidades supuestamente universales (enfoques psicológicos) ni a un nivel de desarrollo económico, educativo o tecnológico (enfoques sociales). Se ha puesto de relieve la necesidad de considerar las **estrategias de gestión de los empleadores y las reacciones de los trabajadores frente a éstas**. Es necesario, por tanto, un análisis paralelo de las relaciones laborales (empleador/emplado) para una adecuada comprensión

del proceso socializador. Esto ha ocupado a los enfoques que se presentan a continuación.

### 3. Componentes interpersonales

#### a. Componentes organizacionales

Estos componentes van a ser centrales en la socialización laboral ya que la organización constituye el contexto de acción de los trabajadores que mantienen una interdependencia estratégica. Las investigaciones consultadas, que han mostrado un especial interés en los factores organizacionales, podrían dividirse en tres grandes grupos: en un primer grupo de estudios se desarrolla una serie de **tipologías de las organizaciones** en función de distintos criterios, como son las estrategias de las organizaciones para influir en sus miembros, los aspectos hacia los que se dirige la socialización, el grado de control e implicación demandada<sup>1</sup>; un segundo tipo de estudios se dirige, más que hacia un aspecto concreto de la organización, al análisis de la **cultura organizacional o empresarial** como un todo; un tercer grupo de estudios analiza el papel que presenta las **características** estructurales de la situación laboral (formalidad e informalidad, socialización individual o colectiva) en la satisfacción de los trabajadores y en los resultados de la socialización.

De algunos de estos estudios se ha concluido que gran parte de las características organizacionales que influyen en la socialización ocupacional (habilidades demandadas, características del trabajo, etc) van a verse influidas por aspectos no directamente relacionados con los objetivos (o al menos con los objetivos manifiestos) de la organización. Por ello, el análisis de los procesos organizacionales requiere más bien de una lectura **política** de las estrategias de gestión dominantes en distintas organizaciones. En palabras de Enguita (1990, p.27) ..."Tal opción (de una estrategia de gestión) no era simplemente económica o técnica, en aras de una mayor eficacia o productividad, sino también -y, a veces, prioritariamente- social y política. La cuestión no es si realmente era más productiva, lo que resultaría hartamente discutible, (...) la historia de la reorganización del trabajo en los siglos XIX y XX no deja duda respecto a la pugna constante de los empresarios por arrancar a los trabajadores cualquier forma de control sobre el proceso de trabajo. La descualificación de los puestos de trabajo era una condición, aunque no suficiente, sí necesaria para conseguirlo, pues sólo así se podía romper desde la fortaleza estratégica de los trabajadores cualificados en el entramado de la organización productiva hasta su solidaridad y su

---

<sup>1</sup> Para una revisión de estos estudios véase Maanem (1976) y Dubar (1991)

orgullo colectivo y personal...". Las estrategias de gestión son consideradas como centrales en el análisis de la evolución de la organización del trabajo. Las presiones para una determinada organización de la fuerza de trabajo no proceden solamente de las innovaciones tecnológicas o de la necesidad de responder a un tipo de necesidades de los trabajadores, como se puso anteriormente de relieve, sino de las ventajas implícitas en el control y en la supervisión (Pahl, 1989).

Además de los **componentes políticos** de dichas políticas de gestión, es necesario también considerar las **representaciones sociales** de administradores y administrados que influyen en dichos criterios de gestión administrativa. Las asunciones culturales que subyacen en gran parte de las organizaciones son resultado, en gran medida, de una forma de comprender la realidad por parte de los dirigentes (Schein, 1988). A partir de ella, se define la forma y el tipo de control legítimo susceptible de ser ejercido por parte de los representantes institucionales, así como las orientaciones hacia el trabajo reclamadas a los empleados. Estos procesos serán fundamentales para la comprensión de la socialización laboral. En este sentido, Schein (1988) plantea el importante papel que presenta el conjunto de valores, creencias y presunciones básicas subyacentes, en torno a los cuales se articulan los paradigmas culturales. De este modo, se destaca la necesidad de considerar la cultura empresarial u organizacional para una adecuada comprensión de los procesos socializadores. Esta va a tener un papel central en el funcionamiento de la empresa (Garmendia, 1993). Louis (1980) define cultura organizacional como los significados y sistemas de concepciones transmitidos a través de símbolos, que expresan formas simbólicas a través de las cuales el individuo se comunica y desarrolla sus actitudes hacia la empresa. Está formada por asunciones y normas que gobiernan la membresía, por valores, estructuras de significados y sistemas de concepciones. Forma parte de estas asunciones de la organización el concepto de sujeto (voluntarioso, responsable, unidad básica de la sociedad, automotivado) mantenido por la organización y de la relación del sujeto con la realidad (grado de control observado sobre su propio destino). Estas asunciones culturales van a influir en las estrategias empresariales, así como en los aspectos reclamados por la organización y articulan las reglas básicas que orientan la distribución del poder, del control y de la influencia en el lugar de trabajo.

Estas estrategias de gestión, organizadas en torno a dimensiones culturales y políticas, no tratan tan sólo de influir en los comportamientos y habilidades de los trabajadores, sino también tienden a crear una determinada **actitud y orientación hacia la organización y hacia el trabajo**. Sin

embargo, este tipo de estrategias socializadoras orientadas a la influencia en las actitudes del trabajador es relativamente reciente. Este renovado énfasis en los aspectos ideológicos del sujeto contrasta con la organización científica del trabajo del modelo taylorista que concebía la socialización ligada únicamente al control, a la especialización y a la supervisión, de tal modo que pretendían hacer al trabajador perfectamente sustituible e intercambiable. El concepto de trabajador que subyacía en este caso era el de un sujeto dependiente y sumiso, demandante de una estrecha supervisión. Los puestos de trabajo se descomponían en sus componentes mínimos para ajustar los movimientos humanos a ritmos temporales, de modo que permitieran un rendimiento óptimo. Con ello se despoja al trabajador de sus habilidades, se limita la autonomía del trabajador, se destruye la acción colectiva y se estimula una mayor dependencia del supervisor. Sin embargo, esta extensión del control personal a través de la supervisión detallada ha generado conflictos entre el empresario y los trabajadores, así como restricciones en la productividad como resultado de la **resistencia** de los trabajadores a esta falta de poder. Además, los mercados eran cada vez más inciertos y cambiantes, y requerían por tanto una mano de obra, más que disciplinada, polivalente, responsable y con iniciativa, y un sistema de decisión más flexible y descentralizado. El énfasis en la disciplina se sustituyó por una socialización dirigida hacia la interiorización, por parte de los trabajadores, de los objetivos de la empresa. Esto tuvo como resultado las llamadas "nuevas formas de organización del trabajo", centradas en el enriquecimiento de las tareas y la descentralización de la organización del trabajo. Las prácticas socializadoras se dirigen no sólo a optimizar las habilidades laborales sino también a orientar las actitudes hacia el trabajo. Se ha insistido, por tanto, en la importancia de las variables organizacionales para la satisfacción profesional (Garmendia, 1993; Zurriaga y otros, 1990).

Estas últimas políticas de gestión organizacional se han basado en una concepción de trabajador como sujeto esencialmente activo, motivado no sólo por meras recompensas instrumentales, sino también orientado hacia las dimensiones expresivas y de control. Se ha puesto de manifiesto la necesidad de considerar al trabajador como negociador de las condiciones de desempeño de su trabajo, y se ha insistido en los aspectos socializadores dirigidos al ejercicio de **controles internos**, más que externos en el trabajador. De este modo, se ha tratado de estimular la implicación del individuo en la organización y la identificación con los fines de ésta. La aceptación de objetivos y la productividad se han observado como situaciones que se alimentan mutuamente. Los estudios organizacionales basados en el consenso y en la metáfora organicista no permitían explicar de forma adecuada los conflictos intergrupales en el seno de la organización. Se ha observado la



necesidad de considerar los componentes reactivos de los trabajadores y las posibles estrategias de resistencia frente a las prácticas de influencia de los agentes socializadores. Este ha sido el objeto de los enfoques centrados en los componentes grupales e interpersonales de la socialización.

#### b. Componentes grupales

Algunas investigaciones, muchas de ellas con un enfoque psicosocial, se han centrado en los comportamientos colectivos y en las formas de sociabilidad establecidas en el seno de las relaciones de producción. Los análisis sobre grupos y jerarquías que ocupaba, en un primer momento, a gran parte de los investigadores de la teoría de las Relaciones Humanas partían de una concepción de la organización como básicamente **armoniosa** (dos grupos con comunes intereses en una situación de contrato o intercambio). Esta concepción no permitía explicar de forma adecuada los **conflictos** intergrupales en el seno de las organizaciones. El estudio de las relaciones sociolaborales y del papel del conflicto ha pasado a ocupar un lugar central en los años 80 (Perrow, 1984/91). Las relaciones laborales han sido observadas como basadas fundamentalmente en una **contradicción de intereses**. Se ha planteado que el análisis de la organización del trabajo no podía centrarse tan sólo en el papel de los dirigentes u organizadores, como fue el caso de los estudios anteriores, ya que los empleados no son sujetos pasivos que respondan de forma mecánica a las expectativas de los dirigentes, sino que construyen la interacción y reaccionan ante estas expectativas. Si bien el estudio del papel del conflicto en la situación de trabajo ha sido relativamente reciente, el interés por el estudio del papel de los grupos y de las interacciones laborales en la socialización laboral fue ya recogido por los psicólogos industriales de los años 40 (especialmente el enfoque de las Relaciones Humanas). Este enfoque consideraba las características del liderazgo y de la interacción vertical como aspectos centrales para la motivación y el rendimiento laboral del trabajador. Se ha planteado un extenso debate en torno a las características óptimas de liderazgo (carácter democrático frente al autoritario, orientación al trabajador frente a orientación a la producción, habilidades humanas/ habilidades técnicas/ habilidades administrativas) que permitan estimular la productividad del trabajador disminuyendo el descontento de los trabajadores y así reduciendo el absentismo, el abandono y la rotación en el trabajo. La participación es considerada como cooperación y se establece una alta correlación entre la aceptación de los objetivos de la empresa y la productividad. Sin embargo, se ha puesto de manifiesto que la relación entre la satisfacción y las relaciones interpersonales no implica necesariamente mayor rendimiento, tal y como ha planteado el movimiento de las Relaciones Humanas, si bien sí disminuía el absentismo y la rotación laboral (Perrow, 1984/91). Se ha cuestionado la supuesta necesidad universal de

participación, la teórica armonía de las relaciones laborales y la posibilidad de resolución de los conflictos existentes en el lugar de trabajo, que actuaban como presupuestos teóricos de esta escuela. Por otro lado, se ha planteado la necesidad de partir, más que de necesidades universales y compartidas por todos los trabajadores, de necesidades diferenciadas según el tipo de trabajador.

De esta discusión planteada en torno al papel de las relaciones verticales y de los factores organizacionales en el rendimiento laboral del sujeto puede sacarse como conclusión la necesidad de prestar una adecuada atención a la noción de **conflicto** que se deriva de unas relaciones de poder asimétricas. La escuela de las Relaciones Humanas supone una confluencia de intereses entre los empleados y los administradores, con lo cual, se pensaba que el conflicto se eliminaría con unas adecuadas condiciones de trabajo. Sin embargo, hay muchas otras bases de conflicto además de ésta.

Para el estudio de la naturaleza del conflicto en el lugar de trabajo, se ha prestado una especial atención al papel del grupo en la definición de las **regulaciones informales**<sup>21</sup> que **controlaban** los rendimientos individuales. Para ello, algunos autores, procedentes fundamentalmente de la perspectiva de las Relaciones Industriales, analizan las estrategias colectivas, institucionalizadas o informales, ejercidas por los empleados como oposición al control ejercido en la empresa. Se han centrado en el estudio de las interacciones generadas entre distintos grupos en términos fundamentalmente de poder y en el análisis de las estrategias de acomodación o de resistencia, desarrolladas por los trabajadores frente a las jerarquías. Gran parte de las investigaciones sobre conciencia de clase y sobre las relaciones sociales del trabajo parten de una concepción del grupo de trabajadores como esencialmente activos y portadores de un tipo de control sobre sus vidas laborales. Estas lógicas informales permiten al trabajador recuperar clandestinamente el orgullo de trabajador, definiendo una autonomía respecto a las reglas formales impuestas por la dirección. Como plantea Maroy (1994) estas prácticas informales le permiten al trabajador conquistar zonas marginales de autonomía y convencerse así del propio valor, a menudo negado por la dirección.

---

<sup>21</sup> Por relaciones formales entiendo ... "las relaciones que se dan en grupos y organizaciones derivadas de las normas o reglas del sistema oficial de autoridad" mientras que las informales se caracterizarían por desarrollarse .. "sobre la base de conexiones personales; modos de hacer las cosas que se apartan de los modos de proceder formalmente reconocidos. .." (Giddens, 1992, p.767).

Las relaciones informales permiten un conjunto cohesivo de lealtades y definen el sentido de gran parte de las regulaciones formales. Por ejemplo, se ha observado que, en algunas situaciones laborales, se fija de una manera informal un rendimiento diario óptimo y se castiga a aquellos miembros del grupo que no cumplieran esta norma. Así se ha destacado el importante papel de las normas, de los valores y de las prácticas informales de los grupos laborales para la restricción de la productividad de los trabajadores. Estas normas grupales informales pueden estimular una falta de cooperación con la dirección y una ausencia de identificación con las metas de la compañía.

Otros autores han planteado, en cambio, la difícil separación entre ambas regulaciones, formales e informales, ya que tanto los representantes jerárquicos como los trabajadores plantean normas informales, y la oposición no sólo se dirige hacia los aspectos formales, sino también hacia los informales. Las prácticas informales pueden ser reflejo tanto de los esfuerzos por ejercer un control como de la acomodación a las normas organizativas (Edwards, 1989, p.188). De hecho, las regulaciones informales pueden ser también funcionales para la empresa en aquellos ámbitos en los que la organización formal es deficitaria (Perrow, 1984/91). Permiten, por otro lado, más iniciativa, responsabilidad y en algunos casos mayor satisfacción laboral de lo que proporciona las regulaciones formales de la organización. Por tanto, no pueden sacarse conclusiones claras acerca del papel de las relaciones informales para la eficacia de los procesos socializadores de las organizaciones. Pero sí puede concluirse el importante papel de tales regulaciones informales en las organizaciones laborales.

Otro aspecto que se ha subrayado es la imposibilidad de desligar estos componentes interpersonales del contexto social, anteriormente considerado, del que éstos forman parte. Edwards (1989) analiza las condiciones de emergencia de distintos tipos de conflicto (huelga, absentismo, sabotaje, rotación en el empleo) en función de la estructura social e institucional más amplia de las relaciones laborales en el que toman parte, así como en función de las características de los trabajadores, sindicatos, dirección, cultura laboral desarrollada a lo largo del tiempo y de las condiciones que promueven la conciencia grupal. Batstone (1989) destaca la importancia central de la organización de los empleados, la estructura interna de los sindicatos y el papel del estado en el establecimiento y consolidación del sistema institucional más amplio que condiciona la influencia que los trabajadores pueden ejercer dentro del contexto laboral.

Por otro lado, se ha insistido en que las relaciones industriales no pueden entenderse tan sólo en

términos de contradicción, sino que tanto la **contradicción como la cooperación** forman parte de las relaciones laborales (Edwards, 1989). Estas investigaciones, centradas en el papel de las formas colectivas de resistencia y reacción, ponen un especial énfasis en el análisis del poder en sus distintas dimensiones. Es necesario considerar también las nuevas formas de colaboración entre la dirección, los trabajadores y los sindicatos que logran desplazar, como es el caso en algunas empresas de EEUU, el conflicto industrial como núcleo de las relaciones laborales, planteando que el competidor (la amenaza) se localiza fuera de la empresa (Zapatero, 1990). En este sentido, cabría insistir en la crítica de Habermas (1967/73) a Marx y a muchos de sus seguidores por la reducción de la actividad comunicativa (relaciones de producción) a la actividad instrumental, en vez de explicarse de forma dialéctica. La socialización debiera entenderse como la relación entre las actividades instrumentales (el trabajo) y las actividades comunicativas (sistemas de poder y de legitimidad). Estas actividades se desarrollan en un contexto de interdependencia estratégica de los trabajadores. Un aspecto fundamental a comprender es el proceso que estructura las lógicas de acción en este contexto, dado el carácter irreductiblemente político del orden organizacional. Sin embargo, la mayor parte de los estudios organizacionales han omitido completamente la noción de poder. En mi caso, comparto la opinión de Friedberg (1992) de que el recurso a la noción de poder es indispensable desde el momento que reconocemos la autonomía de los actores, pues esta autonomía explica precisamente la existencia del poder.

### 3. La noción de poder

Las líneas anteriores ponen de manifiesto la necesidad de partir de una detallada conceptualización de los recursos de poder en el lugar de trabajo para la adecuada comprensión de los procesos laborales socializadores que permita integrar los procesos micro y macro de un modo adecuado. Sin embargo, la adopción de un concepto como el de poder como herramienta heurística para el acercamiento analítico a los procesos socializadores nos enfrentaría a un campo tan vasto y extenso como lo ha sido el de la socialización laboral anteriormente estudiada. Resulta curioso observar que algunos trabajos que utilizan dicho concepto advierten (o alarman) la pluralidad de sentidos con los que se entiende tal concepto y su carácter polimorfo, diverso y plural.

A pesar del papel que parece tener la disposición o no de poder, y sus condiciones de ejercicio, en los estudios observados en el apartado anterior sobre la socialización laboral, esta noción de poder aparece escasa o unívocamente considerada. Cuando se consideraba esta noción se restringía a una sola dimensión del poder (autonomía sobre el trabajo, poder instrumental, seguridad en el

trabajo) o bien se limitaban a observarlo como causa o consecuencia de otro proceso del cual dependía. Los análisis observados anteriormente recogen, tan sólo, una parcela de dicho poder. Por ejemplo, en los análisis que, con una perspectiva psicológica, se centran en el estudio de las necesidades y motivaciones de los individuos y en las características del trabajo y de la organización que permitieran la satisfacción de tales necesidades, había una total ausencia de la noción de poder social. Si bien es cierto que incorporaban en cierta medida una concepción de poder personal, ésta tenía un sentido más restringido como control o autonomía sobre los procesos de trabajo. De hecho, desde esta perspectiva psicológica se ha destacado la importancia de la autonomía en el trabajo como una necesidad de orden superior que una organización adecuada del trabajo debiera cubrir para la satisfacción y rendimiento del trabajador. Sin embargo, estas concepciones sobre la búsqueda de control, más que conceptualizarse en términos de poder social, son observadas en términos de necesidades, reduciéndose a un nivel microindividual lo que se trata, más bien, de un proceso social. Estas supuestas necesidades pueden entenderse también como valores sociales con los que se justifica, se interpreta y se da razón de la experiencia de vida. Por tanto, actúan como prescripciones normativas sobre el comportamiento correcto y adecuado en el lugar de trabajo. En este sentido, otros autores han destacado la necesidad de recurrir a los campos interpretativos que forman parte de la cultura de un grupo social para la comprensión de estos comportamientos de búsqueda de control o autonomía sobre el proceso de trabajo.

Otros estudios, con una perspectiva sociológica, han insistido en el cambio de valores que caracteriza a nuestras sociedades occidentales que está modificando bases fundamentales con las que se legitima formas clásicas de ejercicio de la actividad laboral. Un resultado de estas mutaciones ha sido la importancia de las construcciones de sentido que inciden en la personalización, individualización y rechazo a la jerarquía. Las prácticas socializadoras de normalización, preponderantes en muchas empresas, basadas en el ejercicio de la autoridad por parte de las jerarquías pierden gran parte de su legitimidad. Se observa la necesidad de plantear nuevas estrategias de ejercicio de poder acordes con esta noción socialmente extendida de sujeto como entidad individualizada. Más que tratarse de una relajación del poder por parte de las jerarquías, al suavizarse el control y la supervisión en el lugar de trabajo, lo que se extiende es una forma diferenciada de poder conforme a los nuevos valores e ideologías. Friedman (1977) diferencia entre las estrategias de los managers dirigidas al control directo, abundantes especialmente hasta los años 60, y las estrategias indirectas que él llama de "autonomía responsable" dirigidas más que al control del comportamiento, al ejercicio de **influencia en las**

**bases que regulan este comportamiento.** En este sentido, distingue Perrow (1984/91) varios tipos de controles, de tal modo que si los controles directos son reactivos y estimulan una 'contraestrategia' por parte del trabajador, en cambio **los controles sobre las premisas cognitivas** que orientan la acción son controles no reactivos.

Se concluye de las observaciones anteriores **el carácter plural** de ejercicio del poder. Giddens (1992) plantea la importancia de una consideración de la dialéctica del control, ya que de la dependencia se deriva autonomía a causa del carácter consciente y reactivo de la agencia humana. Esto nos conduce a la necesidad de entender el concepto de poder desde una perspectiva plural que permita observar estos procesos como **duales** más que unívocos y que no se restrinja únicamente al análisis de sólo uno de los términos de la relación de poder (llámese políticas manageriales, llámese impacto de las nuevas tecnologías, llámese necesidad de autonomía). El proceso de ejercicio de poder es **plural, polifocal y reactivo.**

Una forma de ejercicio de poder que se ha prestado una escasa atención es aquel que se fundamenta en el control de la amenaza al autoconcepto que procede del potencial expresivo que está en juego en toda interacción personal (Knights y Willmott, 1985). Esta dimensión hace referencia al sentido dado por Goffman a la interacción como influencia recíproca de los participantes de la interacción cuando estos sujetos están en presencia de otros y proyectan una imagen pública de sí mismos que desean que sea validada por los otros. En este sentido, Knights y Willmott plantean que el poder presenta una faceta, pocas veces explicitada, que procede de la búsqueda de control de la ansiedad y de la amenaza que suponen los otros, a causa de la interdependencia que mantiene todo sujeto humano con los demás para la construcción y el mantenimiento de su identidad social. Plantean los autores anteriores cómo este concepto de poder ..."proporciona la base teórica para reconciliar las dimensiones estructurales (poder) y existenciales (identidad) de las relaciones sociales. En el núcleo de nuestro argumento está la demanda de que una adecuada comprensión de la estructura y dinámica de la reproducción social y/o transformación de las relaciones sociales requiere una concepción de poder e interdependencia que incorpore la esencia de los desarrollos contemporáneos en la teoría de la identidad..." (Knights y Willmott, 1985, pág.23). Esta dimensión permite comprender el sentido de las lógicas informales a las que hemos hecho alusión en un momento anterior a través de las cuales los jóvenes recuperan clandestinamente el orgullo de trabajador definiendo una autonomía respecto de las reglas formales.

Recuerdan estos autores, en consonancia con las trayectorias contemporáneas en el estudio de la identidad planteadas en un apartado anterior, que la relación del hombre con el mundo es abierta, de tal modo que el hombre se ve abocado a construirse a sí mismo, como existencia simbólica (self) y material (naturaleza) a través de la interdependencia con los otros. Esta interdependencia va a ser un rasgo esencial en la formación del "self" como una identidad subjetiva e intersubjetivamente reconocida. Las estrategias iniciadas por el sujeto pueden dirigirse al control de las fuentes simbólicas y materiales que permitan construir un sentido no problemático del "self". A veces, las estrategias de control, desarrolladas para asegurar la identidad, pueden generar la reproducción de las condiciones que sustentaban la propia subordinación, pues pueden actuar tratando de ignorar la existencia de tal interdependencia, y de la posición subordinada a la que aboca al sujeto y con ello no permitiendo actuar para combatirla. De este modo, puede conducir, señalan los autores anteriores, a resultados contradictorios ya que la protección del self, a través del distanciamiento de los otros, mina el poder colectivo que pudiera haberse generado con el reconocimiento de la interdependencia.

Podría plantearse, sin embargo, a los autores anteriores que hay muchas bases de poder y la interdependencia o poder colectivo, si bien es fundamental, es una dimensión del poder entre otras. A continuación, señalaré las dimensiones que considero más importantes, utilizando como criterio el tipo de recurso en el que se basa el poder. Se retendrán aquellos recursos de poder que *juegan un importante papel en el contexto laboral y que, por tanto, permitan comprender gran parte de las conclusiones de algunos estudios sobre la Socialización Laboral*. Gran parte de los procesos socializadores a los que algunos autores se han dedicado de forma particular, más que ser falsos o equivocados, son, muchas veces, parciales. Creo que gran parte de estos procesos ocurren, pero en situaciones diferenciadas, como veremos a continuación.

### 1. Bases de poder

En primer lugar, podríamos hablar del poder derivado del **control sobre las recompensas** (French y Raven, 1984) que llamaremos poder **coercitivo** que supone un control sobre los incentivos tanto positivos como negativos, o dicho de otro modo un control sobre las sanciones. De este poder hablaremos al referirnos, por ejemplo, al control ejercido por el empleador sobre la paga, la promoción, la designación de tareas, el contrato, pero en menor medida el reconocimiento profesional que lo distinguiremos como control de las dimensiones expresivas de la interacción.

Una segunda base de ejercicio del poder se basa en el control ejercido por las características personales que llamaremos **poder de influencia personal**. Frente al poder, que veremos mas adelante, basado en la autoridad o en la posición ocupada (el poder legal- formal), éste poder basado en la influencia personal radica fundamentalmente en las características carismáticas del individuo que ocupa dicha posición. Este poder se basa, en parte, en el poder "referente" de French y Raven (1984) que estos autores califican como un "proceso de identificación"; sin embargo trata de recoger un proceso distinto que es el de la capacidad de influencia y atracción personal. Este poder se basa en la capacidad de persuasión a través, en gran parte, del manejo de la imagen personal, que genera entre los individuos con quienes interactúa una gran atracción, identificación e influencia. Frente al poder derivado del puesto, del reglamento y de la autoridad formal, el poder personal permite grandes márgenes de maniobra. Está, en parte, relacionado con el poder integrativo de Baulding (1990) si bien en este caso lo utilizamos en un sentido más específico. De este modo, en los años cincuenta, la teoría de las Relaciones Humanas subrayaba la importancia de las características sociales del liderazgo en el rendimiento laboral de los trabajadores y planteaba la necesidad de prestar una adecuada atención, no sólo a las características del liderazgo ligadas a los aspectos administrativos o técnicos (planificación, coordinación de las tareas), sino también a la persuasión y a las habilidades sociales del líder. Así, se ha destacado la importancia que el recurso a la fidelidad o lealtad al superior presenta en algunos estilos de gestión de líderes organizacionales. Este recurso permite extender los límites del poder que legítimamente detentan las jerarquías a causa de su posición en la estructura organizacional. En el caso de los trabajadores, este poder ligado a las características personales permite la polarización y cohesión grupal por los efectos centrífugos y organizativos ligados al liderazgo, circunstancia ésta que permite una movilización colectiva entre sujetos que, de otro modo, hubieran quedado desconectados entre sí.

Una tercera base de ejercicio de poder se plantea como el **control sobre la información** que poseen los individuos que ocupan determinadas posiciones en la organización. Este poder actúa no sólo a través del control de la circulación de información, sino también de las condiciones de definición y presentación de una situación. Sin embargo, este segundo caso será más bien incluido en la última base de ejercicio de poder disciplinario.

Una cuarta base de ejercicio de poder se basa en el **poder de experto** derivado de la disposición de conocimientos y experiencia que actúa como fuente de control sobre el proceso de trabajo en



sus términos más amplios (Sainsaulieu, 1977/88). De hecho, algunos autores han observado el movimiento taylorista como una estrategia de los managers para despojar al obrero de gran parte de sus habilidades e incrementar su dependencia, es decir, desposeer al obrero del poder que se deriva de la posesión de sus habilidades. Sin embargo, se ha observado la necesidad de considerar las estrategias colectivas de los individuos que reaccionan frente a estos condicionantes estructurales (organización en serie, modernización tecnológica, etc). Esto nos conduce a una quinta base de ejercicio de poder, que es el **poder colectivo**. El análisis de este criterio de poder ha ocupado a la psicología organizacional y a la psicosociología de los grupos pequeños. En realidad, minar el poder que se deriva de una unión colectiva de los trabajadores dirigida contra los intereses de la organización ha sido el principal objetivo al que se han dirigido gran parte de las políticas de gestión y reclutamiento. El poder ecológico de intervención en el espacio, al que Hamilton (1977) hace referencia, está muy relacionado con la contraestrategia del manager para impedir este poder colectivo. De ahí se deriva la distribución espacial y temporal de los individuos para impedir los contactos interpersonales. También está relacionado con este poder las políticas, que afectan especialmente a los jóvenes, de establecimiento de mercados de trabajo internos que generan divisiones dentro de la misma clase obrera minando en muchas ocasiones el poder colectivo. A través de una complicidad colectiva, el grupo puede estimular una reinterpretación de la regla, de los ritmos y de la calidad. Esto nos conduce a una sexta base de ejercicio de poder, **el poder legal formal** (Weber, 1922/74), que se basa en el poder definido formalmente a través de la **regla** en particular y de la **ley** en general. Implica una vinculación impersonal a un deber funcional, que se fundamenta en la creencia en la justicia y racionalidad de la norma legal. En relación a esto debiéramos distinguir entre el control directo, que se deriva de las ordenes ligadas a la jerarquía y el burocrático, basado en la estandarización, especialización y formalización. Este control burocrático, definido por Weber como una autoridad de tipo legal racional, se basa en reglas legalmente exigidas y racionales consideradas como legítimas por todos los miembros. Este poder legítimo se basa en la autoridad legal formal y en factores normativos e institucionales que actúan como reglas independientemente del individuo concreto que las ejerce. Genera obediencia porque procede de ciertas fuentes que poseen el "derecho" a llevar a cabo cierto tipo de conductas. En este tipo de autoridad se basan en gran medida las organizaciones para ejercer un control sobre los individuos. El control directo está relacionado con una disciplina estricta y una supervisión estrecha. Precisamente frente a esta naturaleza formal y regulada de la interacción laboral parecía que se dirigían las regulaciones informales de los grupos de trabajadores. Con la génesis, en algunas ocasiones, de grupos pequeños, los trabajadores tienden a organizarse para ejercer algún

tipo de poder dirigido, por ejemplo, al control de los estándares de esfuerzo. Sainsaulieu (1977/88) describe la formación en el lugar de trabajo de una serie de relaciones informales estratégicas más amplias donde cada individuo, de forma más o menos consciente, construye y recompone la defensa de sus intereses. En muchas ocasiones, las luchas se dirigen no sólo a la oposición frente a lo formalizado de la regla (oposición al establecimiento de ritmos, calidad...) sino que también se orientan hacia la misma definición de la regla. Esto nos conduce a otra base de ejercicio del poder, el poder basado en la **Norma** (Foucault, 1975/90, p.188) Este poder, que llamaremos poder disciplinario, se basa fundamentalmente en la regulación, normalización y en el control, en la posibilidad de decir lo que existe, de definir los límites entre lo normal y lo anormal o desviado y de producir saber. Plantea Ibañez..." En nuestras sociedades la ley, que dice lo que está bien y lo que está mal, que traza el límite y castiga a quien lo franquea, va perdiendo importancia en tanto que mecanismo de control social. A su lado se va extendiendo el principio de la norma, que define lo que es y simultáneamente las aberraciones del ser. La regulación social se ejerce cada vez más a partir de un poder que realiza distribuciones en torno a la norma, que controla, codifica, vigila, proporciona los instrumentos para efectuar ajustes en torno a lo natural (...) Con el procedimiento de la norma, ¿el poder se basa más en el saber que en la fuerza o quizá la fuerza nace del saber, se despliega a partir de él? Nada más lejos de la realidad que un poder meramente negativo. El poder aparece como una instancia productiva. No se limita a coartar sino que engendra aparatos de saber, tecnologías de control, conocimientos sobre la naturaleza, sus regularidades y su funcionamiento, elementos sin los cuales no podría funcionar el poder ..." (Ibañez, 1982, p.93)

El poder, según esta última dimensión, define no sólo lo que existe o lo posible, sino también lo censurable o no. Por lo tanto, este poder, más que anular o reprimir la crítica, la canaliza hacia determinados objetos del mundo social, interviene en la aceptación o rechazo de cierto tipo de subordinación, así como en la interiorización del control. De ahí que, como hemos observado en líneas anteriores, un objetivo importante por parte de la dirección va a ser el de transmitir la creencia a los subordinados en la existencia de una meta común y compartida. Esta estrategia de poder permite el manejo de la realidad para mistificar intereses y verdades y para la manipulación del consenso. En este sentido, la negociación del orden y la definición de la realidad que ofrecen distintos grupos sociales adquiere un papel fundamental.

La ideología otorga marcos interpretativos de la realidad normativamente ordenados que van a

funcionar como recursos de los individuos para la planificación y justificación de la acción. Sin embargo, la ideología no debe considerarse como algo exterior a los sujetos, o a disposición de un grupo de individuos, sino como un poder que forma parte de los sujetos, que actúa sobre las condiciones de producción de verdad y realidad, marcando los límites y reglas de aparición de determinados objetos de discurso y pensamiento. Parker (1989) entiende este concepto de ideología como el sistema de significados que elimina conflictos y reprime resistencias. Lo real es resultado de la conexión entre la política y la verdad. En este sentido se ha destacado la importancia de analizar las dinámicas establecidas en las relaciones laborales en relación al marco social en el que el individuo se ha socializado. De este modo observamos la importancia de considerar, no sólo los aspectos que influyen en la socialización ocupacional, sino también aquellos que actúan en la **socialización anticipatoria**, a la que dedicaremos un apartado posterior. Durante ésta se genera la interiorización de las obligaciones y exigencias laborales, la aceptación o rechazo de la autoridad y de la jerarquía o la aceptación del intercambio de trabajo por salario y en ésta se apoyan las instituciones del trabajo. Las ideologías, más que falsas conciencias u ocultamiento de verdades, actúan definiendo las formas de percibir la verdad y el conocimiento.

Ibañez diferencia entre este último modelo de poder, disciplinario o normalizador, y el paradigma de poder prevaletante en las ciencias sociales, modelo jurídico o represivo, definido en términos de mando/obediencia, conformidad/sanción, represión/limitación (Ibañez, 1982). Este autor engloba en el último modelo, jurídico o represivo, gran parte de los dispositivos disciplinarios planteados en las líneas anteriores, tales como el poder que se deriva de la coacción, de la ley, de la sanción y de la disposición de conocimientos e información. Frente a los planteamientos anteriores que observan el poder como una forma de influir en la voluntad de los demás (mediante la coacción o seducción), el poder disciplinario actúa a través del control mismo de las condiciones en las que se constituyen las decisiones y deseos ... "la determinación de los propios "canones" de interpretación que manejan los sujetos. No solamente se determina el "contenido" de los deseos, sino que se incide también sobre el proceso judicial, es decir, sobre las propias reglas de lectura, tanto de lo dado, como de lo posible y de lo deseable..." (Ibañez, 1982, p.54)

Plantea Ibañez, en línea con las reflexiones de Foucault, que el poder disciplinario, más que ser propiedad fundamental de un centro en posesión de ciertas características, llámese económicas, llámese políticas, llámese sociales, es una **presencia inmanente y difusa en todo lo social**. En este sentido el poder "diferencia a los individuos unos respecto de otros y en función de esta regla de

conjunto, ya se la haga funcionar como umbral mínimo, como término medio que respetar o como grado óptimo al que hay que acercarse. Medir en términos cuantitativos y jerarquizar en términos de valor las capacidades, el nivel, la "naturaleza" de los individuos. Hacer que juegue, a través de esta medida "valorizante", la coacción de una conformidad que realizar. En fin, trazar el límite que habrá de definir la diferencia respecto de todas las diferencias, la frontera exterior de lo anormal ..." (Foucault, 1975/1990, p.188). La norma, más que basarse en la dicotomía de lo permitido frente a lo prohibido, jerarquiza entre lo bueno y lo malo (Ibañez, 1982). De las observaciones anteriores se concluye la importancia de considerar el papel central que presenta la ideología en las estrategias, prácticas y recursos del poder social.

## 2. Bases de legitimación del poder

Habría dos aspectos vinculados al poder normalizador que considero importante retener; en primer lugar, la importancia del poder que se afirma ofreciendo una interpretación de la realidad y en segundo lugar el poder basado en la definición de los canales de intervención frente a una situación definida. Veamos estos dos aspectos.

### a. Naturaleza del poder que interviene en la interpretación de la realidad

La forma de representarse una situación<sup>3</sup> va a tener un papel central en la dirección que toman las prácticas individuales o colectivas de intervención frente a esta situación. Por ejemplo, Dubet (1987) plantea la importancia del significado de la pertenencia a una clase social en la orientación del joven de una estrategia de oposición a su situación de precariedad laboral. Plantea tres formas de entender a la clase social; sin detenernos ahora en cada una de éstas, desearíamos destacar la tercera forma, ya que permite entender el papel que juega, más que la situación objetiva del sujeto, la interpretación subjetiva de la propia situación, ésto es, la definición que de esa situación se hace el sujeto. Esto hace que una situación resulte o no conflictiva. Una de las definiciones de clase social que plantea Dubet es como actor colectivo, portador de una subcultura cuyas referencias se construyen fundamentalmente en función de una representación de la situación laboral y social en términos de clase: de dominación y explotación. Esta representación permite otorgar un sentido a la situación de explotación en función de la identidad de los actores.

---

<sup>3</sup> La noción marxista de conciencia de clase va en esta dirección, al destacar el papel de la interpretación y la representación de los actores de la propia situación y de los propios intereses en términos de clase social en la capacidad para la acción colectiva.

Este autor plantea que frente a esta interpretación de la situación laboral planteada por algunos trabajadores, otros, en cambio, al no disponer de una representación social de la realidad en términos dicotómicos, dominantes/dominados, no tienen la posibilidad de interpretar su situación en términos de clase y, con ello, de construir un sentido que pueda orientar su malestar hacia la superación de esta situación de dominación social, generando anomia y violencia arbitraria. Por tanto, una de las fuentes más importantes bajo las que se muestra el poder es a través de la **intervención en la definición de la realidad y de lo que es sometido al estatus de 'problema'**. En este sentido es necesario la consideración de las **prácticas legitimadoras** que hacen que la distribución social del poder sea aceptada por parte de los agentes sociales. Esto nos conduce al concepto de poder, tal y como es observado por Giddens, (1992, p.86) para el cual, el poder va prácticamente siempre acompañado por el desarrollo de ideas (ideologías) que justifican las acciones de los que poseen más poder y legitiman el poder diferencial de los grupos. Weber en Economía y sociedad distingue entre "Macht" (poder) y "Herrschaft" (dominación), ya que si el primer concepto implica la posibilidad de imponer en una relación social la propia voluntad, el segundo implica la posibilidad de conseguir obediencia haciendo que el poder sea considerado y aceptado como tal, ésto es, sea legitimado. La dominación consistiría, en palabras de Weber, en ..."un estado de cosas por el cual una voluntad manifiesta ("mandato") del "dominador" o de los "dominadores" influye sobre los actos del otro (del "dominado" o de los "dominados"), de tal suerte que en un grado socialmente relevante éstos tienen lugar como si los dominados hubieran adoptado por sí mismos y como máxima de su obrar el contenido del mandato ("obediencia")..." (1922/74: p.696). Las prácticas legitimadoras son indisociables del ejercicio de la dominación. Por poner un ejemplo, Perrow habla de como el aumento del poder colectivo y de la sindicación del siglo XX se debía en parte a una explicación de la realidad bajo unos nuevos términos que condujo a observar el poder de los capitalistas como una acumulación de riqueza, y por tanto, como injustificable. En esta misma línea, Turner (1969) subraya la importancia de la intervención en la evaluación y construcción de la realidad como criterio de legitimación social. Este autor plantea cómo los movimientos sociales van a fomentar una revisión normativa que va a traducirse en un nuevo sentido sobre lo justo e injusto. Las demandas implicadas en los movimientos de los años 30 se planteaban bajo la forma de una exigencia justa de salarios que les correspondía por derecho más que por la generosidad del salario.

Las consideraciones anteriores ponen de manifiesto que, frente a gran parte de los primeros estudios sobre la regulación grupal en el lugar de trabajo y el poder de la plantilla, centrados en

un solo tipo de resistencia (aquella procedente de los sindicatos) se plantea la necesidad de considerar distintos tipos de resistencia. Es necesario considerar las causas y las consecuencias del poder (Gallie, 1988; Knights y Willmott, 1985) para la comprensión de la compleja conducta negociadora. A la hora de interpretar el papel de los componentes estructurales en el ejercicio de poder, se observa en los estudios sobre socialización laboral la falta de una concepción de poder basada no sólo en las estrategias de managers y trabajadores dirigidas al control de las condiciones de subordinación, sino también en la intervención en la definición de aquello que se constituye como tal subordinación.

**b. Naturaleza del poder basado en la definición de los canales de intervención frente a la realidad**

En el análisis de Willis (1977/88), y en la revisión de este análisis llevada a cabo por Knights y Willmott (1985), se pone de manifiesto que aunque las clases sociales actúen como grupos portadores de una cultura que permite dar sentido a sus condiciones de existencia, las reacciones o resistencias operadas por estos sujetos pueden dirigirse, más que a la destrucción de las condiciones de explotación (lucha por el control en el lugar de trabajo), a los aspectos expresivos de dicha explotación, es decir, dirigirse hacia los valores y normas que sustentan esta ideología capitalista. Las estrategias de resistencia pueden centrarse en los aspectos expresivos, sin incidir en el núcleo ideológico que articula dicha situación de subordinación. Por ejemplo, los jóvenes de Willis (1977/88) oponen una resistencia a la representación de la autoridad que domina en la escuela, que se manifiesta a través de un enfrentamiento a la disciplina. Sin embargo, se articulan nuevas formas de disciplina basadas en otros criterios como el género o en la manifestación de fuerza. La rebelión no se dirige al principio que organiza la disciplina, sino a la posición en la que dicha disciplina sitúa al sujeto. Los esfuerzos de estos jóvenes se dirigen, por tanto, no a una transformación de las condiciones de reproducción y explotación, en las cuales la escuela tiene un papel central, sino, más bien, a la protección de la autoestima amenazada por la disciplina socializadora ejercida en la escuela. Esto puede generar el efecto paradójico de que la reproducción se realice, no por la sumisión a normas escolares y sociales, sino por la rebelión frente a éstas.

Estos análisis, centrados en los aspectos expresivos de la interacción, además del interés analítico que presentan al considerar los procesos de negociación de la posición del sujeto en la interacción, plantean una interesante conceptualización del poder y revelan la necesidad de ampliar la perspectiva analítica clásica sobre las luchas de poder, centradas únicamente en las condiciones

estructurales de ejercicio del poder. Si a ésta perspectiva analítica añadimos el análisis anterior de Dubet (1987), nos permitiría integrar, además de los aspectos expresivos y existenciales que caracterizan las relaciones personales, las estructuras de significado que construyen un sentido a esta interacción. La reproducción de las condiciones de la propia opresión, por parte de los jóvenes de Willis, no se basa tan sólo en la necesidad de proteger una imagen valorada de identidad a través de una toma de distancia mental frente a dicha dominación, sino que también puede deberse a que la situación no se interprete en términos de dominación, de tal modo que permita, como vimos en un momento anterior, dar un sentido a su situación de explotación.

Walker (1986) plantea en su crítica al análisis de Willis que la subcultura no ha de entenderse como un sinónimo de resistencia frente a la ideología y a la dominación, sino que presenta sus propias lógicas internas. En los estudios anteriores acerca de la subcultura se plantea la importancia de considerar en la conducta negociadora tanto las estructuras motivacionales dirigidas a fines como aquellas centradas en valores.

Al estudio de esta dimensión que interviene en las condiciones de percepción e intervención en la realidad, se ha dirigido el análisis de Foucault, que observa el poder como una **relación productiva, más que restrictiva, de saber y de posibilidades de emergencia de este saber**. De este modo, el poder, más que una manipulación del conocimiento sobre la realidad, define las condiciones para percibirla, y por tanto, para juzgarla, anulando de este modo las fuentes de resistencia a este poder. Parker (1989) observa que una característica fundamental del poder es la reproducción de las relaciones sociales de tal modo que la resistencia sea suprimida.

Esto pone de relieve la necesidad de considerar el ejercicio de poder como fruto de una **negociación** desigual entre distintas partes. La naturaleza y dialéctica del poder debe estudiarse por tanto, no sólo ni principalmente desde la perspectiva de quienes lo ejercen, sino también, desde el foco de quienes lo aceptan o rechazan. Sainsaulieu (1977/88, p.57) observa el poder, no tanto como una influencia de un grupo de presión, sino como la **forma a través de la cual los actores manejan su posición**. El poder es relacional y recíproco. Sin embargo, la consideración de los componentes de reacción, de agencia y de resistencia no puede hacernos olvidar las determinaciones estructurales que definen la no equitatividad en el ejercicio del poder social y en la negociación social. La organización social del trabajo, el mercado de trabajo y las estrategias políticas de gestión pueden facilitar comportamientos más solidarios o individualistas de los trabajadores y formas específicas de cooperación y de resistencia (Edwards, 1989).

### 3. Conclusiones

Se ha observado, en primer lugar, que el poder, más que tratarse de una propiedad de un grupo de individuos, tiene un carácter **relacional** (Giddens, 1992; Ibañez, 1982; Knights y Willmott, 1985). La interdependencia que caracteriza a toda actividad humana hace que los recursos y estrategias de poder sean una característica inmanente en toda situación de interacción. Más que ser resultado tan sólo de las superestructuras, las relaciones de poder, plantea Foucault (1975/1990), caracterizan a todo intercambio humano, son complejas y con efectos múltiples. Este carácter relacional manifiesta la importancia de considerar también la naturaleza del poder derivada de las prácticas y de las estrategias intersubjetivas de **negociación de la identidad**, a través de las cuales se intercambia sentido subjetivo y se construye el orden social.

Otra característica importante es su **carácter ubicuo y complejo**. Esto explica probablemente la ambigüedad con la que aparece descrito en las distintas investigaciones, tal y como han manifestado distintos autores (Baldwin, 1989, Baulding, 1990).

Por último, se observa que es **polifacético y pluridimensional**. El concepto de poder se utiliza con gran variedad de significados. Las bases de poder son muchas y muy variadas según los contextos y las situaciones.

Considero que es importante integrar fundamentalmente dos dimensiones del poder para comprender los distintas manifestaciones y dinámicas de éste. Una primera dimensión recogería la diferenciación entre condiciones de poder que se derivan de la **ley** (Edwards, 1989) y aquellos derivadas de la **norma** (Foucault, 1975/90). El poder que se deriva de la ley, a cuyo estudio se dedica gran parte de las investigaciones sobre las Relaciones Industriales, va a influir en la definición de las prácticas tanto formales como informales ejercidas, tanto por los grupos de trabajadores, como por los representantes institucionales, para apoyar, modificar o interpretar la regla. Bajo estas condiciones se ejerce el poder basado en la prescripción y amenaza, en la información y el poder colectivo. El poder normalizador, en cambio, maneja las premisas de la ley y los límites en los que esta ley se establece.

Una segunda dimensión se basa en la diferenciación entre las **condiciones estructurales** (Giddens, 1979) y las **condiciones existenciales** (Knights y Willmott, 1985) de ejercicio del poder.



Sin embargo, ambas dimensiones, las dimensiones basadas en las condiciones de su ejercicio y aquellas basadas en los principios de regulación, están ligadas entre sí. El análisis de Knights y Willmott, que muestra el papel de la protección defensiva de la identidad en la búsqueda de una falsa independencia de los procesos sociales y como consecuencia, en la reproducción de éstos, es incompleto si no conocemos qué resulta amenazante para la identidad, frente a qué se protege, cuál es la forma posible de desvincularse, facetas éstas de la "política general de verdad" del poder disciplinario, estudiado por Foucault.

De lo anterior se concluye que ..." El estudio de las relaciones personales en el contexto necesario del poder, de lo afectivo y de las estructuras de grupo es así el lugar de la interdependencia de distintas ramas de las ciencias humanas (...) la cultura puede fundar las fuerzas sociales y colectivas. El estudio de las relaciones humanas en el trabajo ha provocado ya tantas investigaciones empíricas y teóricas que seguirá siendo probablemente uno de los sectores en donde la confluencia entre las ciencias humanas puede estar más claramente demostrada y ser lo más urgente a realizar...." (Sainsaulieu, 1977/88, p.14)

Observamos de este modo la necesidad de desvelar la pluralidad de espacios de poder y control personal y social, poniéndose así de manifiesto la necesidad de superar un enfoque excesivamente centrado en una sola de estas dimensiones de poder, llámese económico, social o político, descuidando el importante papel de las otras dimensiones. Es necesario considerar las estructuras de los mercados laborales, las previas experiencias de los individuos, los procesos de transición laboral, la organización del trabajo y los criterios de reclutamiento de los empleadores para una adecuada comprensión del proceso de negociación socializadora.

El conocimiento de las múltiples versiones de la dialéctica del poder y la consideración de las distintas formas de ejercicio del poder, tal y como han sido observadas desde cada una de las tradiciones epistemológicas, permite trazar un cuadro más completo de la situación de estudio. Así, para la explicación de un mismo acontecimiento, como por ejemplo, la puesta en cuestión del movimiento taylorista y su sustitución por un nuevo concepto de organización basado en el trabajador individual entendido como sujeto, las distintas tradiciones epistemológicas abordarían su estudio desde una perspectiva limitada y, por ello, restringida. Así, una aproximación psicológica se basaría en una noción de trabajador que presenta una serie de necesidades

dominantes importantes de cubrir (necesidades sociales o de desarrollo); un análisis social lo explicaría como una derivación del momento ideológico del momento, en el que, la democracia de los países occidentales en general y de EEUU en particular ponían un especial énfasis en los principios de libertad e igualdad que contrastaban claramente con la arbitrariedad y jerarquía presentes en las fábricas haciendo que éstos principios políticos entraran en contradicción; una perspectiva psicosocial lo explicaría como resultado de las reacciones de los trabajadores en el lugar de trabajo; un análisis organizacional lo abordaría en términos de la rentabilidad laboral al permitir la interiorización de objetivos por parte del trabajador. El proceso podría ser mejor comprendido si integramos las dimensiones tanto psicológicas como sociales, psicosociales y organizacionales. Este ejemplo pone de manifiesto la necesidad de recoger las aportaciones más importantes de las distintas vertientes analíticas para una comprensión más amplia de distintos procesos sociales, como por ejemplo, el ejercicio de poder y control personal.

De las observaciones anteriores se desprende la pertinencia de las siguientes reglas para el análisis del poder planteadas por Terán, (1983) inspirándose en Deleuze..."...1) no investigarlo meramente en su localización central (como poder del estado en sentido restringido); 2) no contentarse con señalar quién detenta el poder, sino sobre todo cómo se ejerce; 3) el poder no se posee como un bien (por adoptar el "modelo mercancía", el liberalismo y el marxismo compartirían "el economicismo en tal teoría del poder"); es una relación desigual que se ejerce: circula, funciona en cadena, reticular y transversalmente; 4) el análisis debe seguir sus mismas vías de constitución de abajo hacia arriba, y el poder global no es más que el efecto terminal de todos los enfrentamientos minúsculos continuamente mantenidos; 5) en torno a esos poderes no se forman ideologías (el poder no actúa sólo represiva o ideológicamente sino produciendo lo real) pero sí saberes; 6) las relaciones de poder no son exteriores a los procesos económicos, a las relaciones de conocimiento, etcétera, dado que son inmanentes a ellas; no son una "superestructura" sino una materialidad directamente productora; 7) las relaciones de poder son a la vez intencionales y no subjetivas..." (Terán, 1983, p.47).

De este modo, y ésta es la principal conclusión que desearía extraer de este apartado, se observa la multiplicidad de formas de socialización según los medios, y el manejo de estos medios, de acceso al poder social, que van desde las más coactivas basadas en el control de las recompensas y de las sanciones, hasta las más legítimas orientadas a la génesis de una determinada actitud hacia

el trabajo y hacia la jerarquía. El estudio de las estrategias de gestión de los sujetos de su posición social y personal adquiere un papel central. En esta negociación de la realidad juegan un papel fundamental los marcos interpretativos con los cuales se construye un significado de la realidad social y personal (identidad). Por tanto, es necesario considerar tanto las condiciones de ejercicio de poder como la intervención y negociación del individuo de tales condiciones, esto es, los procesos de validación, refutación y legitimación a través de los cuales se producen determinados sentidos de la realidad con la que se interactúa. Esto, tal vez nos permitiría evitar caer en una concepción estructuralista o por el contrario individualista, y por tanto parcial, del poder.

A continuación observaremos una ejemplificación de una de las formas de manifestarse el poder disciplinario, a través de la noción de **identidad profesional**. En este caso, el control de las regulaciones informales orientadas hacia la búsqueda de espacios de autonomía se realiza más que observando a éstas como ilícitas y, por tanto, opuestas a la eficacia productiva de la organización, como compatibles e incluso positivas para la rentabilidad productiva. La legitimación de lo clandestino (Maroy, 1994) permite minar el proceso de autovaloración del trabajador que se fundamenta en una definición de sí dirigida contra el trabajador y permite orientarlo hacia los objetivos empresariales esterilizando de este modo la movilización del trabajador, a través del fomento de la individualización de conductas.

Posteriormente, observaremos que, pese al importante papel que las normas formales e informales parecen tener en la orientación del comportamiento individual, estas normas son interpretadas y evaluadas en función de situaciones plurales, fundamentalmente como resultado de distintos contextos de procedencia. Por ello, de la observación de una manifestación del poder disciplinario a través de la noción de identidad profesional, pasaremos a estudiar el papel de la **socialización anticipatoria** en la diversificación de los procesos de normalización de conductas. Esto es reflejo de distintos modos de reconstruir las dimensiones normativas a través de la interacción. Esto muestra la relación plural establecida entre prácticas y normas, que matiza, tal vez, el carácter normativo de la "norma".

#### 4. Identidad profesional

La reflexión que viene a continuación trata de servir como ejemplo de las nuevas formas de afirmación del poder en algunas empresas. Se trata de poner de manifiesto cómo el cambio de

gestión de la producción, proceso éste calificado de democratización, va dirigido más que hacia la codeterminación del trabajador al fomento de otro tipo de regulación coherente con el momento ideológico actual de individualización y de cambio de modelo de referencia del trabajador (Dubar, 1991, Maroy, 1994). Algunas capacidades anteriormente negadas al trabajador, como la adopción de una postura de gestión sobre el propio trabajo, la iniciativa, la movilización de la inteligencia, van a ser ahora promocionados, con el objetivo de generar la asunción de una serie de disposiciones morales: responsabilidad, autosupervisión, calidad. Esto va unido con una disminución de la autoridad ligada a la jerarquía y con una interiorización del control organizacional con lo que se permite gestionar la ambigüedad, la incertidumbre y la indeterminación que están cada vez más presentes en el mercado empresarial. De este modo, se estimula un tipo de control más sutil pero más acorde a los objetivos de la empresa. Este nuevo modo de ejercicio del poder se fundamenta más en la autonomía que en la sumisión con el objetivo de estimular la aceptación de los objetivos empresariales y la adaptación a la incertidumbre.

El estudio de la noción de profesional va a permitir mostrar la intrincada articulación de las dimensiones individuales (identidad) y sociales (poder). Este estudio de las profesiones ha ocupado, de hecho, a gran parte de los fundadores de la sociología (Dubar, 1991). Sin embargo, gran parte de los análisis funcionalistas e interaccionistas se han centrado tan sólo en el estudio de los procesos socializadores propios de un grupo muy concreto de actividades profesionales, caracterizadas por el monopolio de una competencia específica. Esta sociología de las profesiones prestó un escaso interés al estudio de los procesos socializadores en el caso de, por ejemplo, los trabajadores poco cualificados. A partir de los años 60, la sociología de las organizaciones y de las relaciones industriales se ocupa fundamentalmente de estos últimos. En muchas ocasiones se ha establecido una diferenciación entre las actividades manuales y las intelectuales, planteándose como formas diferenciadas de relacionarse con la tarea. Esta diferenciación según el carácter (y prestigio) de las actividades ha sido central en el estudio de los procesos de socialización laboral.

El concepto de profesional ha estado profundamente asociado al estudio de una forma de ejercicio de los procesos de socialización laboral, ya que plantea una determinada orientación hacia el trabajo. Observaremos a continuación algunas de las formas como ha sido comprendido, para luego pasar a observar el significado social de este tipo de identidad profundamente marcada por

su profesión.

Una de las características de algunos de los estudios sobre socialización profesional es la profunda ambigüedad con la que se utiliza tal concepto. La mayor parte de estos estudios lo utilizan sin una previa definición de éste (Kleinman, 1981; Keon, Gillkan, Bersani, 1981). Esta falta de definición es especialmente importante en el caso de esta noción de profesional, ya que no siempre se usa con un mismo significado. Unas veces es utilizado como adjetivo y otras como sustantivo, tratándose de enfatizar un rasgo particular del concepto, sin ser necesariamente en todos los casos el mismo. Por ejemplo, el concepto de profesional se utiliza algunas veces en el sentido de "laboral, organizacional u ocupacional" (Dubar, 1991; Lucas, 1990), o para diferenciarlo de la noción "laboral", entendiéndolo en un sentido más específico que éste, esto es, aludiendo a las profesiones liberales y altamente cualificadas (Dubar, 1990; Kleinman, 1981). Aunque los conceptos de orientación profesional e identidad profesional sean, algunas veces, utilizados con significados particulares y diferentes a los de laboral u ocupacional, no siempre se alude a los mismos procesos. En unos casos, se trata de destacar una relación específica del sujeto con su tarea, una formación educativa específica, especialización técnica o competencia especializada, una situación laboral y ocupacional, una determinada actitud corporativista e identificación grupal, una diferenciación con los trabajadores manuales y mecánicos. Podemos encontrar, por tanto, gran número de formas de utilizar este concepto: orientación profesional (Graen, 1976; Keon y otros, 1981), identidad profesional (Kleinman, 1981; Dubar, 1990), educación profesional (Ondrack, 1975; Schein, 1965/80), etc.

Si el concepto hace referencia a una **situación ocupacional** se parte del presupuesto de que un tipo de ocupaciones son profesiones (en función de la especialización del saber y/o prestigio social) y se observará la influencia de esta identidad profesional en distintos procesos de construcción del rol. Si, por el contrario, se plantea con dicho concepto una **actitud hacia la tarea**, se trata de analizar qué variables intervienen en la orientación profesional (Graen, 1976; Keon, y otros, 1981). Es decir, el atributo de profesional se analiza unas veces como **causa (variable independiente)** y otras como **consecuencia (variable dependiente)**.

En el primer caso, **profesional como variable independiente**, puede destacarse algunas limitaciones de estas investigaciones, ya que se han restringido a unas pocas ocupaciones, como médicos,

enfermeras, párrocos, dentistas, abogados... Si bien para estas investigaciones, la relación entre variables sociolaborales e identidades profesionales es tan estrecha que se define la segunda en función de la primera (Kleinman, 1981), otros autores plantean que aunque exista una importante relación, son más importantes las variables personales (**profesional como variable dependiente**) que sociolaborales. Al mismo tiempo que se analizan los criterios estructurales o actitudinales que definen a una identidad profesional, se plantea la relación entre la identidad profesional y distintas dimensiones de los procesos socializadores, como implicación en la actividad (Graen, 1976), interacciones interpersonales diferenciadas, procesos de construcción de rol y de adopción de actitudes y valores (Keon y otros, 1981; Kleinman, 1981), selección diferenciada de información para construir su conducta (Graen, 1976), reacción a cambios tecnológicos (Lucas, 1990). Unas veces se destacan los aspectos actitudinales, otras los cognitivos, y otras, se distinguen los componentes ligados al comportamiento.

En este segundo caso (**profesional como variable dependiente**), tal concepto se suele entender como un tipo de relación del individuo con su trabajo, caracterizada por una gran centralidad laboral e identificación con la tarea. Esta relación va a ser función de la posición en la estructura ocupacional.

En otros casos, con el término profesional no se destaca tanto el papel de la relación del individuo con su trabajo como el estatus y prestigio social asociado a ciertas profesiones (Kleinman, 1981). En estos casos el concepto de profesional se operacionaliza para analizar problemáticas relativas a la identidad. Al ser la profesión el aspecto central de su identidad aparece como un aspecto relevante en la interacción social. Como plantea Alaluf (1986) la cualificación y jerarquización de los individuos en función de su trabajo conlleva una diferenciación, no sólo en relación con su trabajo, sino también en su manera de vestirse, de usar su tiempo libre, en su modo de vida.

En resumen, los análisis sobre identidad profesional se podrían dividir entre aquellos que tratan de analizar qué variables hacen a un trabajador un profesional (identidad profesional como variable dependiente), y entre los estudios que analizan los aspectos que se verán influidos en una identidad profesional (identidad profesional como variable independiente). No obstante, ya hemos comentado la ausencia en muchas ocasiones de una definición de profesional, en otros, la disparidad de aspectos que se entienden como tal y por último la tautología absurda de basar las

conclusiones sobre profesionalismo en las mismas definiciones de profesional.

Muchos de estos estudios comparten la idea de que los profesionales son un grupo que ocupa una posición social elevada basada en el reconocimiento de una competencia (saber legítimo).

A continuación, entenderemos el término profesional en un sentido más amplio y general que aquel utilizado por la sociología de las profesiones. Con esta noción deseo destacar los componentes actitudinales subrayados por Weber en La ética protestante que hacen de la profesión una variable central en la vida de las personas, de modo que la profesión, más que implicar una orientación y relación del sujeto con su trabajo, supone una **vocación o estilo de vida**. La dedicación a una vocación individual, es entendida por Weber, como el objetivo fundamental que domina al hombre moderno. La idea de deber está contenida en la de vocación, e implica una **interiorización de objetivos**. Observa Weber (1969/92) cómo había una serie de actitudes hacia la acumulación de la riqueza que fundamentan el espíritu del capitalismo. La exigencia de trabajar como vocación aparece como un **deber moral**.

Observemos este concepto desde la óptica de poder planteada en el apartado anterior. A través de esta noción de profesional puede observarse la conexión entre la identidad laboral y el conjunto de prácticas y estrategias intersubjetivas que orientan y guían la acción. Observa Gergen (1992) como ... " La mayoría de las descripciones autorizadas sobre el "modo como son las cosas" contienen valoraciones ocultas, y una de ellas que trasciende a las demás es el valor dado al individualismo. La cultura occidental ha atribuido desde hace mucho un alto valor a la autodeterminación del individuo ... (Gergen, 1992, p.134). Esta identidad, más que ser instrumento de reproducción ideológica, es el lugar en el que lo ideológico se instala y de lo que se sirve. La profesionalidad actúa como un **ideal conductual** de gran parte de los trabajadores que permite disciplinar los comportamientos de éstos. Introduce un código normativo, no tanto acerca de la forma de desarrollar el trabajo, como de una actitud, casi moral, acerca del trabajo. Esto es, el trabajo aparece como un deber. La interiorización de tal deber aparece como una práctica disciplinante que regula los comportamientos y las conductas, a través de la definición del actor (profesional) que interioriza tal deber. En este sentido aparece, tal y como fue observado en el apartado de identidad, como una referencia normativa a la que todo individuo, que se precie de tal, debe tender. La ideología dominante define normativamente los ideales hacia los que todo

comportamiento debe tender. La necesidad de reconocimiento y prestigio social hace que tal definición normativa actúe como un importante referente comportamental, especialmente para sujetos procedentes de determinadas clases o grupos sociales. En este sentido, observa Hughes (1958/67) que el término profesional, "más que descriptivo, implica un juicio de valor y de prestigio" (Hughes, 1958/67, p. 42).

Foucault observa este tipo de poder, que actúa en la subjetividad y en las condiciones de su emergencia, como propio de nuestro tiempo. Las prácticas disciplinantes actúan clasificando, midiendo e individualizando conductas, haciendo a la conducta observable, situable y cuantificable, a través de las diferenciaciones establecidas a partir de la individualización, posibilitándose así la utilización máxima de capacidades y el funcionamiento óptimo del individuo. La individuación permite hacer significativa la especificidad y posibilita el diagnóstico y medición del sujeto. Frente a las políticas de gestión del manager basadas en el poder coercitivo y en la utilización de la supervisión y de las recompensas y castigos para ejercer un control sobre el trabajador, el poder que actúa eliminando, no tanto los comportamientos subversivos, como **la posibilidad de emergencia** de estos comportamientos y de enunciamiento de la resistencia, plantea un ejercicio más eficiente y totalizante del poder. De este modo, el ejercicio más intenso de poder radica, paradójicamente, en la ausencia de control (Ibáñez, 1982).

El poder que se deriva de la propiedad exclusiva sobre el conocimiento técnico y la pericia profesional, rasgos éstos con los que se ha definido a tales profesionales, se ve contrarrestado por la interiorización de objetivos que resulta de una actitud profesional hacia el trabajo. Los márgenes de negociación y maniobra van a ser el resultado de la interacción entre estas dos fuentes estratégicas de poder. El elevado control y autonomía sobre su trabajo, más que actuar como una fuente de distanciamiento del poder del empresario, puede intervenir apoyándolo.

Finalmente nos queda otro tipo de poder, específico de tal grupo. Se trata del poder colectivo que se deriva de la pertenencia a cuerpos profesionales que definen muchas veces incluso los códigos de comportamiento de los miembros de tal grupo. De este modo, estos cuerpos profesionales regulan indirectamente el comportamiento de sus miembros, pero adquieren también, muchas veces, el poder de protegerlo, ya que presentan en algunas ocasiones la legitimidad exclusiva de la evaluación del rendimiento y de la pericia laboral de sus miembros.



En suma, con este concepto pretendo reflejar no sólo una realidad empírica, sino también una **referencia normativa**, que ocupa un importante papel en gran parte de los discursos sobre los cambios de valores del trabajo. Así, se hace del trabajo no sólo un núcleo productor sino también ideológico. Gran parte de los debates sobre la nueva o vieja ética del trabajo parecen dividir a los trabajadores entre aquellos trabajadores "normales" que buscan meras recompensas instrumentales y los trabajadores "desarrollados" que presentarían necesidades superiores. El individuo autorrealizado, que busca la expresión personal a través del trabajo y que hace de éste una forma de desarrollo, es un modelo de sujeto ampliamente extendido en nuestra sociedad occidental. Esta supuesta definición de necesidades contiene importantes componentes prescriptivos y normativos que definen las supuestos incentivos que todo trabajador "maduro" debiera perseguir. A través de este concepto de profesional se pone de manifiesto las prácticas normalizadoras que definen no sólo lo que existe sino lo que "debe existir". Las características personales son individualizadas, distribuidas en una categoría y jerarquizadas, esto es, evaluadas. De este modo, la disciplina no se dirige a incrementar la utilidad de los individuos sino a aumentar su docilidad y obediencia (Ibáñez, 1982). Se enseña una forma de ser un 'buen trabajador' a través del control del tiempo y de la graduación, segmentación y distribución de las actividades a partir del principio de maximización de la utilidad. La disciplina tiene como consecuencia una interiorización de la obligación y del deber.

Se observa, de este modo, la importancia de la ideología en las condiciones de emergencia del sujeto. El origen social y la trayectoria evolutiva de los sujetos van a jugar un papel central en la formación de las identidades profesionales. Es importante considerar los procesos de influencia tanto anteriores como posteriores a la inserción del joven al trabajo (socialización anticipatoria). A una reflexión sobre estos procesos han sido dedicadas las líneas posteriores.

## **2. Socialización anticipatoria**

Las líneas anteriores revelan la importancia de considerar los procesos socializadores y reguladores que inciden, no sólo en la situación de trabajo, sino también antes de su ingreso, definiendo marcos de interpretación de lo real. Los agentes más importantes de la primera etapa, llamada **socialización anticipatoria**, previa a la inserción en el trabajo, son la familia, el grupo de pares, la institución educativa y los "mass media" y, en un sentido más amplio, las influencias culturales (van Maanen, 1976).

A pesar de la diferenciación de los procesos socializadores en distintas fases (socialización ocupacional, fase crítica y socialización anticipatoria), diversos autores han planteado la interdependencia existente entre estas fases. Van Maanem (1976) plantea cómo la legitimidad de la socialización ocupacional (como por ejemplo, la internalización de las prescripciones sociales acerca del trabajo o de su papel en la sociedad) se genera fundamentalmente en la primera etapa. Durante la socialización primaria, el individuo internaliza las obligaciones sobre el trabajo, la ética del trabajo, la legitimidad de la autoridad del empleador derivada del hecho de ser propietario y la aceptación del intercambio por salario (Brown, 1989). Los sujetos se ven influidos por los códigos morales y las ideas sobre el comportamiento correcto aprendidos en la socialización anticipatoria. Estos valores juegan un papel muy importante en la interpretación y organización de la experiencia laboral. La socialización anticipatoria está constituida, en parte, por la internalización de las prescripciones sociales en un sentido amplio (por ejemplo, hacia el trabajo) o específico (hacia la tarea concreta).

La socialización ejercida previamente a la inserción en el trabajo del joven se caracteriza fundamentalmente por su incidencia, no sólo en las aspiraciones de futuro o en la definición de posibilidades de ejercerlas, sino también en la adopción de **marcos interpretativos de la realidad**. Estos marcos ejercen una gran influencia en la definición de posibles formas de reaccionar en la situación de trabajo.

En muchas ocasiones, las investigaciones que se ocupan de la **socialización anticipatoria** analizan las diferencias entre personas que ocupan distintas ocupaciones (**teorías de la selección ocupacional**), objeto éste de interés de la Psicología Vocacional y de la Sociología Ocupacional. Dentro de estas teorías de la **selección ocupacional** podríamos distinguir fundamentalmente dos tipos de orientaciones: los estudios, fundamentalmente estadounidenses, centrados en los aspectos individuales, como el autoconcepto, la personalidad, la elección individual y los estudios, fundamentalmente británicos, que consideran la influencia de la estratificación social (presiones del sistema de clases sociales) (teorías de la causación social).

### 1. Teorías de la elección ocupacional: enfoque psicológico

En el estudio de los procesos de elección ocupacional podríamos destacar dos enfoques fundamentalmente; un primer enfoque, enmarcado en una perspectiva de desarrollo, y un segundo

enfoque que destaca la capacidad de agencia y elección del sujeto: actuación, planificación y proyección de futuro.

El estudio de la elección ocupacional como resultado de un proceso de desarrollo es el enfoque que ha predominado en las teorías de la selección ocupacional hasta los años 50. La elección laboral era concebida como el resultado de un proceso de maduración personal en donde se va cristalizando y planificando la vocación<sup>1</sup>. Las teorías sobre el **desarrollo vocacional** observaban la elección ocupacional como un proceso racional y consciente. Cada una de estas teorías se ha centrado en tan sólo un aspecto del desarrollo (afectivo, cognitivo). La consecución de una profesión (y con ella la posibilidad de llevar a cabo las propias aspiraciones) parece entenderse como el momento en el que el joven concluye exitosamente su proceso de maduración (Vondrack y Lerner, 1982). La adaptación a la sociedad y la consecución del proceso de maduración son concebidos como procesos ligados inherentemente. Tanto Erikson como Piaget entienden el desarrollo personal como un proceso de adaptación del adolescente a la sociedad. Se ponen de manifiesto los componentes normativos implícitos en tal modo de entender el desarrollo, así como la imposibilidad de desligar los procesos individuales y los procesos sociales, tal y como vimos en un momento anterior. Las características individuales del desarrollo adolescente están relacionadas con las características del contexto social y familiar en el que el adolescente se desarrolla y en el que selecciona una trayectoria ocupacional.

Una segunda perspectiva viene dada por la **teoría de la agencia**, que parte de algunas de las concepciones anteriores de las teorías del desarrollo vocacional. Esta teoría entiende al sujeto como un agente planificador de su conducta a partir de elecciones racionales (Fryer, 1986). Se centra en el papel fundamental que juegan los planes y propósitos de un sujeto que busca de forma inmanente la afirmación personal. El comportamiento del trabajador en el mercado de trabajo y en el contexto laboral es el resultado, para esta perspectiva, de previas orientaciones, preferencias personales y proyecciones de futuro.

El concepto de sujeto del que parte gran parte de estas teorías es el de un individuo racional que

---

<sup>1</sup>. Para una revisión de la literatura sobre el tema véase Vondrack y Lerner (1982)

va determinando su destino en función de una serie de elecciones, aspiraciones y decisiones previamente realizadas (Holland, 1976; Super, 1963). La etapa de socialización anticipatoria se observa como un proceso consciente en el que los individuos van proyectando sus decisiones y definiendo sus intereses. Sin embargo, los intereses profesionales van desarrollándose en función de las demandas de un contexto social (Vondrack y Lerner, 1982). Por otro lado, es fundamental considerar el papel de las distintas características estructurales del joven. Entre los jóvenes de clase media tal vez cabría hablar de proyecciones y anticipaciones conductuales, que permiten transiciones más ajustadas y racionales que las de jóvenes procedentes de contextos más humildes. Para gran parte de los jóvenes de clase trabajadora, con una perspectiva de futuro incierta que anula toda posibilidad de proyección, el futuro laboral se desarrolla, muchas veces, en función de un ajuste a la situación, más que a partir de una elección de ésta.

En general, estas perspectivas se centran fundamentalmente en el papel de las características personales en la determinación del éxito en posteriores etapas socializadoras, en la medida en la que exista una cierta coherencia entre las metas de la organización y las metas individuales. Ya que se centran en el papel de la orientación previa del sujeto hacia el trabajo, trasladan a términos individuales (cognitivos o motivacionales) lo que son problemas económicos y sociales. Esto es, parece deducirse de algunas de estas teorías que el fracaso en la consecución de un trabajo se deriva de la previa actitud del individuo hacia el trabajo (motivación para buscarlo) o del carácter acertado o falso ("realista" o "idealista") de sus expectativas. Esto pone de manifiesto los fuertes componentes legitimadores de estas concepciones que fomentan la adaptación incondicional del joven a la situación laboral. Así, los cambios de trabajo son juzgados como resultado de expectativas irrealistas e inadecuadas que generan inadaptación, más que por un deseo del individuo de modificar unas condiciones negativas de existencia. Es decir, parece subyacer una actitud de censura más que de aprobación de dichas conductas: Se da por supuesta la legitimidad de las situaciones de explotación y se juzga la adaptación (en este sentido, resignación) a estas condiciones como la conducta óptima. Se inculpa a los jóvenes (su no realismo), más que a la situación laboral (condiciones de precariedad y descualificación). Estas presunciones van a orientar la definición de las causas con las que se explica dichos cambios de trabajos y las soluciones, institucionales y políticas, que se busquen para solucionarlo, así como el espacio de intervención, individual o social, a considerar. A mi parecer, se debiera partir de la base de que una adaptación no es necesariamente positiva para la sociedad ni para el individuo. Parte de las

investigaciones que hablan de una supuesta "alergia al trabajo" de los jóvenes cumpliría similares funciones, esto es, inculpar al joven de su situación, cuando, como se ha comentado, lo que rechazan los jóvenes de modo mayoritario son, más bien, ciertas condiciones laborales más que el trabajo en sí.

Estas perspectivas ponen un excesivo énfasis en el papel del trabajador (preferencias estables y más o menos ordenadas) en el desarrollo de su carrera laboral (inversión en capital humano, selección y localización laboral). Estas asunciones se ven cuestionadas cuando se consideran los criterios de reclutamiento de empleadores, la importancia de los mercados de trabajo interno, la presencia diferencial de las proyecciones de futuro y la importancia de las presiones sociales (Gallie, 1989).

## 2. Teorías de la causación social: enfoque sociológico

Un segundo tipo de estudios se centra en el papel de las dimensiones socio-laborales para analizar las posibles trayectorias laborales. Algunos ejemplos de esta perspectiva son las **teorías de la reproducción social** (Bourdieu y Passeron, 1970/1977) y la **teoría de la correspondencia** (Bowles y Gintis, 1985; Boudelot y Stablet, 1986). Estas teorías de la causación ocupacional, centradas en las características sociales del sujeto, tratan de observar los procesos que inciden en la reproducción y en la determinación estructural de los sujetos.

La perspectiva marxista de Bourdieu se centra en el estudio de los procesos de socialización que aseguran la adhesión subjetiva y la participación activa de los sujetos a la **reproducción** de la propia posición social. En el estudio de las trayectorias sociales destaca este autor tanto el papel de la cultura de los padres y de los próximos como su visión de porvenir. Estas teorías de la reproducción social se han centrado especialmente en el papel del sistema educativo y del origen social del joven. Analizan la influencia de la herencia de modelos culturales y de saberes en el éxito escolar y en la trayectoria sociolaboral. De este modo, a juicio de estos autores, la escuela va a permitir la legitimación y naturalización de las desigualdades sociales. La teoría de la **correspondencia**, en parte derivada de la anterior, estudia la relación entre las demandas laborales (por ejemplo, docilidad y sumisión) y las funciones de la escuela y, por tanto, en la reproducción de las desigualdades sociales.

En general, las teorías de la selectividad o causación social se centran en el papel del entorno estructural (familia de procedencia, clase social...) en donde se hacen las elecciones y se proyectan las expectativas. Una actitud de adaptación y de resignación sería probablemente censurada en ciertos sectores sociales, como por ejemplo, en la clase media. Esta situación es descrita por Herranz del modo siguiente..."Muchos jóvenes, sobre todo los que carecen de una formación profesional y de un cierto nivel educativo, responden a modelos de conducta que podrían calificarse de "pesimistas". Pesimismo que sería concordante con las representaciones de la realidad que prevalecen en el medio en el que viven. Estos jóvenes aprenden de sus padres y del espacio social en el que viven que lo importante, sobre todo, es obtener un trabajo, mientras que el tipo de trabajo es algo secundario. (...) Este tipo de "definiciones de la realidad" adecuadas o no, prevalecen en muchos medios sociales, formando parte de la propia "cultura del trabajo", de las creencias compartidas en relación a los trabajos existentes y, en ocasiones, en relación a lo que se puede esperar de un puesto de trabajo y de sus características (...) Lo que para algunos es cuestión de "honor social", emocionalmente insufrible y por tanto innegociable, para otros, la inmensa mayoría de las clases desfavorecidas, será básicamente una cuestión de oportunidad..." (Herranz y otros, 1992, p.36)

Los comportamientos selectivos en el mercado de trabajo, más que una característica de toda trayectoria juvenil, es una opción restringida a grupos sociales muy concretos (Communications, 1981). El ajuste a la situación del mercado laboral es una actitud bastante extendida entre muchos jóvenes, sobre todo aquellos con menor capital social y cultural, si bien esto no les impide que junto a una cierta actitud adaptativa haya también una selección y rebelión frente a condiciones de trabajo tan precarias. Las características y procedencia de la juventud van a ejercer una gran influencia en el tipo de trabajo que los distintos jóvenes están dispuestos a aceptar y en las estrategias utilizadas para conseguirlo; es decir, en el contexto familiar aprenderán los jóvenes tanto sus aspiraciones como sus limitaciones. Así, si las clases altas buscan profesiones que posean imágenes equivalentes a las anteriores (Galland, 1984), las clases menos elevadas tratan de huir de la explotación con modos de vida marginales. En este último caso, se ha observado un alto grado de disposición a la empleabilidad, especialmente en el caso de los desempleados (Communications, 1981). El origen social y escolar genera distintas visiones de futuro y de porvenir (Dubar, 1990).

Las vivencias mantenidas en el contexto de origen van a influir en la experiencia laboral posterior. Baldamus (1961:84-85) (citado en Brown, 1989)... "El joven lleva consigo una serie de expectativas generales de rol sobre lo que es correcto o incorrecto en su caso como asalariado. Si procede de una familia de clase obrera, probablemente definirá su trabajo como un mal necesario y puede tratar de buscar una oportunidad donde sea relativamente fácil obtener una buena cantidad de dinero. Esta expectativa actúa como apoyo social a la institución del empleo....". El origen social prepara indirectamente a los sujetos a ocupar un determinado tipo de posiciones en la estructura ocupacional.

Estas perspectivas han destacado, por tanto, el papel de los valores y de las normas sociales que intervienen en la inserción laboral definiendo, por ejemplo, el tipo de empleo al que cada joven debe optar y el tipo y clase de trabajo aceptables, así como el momento en que éste debe buscarse (inmediatamente después de haberse completado una trayectoria educativa o no). Estas normas influirán, por tanto, no sólo en el tipo y naturaleza del trabajo a realizar, sino también en la satisfacción o insatisfacción con su situación actual, ya que está en función de los criterios con los que se juzga. De este modo, observamos la variación de las normas sociales que orientan el comportamiento selectivo del joven en el mercado de trabajo en función del grupo de procedencia.

El ser portador de una variable desfavorable (sexo, edad...) y proceder de un contexto social y laboral negativo van a tener un peso fundamental en las oportunidades que el joven tenga para trabajar a través de su influencia en el autoconcepto (Daniel, 1974). El estatus ocupacional paterno va a influir en el tipo de trayectoria laboral. Las familias de posiciones altas y medio altas se caracterizan por la alta presencia de estudiantes y los de status bajos tienden a estar en situaciones definidas como "ni estudio, ni trabajo" (Torres Mora, 1993).

El contexto sociofamiliar transmite, por tanto, un conjunto de normas y valores sociales, que van a tener una influencia considerable en el desarrollo de proyecciones y elecciones vocacionales. Estas teorías, a pesar de los interesantes aspectos que introducen, se basan, muchas veces, en un concepto de sujeto como esencialmente pasivo, sin considerar que el individuo reacciona, y no solo interioriza, las presiones estructurales.

### 3. Hacia una nueva forma de comprensión de la socialización

Gran número de autores, con una perspectiva interaccionista o etnometodológica, ha cuestionado esta concepción de la socialización como reproducción social y de sujeto como pasivo ante dichas determinaciones. A juicio de estos autores, estas teorías estructuralistas reducen la socialización a una forma de integración social unificada y no consideran el papel de la incertidumbre y de la interacción. Una de las principales corrientes que recogieron estas críticas viene representada por las teorías de la resistencia, una de cuyas versiones procede de la Escuela de Birmingham y su Centro de Estudios Culturales Contemporáneos, que trata de superar los principios estructuralistas que relacionan el sistema escolar con la estratificación social planteando el importante papel activo del sujeto, individual o colectivo, que reacciona frente a estas presiones sociales. Este enfoque etnográfico acaba, sin embargo, reproduciendo aquello de lo que se trataba de alejar, es decir, de un concepto de sujeto excesivamente determinado por el ambiente del que procede. Un ejemplo de esta perspectiva es el estudio de Willis (1977/88), que analiza los procesos de reacción e inversión en la escuela de los jóvenes obreros a través de una contracultura escolar. Observa que esta resistencia a la cultura escolar de los jóvenes de clase trabajadora tiene resultados contradictorios, al preparar a éstos para ocupar las posiciones laborales más bajas (trabajos manuales) de la jerarquía social. Dadas las bajas expectativas que estos jóvenes mantienen de posibles recompensas futuras por el esfuerzo académico realizado, se desarrolla un rechazo de la ideología de la realización personal, transmitida a través de la escuela, y se fomenta, por el contrario, una sobrevaloración de valores "masculinos" y obreros que entran en colisión con los valores de la escuela. Este rechazo va a tener efectos contradictorios ya que les prepara ideológica y profesionalmente para ocupar las posiciones más desventajosas de la jerarquía laboral, acomodándolos indirectamente a las condiciones de su propia subordinación.

Estos estudios etnográficos al considerar en sus análisis una dimensión subcultural integran la noción de libertad, voluntad y capacidad de resistencia frente al determinismo, estructura y reproducción de las perspectivas anteriores. Sin embargo, aunque integra una dimensión interaccionista y negociadora, esta perspectiva no logra superar finalmente el determinismo del que partía, ya que los conflictos son observados como una forma más de preparar a los sujetos a ocupar su posición en la explotación capitalista (Bhavnani,1990). No obstante, este enfoque sitúa en un primer plano los aspectos expresivos de la interacción hacia los cuales se va a dirigir la resistencia de los jóvenes. La subcultura juvenil es considerada como un actor colectivo cuya



oposición a la autoridad (en su dimensión expresiva) se fundamenta en una estrategia de protección de la autoestima de los jóvenes (Knights y Willmott, 1985). Walgrave (1988) plantea la dualidad en la que se sitúa la escuela como portadora de una oferta de conocimientos condicional: es necesario someterse a exigencias de orden ideológico (ritmos de trabajo, sistema jerárquico, actitud hacia el trabajo, modelos de interacción...). Estas dimensiones ideológicas, consustanciales a las actividades disciplinantes de la escuela, sitúan a los jóvenes obreros en una posición subordinada. Por tanto, es frente a esta posición subordinada que estos jóvenes parecen rebelarse. Desde este ángulo debe considerarse el valor de este enfoque, ya que plantea los componentes interpersonales de negociación de posiciones, y no sólo las dimensiones sociales o económicas que distribuyen posiciones.

Estas perspectivas que ponen el acento en los aspectos subculturales permiten introducir elementos de agencia y control individual, evitando caer en un determinismo causal lineal. Sin embargo, una perspectiva que ponga el acento excesivamente en los aspectos culturales puede ser también incorrecta, ya que puede llegar a contraponer cultura frente a reproducción (Walker, 1986), es decir, enfatizar excesivamente los componentes de agencia despreciando el peso de las presiones sociales ejercidas en el comportamiento de los sujetos. Al otro lado del abanico, una perspectiva centrada exclusivamente en el papel del sujeto, individual o colectivo, al olvidarse del importante papel jugado por las estructuras sociales, puede acabar haciendo al sujeto responsable de su situación. Tal es el caso de la extendida tendencia a explicar el desempleo o la insatisfacción laboral desde el análisis de las actitudes de los jóvenes hacia el trabajo. También cumplen la misma función aquellas representaciones sociales que definen al joven como perezoso, insumiso o inadaptado. Sería necesario mantener, por tanto, una adecuada comprensión del concepto de subcultura, de modo que la subcultura juvenil (o más bien subculturas juveniles) no debiera entenderse, ni como una oposición a la cultura dominante, ni como el resultado de ésta sino que, más bien, integra aspectos de oposición y de reproducción social.

Para acabar, las líneas anteriores ponen de manifiesto la necesaria consideración de la socialización anticipatoria para la comprensión de la forma cómo el sujeto interviene y se sitúa ante la realidad de trabajo. Las distintas etapas socializadoras, anticipatoria y ocupacional, están en interna conexión, de tal modo que unas etapas toman sentido en relación a las otras definiendo distintos tipos y trayectorias de transición. Un análisis de la socialización laboral que considere

las nociones de **carrera y de poder** permite integrar tanto los **componentes de agencia** como las dimensiones de **condicionamiento estructural**. En función de estos componentes podemos observar la presencia de transiciones al trabajo plurales y multidimensionales.

## Capítulo 5. CONCLUSIONES

Tras la exposición de las principales líneas teóricas predominantes en los estudios sobre socialización laboral, podríamos plantear, resumidamente, las siguientes objeciones críticas, que, a mi parecer, giran fundamentalmente en torno al carácter segmentado y parcial de sus enfoques teóricos, a la imprecisión de sus definiciones conceptuales y a las limitaciones impuestas por las herramientas heurísticas utilizadas. Esto va a implicar la reducción del fenómeno de estudio a unas pocas variables, con lo cual se desconsidera el carácter polisémico y cargado de múltiples significados de los objetos que componen la realidad social.

Esta situación presenta un problema mayor en su traducción analítica ante un objeto simbólico tan complejo y vasto como lo es el trabajo. Por ello, un acercamiento analítico a este objeto requiere, más que nunca, la integración de la polisemia, de la diferencia y del carácter construido e interactivo con el que se significa la realidad. Gran parte de los estudios consultados sobre los procesos de socialización laboral y sobre su incidencia en la conformación (y confirmación) de la identidad en los jóvenes ha prescindido de dicha cuestión.

Por ello, las principales limitaciones de algunos de los estudios sobre la socialización laboral, se derivan, entre otros aspectos, del carácter **sectorial** de sus conclusiones, que, sin embargo, mantienen pretensiones de generalización (son llevados a cabo con grupos muy concretos, generalmente con clase media de alto nivel educativo o con determinadas ocupaciones), de la **ambigüedad** en las definiciones conceptuales, cuando las hay, no entendiéndose estos conceptos de forma uniforme en las distintas investigaciones (como ocurre con conceptos como carrera, profesional, vocación (Colling y Young, 1986, Connely, 1979) del **reduccionismo** psicologista ó sociologista, en donde la consideración de unas variables omite el papel fundamental de las otras (Colling y Young, 1986; Mortimer y Simmons, 1978), de la utilización de una **metodología** restrictiva que suprime el papel de la construcción, de la integración de los significados por parte del emisor del discurso y de la omisión del papel de la **subjetividad** en favor de lo objetivo y

medible, lo científico.

Tal vez, debido a la procedencia multidisciplinar de dichos estudios sobre socialización laboral, los resultados son difícilmente comparables, y los conceptos, difícilmente intercambiables. Las definiciones de los conceptos, por ejemplo el de "profesional", se plantean en función de la perspectiva que se considere y de los aspectos que se enfatizan, resultando las definiciones paralelas al marco teórico utilizado. Otras veces, se utilizan distintos conceptos para designar similares actitudes como es el caso del término "implicación en el trabajo". Por otro lado, se definen conceptos sin considerar el distinto significado de estos términos en función del grupo social de pertenencia. Por ejemplo, los conceptos de "selección sociolaboral", el de "sorpresa" (Dubar, 1990; Lucas, 1990; Kleinman, 1981) pueden aplicarse tan sólo en el caso de ciertos sectores sociales. De este modo, se desconsideran los componentes metafóricos y multidimensionales de los distintos conceptos, así como la distribución diferenciada de significados según los grupos sociales. Otros conceptos como el de "adaptación" o "expectativas realistas" son también inadecuados por la ambigüedad de su definición y porque parten de un modelo simplificado y racionalizador de lo que es la socialización laboral.

Por otro lado se omite, en muchas ocasiones, los componentes de **agencia, intencionalidad y capacidad reflexiva** o, por el contrario, se refuerzan excesivamente estos componentes, resultando así que la definición de individuo que se maneja procede de una imagen socialmente extendida de lo que debe ser un individuo y que corresponde con el "ethos" de la clase media. De este modo, podemos observar cómo muchos estudios dan un papel, a mi parecer, excesivamente relevante a la elección personal, o a la toma de decisiones, a las proyecciones de conducta, al cálculo y a la anticipación y a la "vocación", siendo así observado el proceso como iniciado por el sujeto y sistemático, esto es, sometido al control del sujeto. El cuestionamiento de esta premisa, tanto más si estos estudios se realizan con los estratos sociales más desfavorecidos, y ante un contexto laboral como el actual, caracterizado por la incertidumbre y la transitoriedad, nos conduce a plantear la necesaria integración de factores sociales, contextuales e individuales a través de una perspectiva psicosocial. Esta debería de recoger tanto componentes sociocognitivos y socioafectivos como contextuales. De las consideraciones anteriores se deduce la necesidad de plantear un enfoque de los estudios socializadores que parta de la integración articulada de la noción de **carrera** y de **poder**. Para ello es necesario que recoja:

- el **carácter construido de la realidad social** y de la **subjectividad** individual, frente al principio que subyace en gran parte de los estudios anteriores de realidad social **neutra y objetiva**.

- la **polisemia y la variedad** frente a la **universalidad**.

- el carácter **interactivo y negociador** de las formas de percibir y re-construir la realidad, frente a las nociones subyacentes sobre el individuo como sujeto de conducta u objeto de determinaciones sociales.

- la multiplicidad de formas de negociación de la posición y de manejo de posiciones de poder.

- la naturaleza **reflexiva** del sujeto frente a la mera **reproducción social** (reflexión frente a reflejo, o conciencia frente a mecanismo).

- el carácter **mediatizado** del conocimiento y del lenguaje y su concepción como actividad práctica frente a la idea del carácter **intrapsíquico** y universal de las operaciones del pensamiento.

- la cuestión de la **subjectividad** y del **lenguaje**.

Hay también que destacar la gran proliferación de estudios durante los dos últimos decenios que integran una perspectiva interactiva y dinámica de los fenómenos de socialización laboral (Dubar, 1991; 1993; Van Maanem, 1975; Peiró, 1987; Sainsaulieu, 1977/88; Vondrack y Lerner, 1982; WOSY-International Research Group, 1989; entre otros). Estos estudios presentan una perspectiva evolutiva y contextualizada de los procesos socializadores. Uno de los marcos analíticos que me ha parecido recoger de modo más adecuado dichos componentes evolutivos y estructurales es el planteado por Dubar (1991, 1992) y Dubet (1994) o de modo diferenciado pero similar por Sainsaulieu (1977/88, 1992). Estos autores entienden la socialización profesional como la construcción de una identidad social y laboral, considerada como el resultado de una doble transacción biográfica (producto de la socialización anticipatoria y de las oportunidades de porvenir) y relacional (relación entre los objetivos del individuo y las presiones de las instituciones).

A continuación, vamos a dedicar un apartado al análisis del significado del trabajo, ya que, en torno a tal concepción se articulan gran parte de los procesos de distribución y articulación del poder y de la socialización laboral.

## SECCION TERCERA: SIGNIFICADO DEL TRABAJO

### Capítulo 1. INTRODUCCION

Son diversos y numerosos los estudios realizados acerca del significado del trabajo y de los efectos del desempleo. Esta enorme popularidad de dicho objeto de investigación pone de manifiesto el papel central que ocupa el trabajo en nuestra sociedad. Pero también ha contribuido a la construcción social del empleo y a la aceptación social de ciertas prácticas de flexibilización y precarización del mercado de trabajo. De hecho, las medidas gubernamentales encaminadas a la intervención y gestión del desempleo han tenido también paradójicamente el efecto perverso de acentuar las condiciones de precarización de la inserción profesional de los jóvenes y de incrementar y jerarquizar las diferencias y jerarquías internas dentro del mismo grupo de trabajadores. El estudio del significado del trabajo es indisociable, por tanto, del análisis de las consecuencias del desempleo.

El significado social del trabajo juega un papel central en los procesos subjetivos de definición, interpretación y evaluación de la realidad concreta del trabajo (Meeus, 1990). El análisis de los procesos subjetivos de construcción de sentido en la situación de trabajo debe partir de una consideración de las ideologías socialmente existentes acerca de lo que significa tal actividad laboral. En este sentido se ha hablado del trabajo como un importante valor social, entendiendo por "valor social" la concepción de Thomas y Znaniecki: (1918-20/84)... "cualquier dato que tenga un contenido empírico accesible a los miembros de algún grupo social y un significado relacionado con lo que es o puede ser un objeto de actividad (...) El significado de estos valores llega a explicitarse cuando los tomamos en conexión con las acciones humanas" (Thomas y Znaiescki, p.58). Estos autores han destacado la imposibilidad de desligar los factores objetivos y subjetivos en el estudio de un objeto social, de modo que el objeto social es indisociable de su significado subjetivo. Al plantear el trabajo como un valor social pretendo subrayar el contenido normativo que caracteriza al significado de tal objeto social que orienta el comportamiento individual y que, por tanto, no puede desvincularse analíticamente de la actitud del sujeto hacia este objeto social.

En el trasfondo del debate tan extendido acerca del valor trabajo está el reconocimiento de la importancia del trabajo en la reproducción social, a través de su incidencia en los procesos socializadores. Como observamos en un apartado anterior acerca de la noción de poder, una de las

formas más efectivas de manifestarse el poder es a través de su intervención en las premisas cognitivas a través de las cuales se percibe y evalúa la realidad.

Dos perspectivas se han dedicado fundamentalmente al estudio del significado y de las actitudes hacia el trabajo. Una primera se ha centrado en el estudio, a partir del análisis de las consecuencias del desempleo, del papel y de las funciones del trabajo. El estudio de las implicaciones del trabajo para los desempleados permite considerar lo que se da por descontado (Castillo, 1989; Fineman, 1983; Jahoda, 1982). Desde una segunda trayectoria se ha tratado de analizar la influencia de las variables sociales y culturales en el significado del trabajo. Estos últimos estudios pueden dividirse entre las investigaciones que, con una perspectiva transcultural, han analizado las diferencias en la forma de percibir el trabajo en distintas sociedades, y los estudios que, con una perspectiva sociológica y antropológica, observan los cambios en el significado del trabajo ocasionados por las recientes mutaciones culturales de nuestra sociedad. Veamos a continuación las principales aportaciones que plantea cada una de estas trayectorias.

## Capítulo 2. CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES DEL DESEMPLEO

El desempleo, si bien tiene consecuencias claramente negativas para la población en general, en el caso de los jóvenes mantiene un carácter especial, dada la fase de ajuste social en la que éstos se encuentran. El estudio de los efectos del desempleo permite entender las implicaciones y funciones del trabajo en el proceso de inserción social, análisis éste central para una adecuada comprensión del significado de la actividad laboral.

A continuación, se observarán las dimensiones que han sido consideradas en distintos estudios para el análisis de las repercusiones psicológicas y sociales del desempleo. Comenzaremos planteando las dimensiones psicológicas para acabar observando las sociales.

### 1. Dimensiones psicológicas

#### 1. Salud mental

Diversos autores (Bhavhani, 1990, Banks y Jackson, 1982) han destacado la extensa literatura existente entre psicólogos sobre los efectos del desempleo en el bienestar mental. Estas investigaciones han mostrado el profundo deterioro psicológico que se deriva de la condición de

desempleado. En general, de estos estudios se puede concluir que el desempleo afecta a la salud mental, más que el que los individuos con una salud mental deteriorada tengan una mayor tendencia a estar desempleados (Marsh, 1989). De este modo, se ha observado una relación entre desempleo y bienestar psicológico (Alvaro y Garrido, 1990; Banks, 1989; Donovan y Oddy, 1982), deterioro psicológico (Alvaro, 1992), deterioro en la salud mental (Garrido, 1992). El desempleo, plantea Blanch (1989), es un factor de riesgo de depresión, que ha de combinarse con la adhesión al núcleo axiológico de la moderna representación social del trabajo.

Entre las investigaciones sobre el desempleo podemos encontrar, por un lado, gran número de estudios de casos con un estilo narrativo y, por otro lado, enfoques cuantitativos con los que se lleva a cabo estudios sobre la salud mental a partir de medidas de depresión, ansiedad, satisfacción de vida y auto-estima. Garrido (1992) desarrolla una revisión de las principales investigaciones en torno a la relación entre el desempleo (formas de transición a la vida activa) y la salud mental, planteando el carácter contradictorio de gran parte de los resultados y la dificultad de diferenciar si se debe a efectos positivos de la transición al empleo o negativos de su condición de desempleado.

El desempleo se ha descrito como un proceso en el que se suceden diversas etapas que, en general, suelen presentar la forma, optimismo – pesimismo – fatalismo, y acabando, más que en una actitud de enfrentamiento a la situación de desempleo en resignación, apatía y desespezanza (Kelvin y Jarret, 1985).

Se ha planteado también una serie de variables intermedias moderadoras que pueden modificar estos efectos. Por ejemplo, se ha señalado, entre otros, el tener padres desempleados (Alvaro, 1989; Banks, 1989), la implicación en el trabajo (Alvaro, 1989), las expectativas (Rodríguez, 1989) y el apoyo personal (Banks, 1989).

Otra variable que se ha destacado es el impacto del desempleo en la depresión (Blanch, 1989; Donovan y Oddy, 1982; Feather y Bond, 1983; Feather y O'Brien, 1986), en el aburrimiento e inactividad (Daniel, 1974) y en el desajuste psicológico e inestabilidad emocional (Eisenberg y Lazarfeld, 1938).



## 2. Aspiraciones y lugar de control

Otro aspecto ampliamente destacado en los estudios sobre el desempleo es su influencia en las aspiraciones y expectativas del desempleado. El desempleo genera una reducción de las expectativas, aspecto éste que va a provocar un mayor pesimismo sobre las posibilidades de encontrar un trabajo (Banks, 1987). La apatía y desesperanza asociadas frecuentemente al desempleo podrían estar relacionadas con una mayor tendencia a atribuir acontecimientos a fuerzas no controladas por el sujeto (Donovan y Oddy, 1982). El desempleado se observa con menor poder para cambiar las circunstancias externas y mantiene pocas expectativas de éxito (Feather, 1985). Esto genera la incapacidad de desarrollar un proyecto de futuro, al bloquearse su posibilidad de intervención en éste. Se sienten más inseguros ante el futuro (Vala, 1989). El desempleado pierde la confianza en la capacidad de usar sus habilidades personales y cree que sólo la influencia del entorno, el azar o la suerte permitirán obtener los resultados deseados. La mayor resignación del desempleado no le permite observar la eficacia y el sentido de una intervención individual para cambiar su situación. Por ejemplo, Kelvin y Jarret (1985) subrayan la indefensión e impotencia que siente el desempleado ante el sistema de la Seguridad Social y ante los empresarios, como consecuencia del fuerte sentimiento de dependencia de éstos y de vulnerabilidad psicológica y económica.

La incapacidad de control sobre el propio destino va a imposibilitar una proyección de futuro, con las consiguientes incidencias en la definición de sí mismo y de la posición simbólica del self en un entorno social. La autonomía es una de las bases fundamentales para la afirmación personal del individuo como sujeto adulto. Fineman (1983) analiza las funciones latentes del trabajo, planteando que, finalmente, el trabajo otorga una seguridad emocional y financiera que le permite la definición de la posición personal y de lo que le rodea.

El tipo de explicación prevaleciente acerca de la situación de desempleo propio y ajeno va a tener importantes consecuencias en cuanto a la responsabilización de esta situación y al poder con el que se sienta disponer. En estos procesos interpretativos juega un importante papel las asunciones culturales de una sociedad. En este sentido, algunos estudios (Garrido, 1989; Kelvin y Jarret, 1985) destacan el papel de los estereotipos del desempleado, que hace de ellos, por un lado, sospechosos y responsables de su situación y, por otro, víctimas. De hecho, las actitudes hacia el desempleo van, muchas veces, acompañadas de un cliché que equipara desempleo y marginación social.

### 3. Identidad

El trabajo es una actividad significativa que ejerce influencias considerables en la elaboración de la imagen que uno tiene de sí mismo (Girard, 1975). La influencia del desempleo en la identidad va a tener un carácter especial en el caso del joven, a causa del momento específico en que se genera el desempleo (Alvaro, 1989). El atributo trabajo es nuclear en la construcción de la identidad (Montoro, 1989; Torregrosa, 1989; Vala, 1989). En una sociedad en la que el trabajo distribuye estatus sociales, el desempleado queda fuera generando dependencia y vulnerabilidad en la imagen de sí. Plantea Jahoda (1982) ... "el carácter constitutivo de la subjetividad que tiene el trabajo... en tanto que actividad socialmente organizada, en la que el individuo no sólo produce cosas sino también se produce a sí mismo..." El trabajo ayuda al joven a clarificar la percepción de su identidad (Gurney, 1980) y otorga un lugar legítimo en el sistema social. La división del trabajo define posiciones (Kelvin y Jarrett, 1985), con lo cual el desempleo socava el estatus individual y genera ambigüedad en su posición social, para sí y para quienes le rodean. Esto genera una mayor dependencia de los otros, dada la mayor necesidad del desempleado de información que clarifique su situación. Como consecuencia de la frágil imagen de sí que mantiene el desempleado, éste muestra una mayor vulnerabilidad, así como una mayor dependencia del enjuiciamiento de los otros para definir la propia posición. El desempleo mina la autonomía funcional y genera mayor control externo. Se genera más dependencia de los otros, al mismo tiempo que se pierde parte de la autoconfianza (Kelvin y Jarret, 1985). Los "otros" ejercen un control externo sobre el sujeto, dada la necesidad realzada de defender el autoconcepto. Se incrementa la autoconciencia y se genera un excesivo centramiento en sí mismo ante la desorientación que acompaña a la situación de desempleo, lo cual incrementa las diferencias con el trabajador. Ya que hace del estatus de desempleado el elemento central con el que se siente percibido y juzgado, se observa diferente que los trabajadores.

La ausencia de trabajo implica un fuerte desajuste en distintos niveles, psicológico, social y político, proceso éste más fuerte en los jóvenes que todavía no han consolidado un sólido proyecto de vida, ya que para ello requieren autonomía, sólo posible a través del trabajo. Se les niega no sólo lo que es sino su posibilidad de ser (Rodríguez y García, 1989). El trabajo permite el equilibrio e integración de la persona y va a dar sentido, muchas veces, a las otras esferas de la vida del sujeto, teniendo importantes incidencias en la construcción de la personalidad. Esto explica la crisis de identidad, la ambigüedad social, el desarraigamiento y la confusión provocados por el desempleo.

El trabajo va a otorgar respetabilidad y reconocimiento (Fineman, 1983). Es la puerta de ingreso a una identidad adulta que define términos más equitativos en las relaciones personales. Integra a los sujetos en la sociedad adulta evitando la pérdida de sentido de la realidad (Rodríguez y García, 1989). La identidad y el desarrollo de la personalidad van a verse profundamente influidos por el desempleo, ya que éste no permite observar la eficacia de las propias acciones, aspecto éste fundamental en la construcción de la identidad (Kieselbach, 1989).

#### 4. Autoestima

Gran número de autores (Donovan y Oddy, 1982; Feather, 1985; Furnham, 1985; Kelvin y Jarret, 1985; Vala, 1989; Warr y Jackson, 1983) ha observado una importante relación entre desempleo y autoestima. Vala (1989:471) plantea ..."incapaces de autodefinirse como grupo...interiorizan la situación de desempleo como un fenómeno individual de dramáticas consecuencias en su autoimagen...". Bien por su relación con la autoestima negativa en el caso de los desempleados (Feather y Bond, 1983; Warr y Jackson, 1983) o como autoestima positiva en el de trabajadores (Tiggeman y Wienfield, 1984) se observa que el trabajo presenta una importante influencia en la autoestima. De hecho, Kelvin y Jarret (1985) observan que los más profundos efectos del desempleo radican en su incidencia en el autoconcepto ya que socava el status individual. El desempleado, plantean los autores anteriores, manifiesta serias dificultades para definir su lugar en la sociedad. El desempleado se observa a sí mismo de forma más negativa. Esta situación genera la dislocación de la propia imagen personal (Kelvin y Jarret, 1985) provocando desorientación y modificación del autoconcepto. Otros autores (Gurney, 1980) no creen que haya importantes diferencias entre empleados y desempleados en el nivel de autoestima.

La influencia en la autoestima va a tener, a su vez, importantes repercusiones en las posibilidades observadas de salida de su situación de desempleo ya que disminuye las expectativas de encontrar un trabajo y, por tanto, las probabilidades de encontrarlo (Feather, 1985; Furnham, 1985)

## 2. Dimensiones psicosociales

### 1. Ajuste social

Se ha señalado frecuentemente el sentimiento de inutilidad generado por el desempleo (Jahoda, 1982). La inseguridad y la vergüenza asociadas al desempleo van a estimular la disminución de la experiencia social (Jahoda, 1982).

Del desempleo se deriva, por tanto, el progresivo aislamiento del sujeto (Giral, 1989), la paulatina reducción de su vida social (Kelvin y Jarret, 1985), su menor ajuste social (Donovan y Oddy, 1982), la pérdida de contactos sociales (Jahoda, 1982), la ausencia de referencias comunes (Giral, 1989), la falta de participación en metas colectivas (Jahoda, 1982) y la reducción de su campo social (Ayestarán, 1989). Estas consecuencias, tal vez, sean resultado del sentimiento de estigma y de inseguridad que les hace encerrarse en sí mismos. Sin embargo, este sentimiento de estigma se ha cuestionado en algunos casos para los jóvenes. El desempleo de larga duración puede estar asociado a una inadaptación social y a la marginación.

Aunque gran parte de los estudios plantea una relación entre desempleo, incremento del aislamiento social y sensación de estigma, otros muchos autores (Roberts y otros, 1988, Warr, 1984) lo cuestionan.

## 2. Actitudes sociopolíticas

Jahoda (1982) observa una relación entre desempleo y debilitamiento de la conciencia colectiva y de cualquier forma de participación política. Kelvin y Jarret (1985) plantean que el desempleo genera el cuestionamiento de ideas que antes eran consideradas evidentes. Esto tal vez podría explicar el cambio observado, a causa de la situación de desempleo, en las actitudes y en los comportamientos políticos. Veamos en qué medida afectan a la orientación actitudinal del individuo.

Las investigaciones sobre las consecuencias del desempleo en las actitudes sociopolíticas tienen resultados, a menudo, contradictorios. Un aspecto que se ha puesto de relieve en estas discusiones es la necesidad de diferenciar los distintos tipos de desempleados, pues si para algunos sujetos (Henríquez, 1985; Rodríguez y García, 1989) el desempleo juvenil no se diferenciaría básicamente del resto del colectivo (excepto en el rechazo mayor de los jóvenes a la acción institucional), otros autores plantean, más bien, la necesidad de considerar más que grupos de edad, distintos grupos de jóvenes (Prieto, 1985). Sin embargo, la opinión mayoritaria es que el desempleo juvenil tiene repercusiones específicas en su estructura de valores.

### a. Implicación política

EL desempleo tiene importantes repercusiones en la **orientación política**. Distintos investigadores han planteado, entre otras cosas, el mayor desapego de los desempleados al sistema político (Banks

y Ullah, 1987), desimplicación política (Williams, 1986), mayor desencantamiento y apatía (Banks y Ullah, 1987; Jackson, 1983), más negativos e indiferentes hacia los temas públicos (Escobar, 1985) y desinterés político (Bergere, 1989; Escobar, 1985; Vala, 1989). Otros estudios, en cambio, plantean (Banks y Ullah, 1987) que el desencantamiento, la apatía y la desimplicación política son propias de desempleados, pero también de empleados con una escasa diferencia.

Respecto al **Gobierno** la mayoría de los estudios apuntan hacia el escepticismo con el que los desempleados observan el Gobierno. Piensan que el Gobierno no les ayudará (Banks y Ullah, 1987; Breakwell, 1986; Jackson, 1983), que está allí por su propio beneficio (Banks y Ullah, 1987; Bergere, 1989); muestran un gran cinismo político (Bergere, 1989), una pérdida de interés por la política, una acusada resignación (Banks y Ullah, 1987; Jahoda, 1982) y una mayor tendencia a criticar al gobierno y a desear un cambio social.

La **situación sociopolítica** se evalúa negativamente. Predomina una gran desconfianza (Bergere, 1989) y una percepción más pesimista de la situación social y de la vida en general (Ayestarán, 1989; Bergere, 1989). El sentimiento de dependencia y la vulnerabilidad psicológica y económica hacen a los desempleados especialmente susceptibles; mantienen actitudes negativas hacia los empresarios y hacia la sociedad en general, a quienes culpabilizan de su situación (Kelvin y Jarret, 1985).

Con respecto a la orientación hacia los **valores clave**, como la **democracia**, muestran una actitud ambigua pues se ve como utópica, al mismo tiempo que con cierto escepticismo (Bergere, 1989); la **igualdad** se expresa como un ideal, aunque los desempleados parecen valorarlo menos que otros grupos (Vala, 1989); la **libertad** también se cuestiona. Los desempleados dan menos valor a la libertad (Rodríguez y García, 1989; Vala, 1989). También otros valores vigentes en nuestras sociedades como la rectitud y la sinceridad son cuestionados por parte de los desempleados (Bergere, 1989).

En relación al **comportamiento político** vinculado a la **conducta electoral** se observa la menor disposición a votar por parte de los desempleados (Banks y Ullah, 1987; Bergere, 1989). En cambio Vala (1989) plantea que los desempleados no se diferencian significativamente en cuanto a conducta participativa. En este sentido, Bergere (1989:p.423) plantea ..."Mientras que algunos entrevistados adoptaron su comportamiento electoral basándose esencialmente en sus sentimientos

ante la idea de votar o no por un determinado partido político (actitud hacia la realización de una conducta) y en la definición ideológica de sí mismos, otros han realizado su conducta teniendo en cuenta las prescripciones normativas y/o el beneficio consiguiente que podían obtener mediante su acción..."

En relación a la **cultura política** se ha observado la escasa información política que caracteriza a los desempleados (Bergere, 1989; Escobar, 1985)

Respecto a la **posición política**, se ha planteado que el voto político es menos nacionalista (Ayestarán, 1989) y más a la izquierda (Banks y Ullah, 1987; Bergere, 1989). A juicio de Williams (1986), este apoyo se debe a la tendencia del partido socialista a dar explicaciones no individualistas sobre el desempleo, que tienden a inculpar a la situación, más que al desempleado. No se ubican generalmente políticamente, pero Escobar (1985) plantea que ésto no es específico de desempleados. Tampoco la falta de apoyo a un partido político (Banks y Ullah, 1987) les distingue de los empleados. Bergere (1989) observa que la tendencia política se sitúa más a la izquierda que su orientación a un partido. Con respecto a los **partidos políticos**, Bergere (1989) destaca la gran desconfianza de los desempleados como resultado, principalmente, de la desvaloración de los líderes que representan a dichos partidos.

Por otro lado se ha observado un alejamiento de las formas tradicionales y moderadas de **actividad política** (Jackson, 1983), pero también puede observarse un rechazo de los partidos políticos extremistas, al igual que los empleados (Banks y Ullah, 1987). Eisenberg y Lazarfel (1938) observaron el desempleo como un posible factor de desarrollo de actitudes fascistas, ya que aparece como la única salida ante la falta de conciencia de clase y la gran apatía. En el caso de los jóvenes, al estar más aislados y marginados se puede generar mayor radicalización política (Alvira y Canteras, 1985). Sin embargo, Bergere (1989) plantea que la tendencia es a una menor radicalización de sus tendencias políticas.

El interés de los desempleados hacia los **sindicatos** es casi nulo. La mayoría de los desempleados no simpatiza con casi ningún sindicato (Escobar, 1985), ni se identifica con éstos. Sin embargo, plantea Fraser (1989), los sindicatos son las organizaciones que tienen mayor capacidad de organizar a los individuos en acciones colectivas. Henríquez (1986) observa que el desempleado sólo confía en las propias fuerzas de los trabajadores afectados, y desconfía de la eficacia de los

sindicatos, tal vez por el marcado escepticismo hacia la acción institucional.

#### b. Mobilización política

En torno al tema de la **movilización política** hay un relativo consenso en afirmar que, en general, el desempleo no genera movilización política (Ayestarán, 1989; Breakwell, 1986). Vala (1989) observa que los desempleados se muestran menos interesados que otros grupos en una acción colectiva. Si bien parecen ser favorables a acciones políticas directas y cambios violentos, sin embargo, se ha cuestionado que tales acciones se verifiquen en la acción (Jackson, 1983). Las causas que se han planteado en las distintas investigaciones para explicar esta actitud desmovilizadora son las siguientes:

- Los desempleados actúan como un grupo de referencia negativo. Su bajo nivel de autoestima genera que sus miembros no quieran identificarse con él (Kelvin y Jarret, 1985), lo cual tiene importantes consecuencias para la definición de intensas actitudes cohesivas.
- No cuentan con una ideología que relacione su condición personal con una acción colectiva (Ayestarán, 1989; Banks y Ullah, 1987).
- No se generan respuestas colectivas ya que no se organiza el descontento de individuos que no mantienen apenas relaciones entre sí (Fraser, 1989).
- Falta de confianza en la existencia de soluciones.
- El desempleo debilita la conciencia colectiva (Jahoda, 1982).
- Los desempleados jóvenes dependen cultural y económicamente de la sociedad de los adultos (Giral, 1989).

El que no haya una acción colectiva no quiere decir que los sujetos se mantengan pasivos ante su situación de desempleo, sino, más bien, que sus acciones son individuales, poco organizadas y, por tanto, tienen escasas repercusiones (Fraser, 1989). La disposición a actuar en acciones colectivas no se diferencia en gran medida de la de los empleados.

Por movilización política puede entenderse las acciones colectivas tanto dentro como fuera de los canales permitidos. Esto implica la necesidad de considerar, no sólo la capacidad de organización colectiva de los desempleados, sino también la actitud ante el quebrantamiento de la ley. Respecto al primer aspecto ya se ha indicado la escasa participación colectiva; respecto al segundo, se observan actitudes más positivas entre desempleados (Clark, 1985). Estos son más favorables a

acciones políticas directas (Clark, 1985) y a justificar la violencia (Ayestarán, 1989).

Podríamos concluir planteando que si bien, ligado al desempleo está la disposición a ejercer acciones políticas, aunque sea en términos más radicales, la situación de desempleo no es causa suficiente para verse traducida en una conducta participativa o movilizadora. Los disturbios incontrolados no parecen estar necesariamente asociados al desempleo (Jahoda, 1982). Esta autora señala que el desempleo puede generar distintas respuestas subjetivas según se oriente sobre sí mismo, sobre su familia (depresión, destrucción psicológica..) o sobre la situación (rebelión contra su destino, estallidos esporádicos y revueltas poco organizadas). No obstante se ha destacado una potencial relación entre el desempleo y la posibilidad de manipulación política (Jahoda, 1982). Alvira y Canteras (1985) plantean que la frustración de los jóvenes desempleados puede ser utilizado para la revuelta, sobre todo el radicalismo de derecha. Sin embargo, esta situación puede traducirse tanto en actitudes extremistas como en apatía.

Los efectos del desempleo no inciden del mismo modo en los distintos grupos sociales. Se ha señalado la importancia de diferenciar los efectos en función del sexo (Vala, 1989) y la edad (Kelvin y Jarret, 1985), entre otras variables. A continuación observaremos los efectos diferenciales en función de la edad.

### 3) Efecto diferencial en la juventud

Si bien en la mayoría de los estudios anteriores no se ha considerado la incidencia de la edad, otros autores han planteado que los jóvenes presentan mayor riesgo de experimentar síntomas de desequilibrio. Garrido (1992) observa cómo la forma de transición de los jóvenes al mundo del trabajo va a influir en el bienestar emocional, de tal modo que la transición al empleo mejora la salud mental y la transición al desempleo, por el contrario, genera un deterioro en la salud mental (menor bienestar psicológico, mayor sentimiento depresivo). Kieselbach (1989) analiza las diferencias en los efectos del desempleo en función de la edad y plantea que la menor vulnerabilidad de los jóvenes a trastornos psicológicos contrasta con mayores índices en otras dimensiones del estrés (ansiedad, culpabilidad). Los jóvenes tienden a hacer mayores atribuciones internas mientras que los más adultos se sienten más estigmatizados socialmente.



Las investigaciones sobre jóvenes desempleados<sup>1</sup> han mostrado el papel específico del desempleo en este grupo de edad, dados sus efectos en la autoestima (Banks y Jackson, 1982), en el proceso de desarrollo de una identidad y en la adquisición de hábitos de vida adulta (Ashton, 1986). El desempleo bloquea el proceso de transición del joven a un estadio adulto, de conformación de la identidad y de maduración psicosocial (Roberts, 1984). Sin embargo, no se ha observado un serio deterioro del bienestar del joven desempleado (Banks, 1987). Otros autores plantean en cambio el efecto más pronunciado en jóvenes desempleados.

Las investigaciones centradas en el análisis de las **actitudes políticas** han mostrado que, si bien en ambos grupos de jóvenes, empleados y desempleados, prevalece un bajo interés e implicación política, entre los jóvenes desempleados se observa, sin embargo, una mayor apatía política y resignación. Se oponen especialmente a la política organizada y a las instituciones (Bergere, 1989). Se ha ligado muy frecuentemente el desempleo con conducta antisocial, a causa de la marginación social a la que el desempleo les somete, lo cual ha sido cuestionado por algunos autores (Roberts, 1985).

Si bien es altamente discutible que la exclusión de la juventud de la participación en la esfera productiva les haya arrojado sin más hacia la esfera privada, reforzando sus hábitos consumistas e individualistas, no cabe duda que la falta de expectativas, su escasez de recursos, la incapacidad de integración social y la reducción de contactos con el mundo adulto van a tener importantes incidencias en sus actitudes sociales. Clark (1985) observa cómo los jóvenes desempleados tienen más tendencia a favorecer acciones políticas directas y a quebrantar la ley. A juicio de Fraser (1989) no hay importantes diferencias en función de la edad respecto a la reacción al desempleo. Pero, en general, se plantea que los jóvenes desempleados tienen una mayor tendencia a justificar las acciones violentas, más que a llevarlas a cabo. En este sentido, observa Touraine (1988) .."Cabe esperarse que las oportunidades de integración a la ocupación de los que han vivido un largo período de desempleo disminuyan y a la vez se fortalezca la posibilidad de que se forme una generación de desempleados (...) Esta generación, víctima de una situación grave y cuyas perspectivas no dejan de empeorar, puede ser arrastrada por una rebelión global, más apta para alimentar posturas reaccionarias (...) contra los trabajadores inmigrantes o las mujeres, contra las instituciones y el conjunto de las políticas, que para actuar colectivamente a favor del

---

<sup>1</sup>. Para una revisión de la literatura véase Banks y Ullah (1987)

mejoramiento de su situación profesional y económica..."

Dubet (1987) ha planteado tres posibles respuestas por parte del joven desempleado: la anomia, la rebelión y la violencia, en función de la situación. Parece que la pasividad es más característica que la protesta (Young, 1984). Observa Touraine (1988:29) .."La desocupación juvenil rara vez se constituye en fuerza social o política, capaz de transformar el orden económico. En la mayoría de los casos, reafirma los movimientos que manifiestan la crisis y a menudo incluso la acentúan..."

El desempleo tiende a minar la capacidad de actuación colectiva, tanto en jóvenes como en adultos, si bien en jóvenes puede tomar la actividad política formas menos convencionales (Fraser, 1989). Al estar menos moldeados por las costumbres y al ser más espontáneos en su forma de vida, el sentimiento de culpabilidad por su situación puede convertirse en rebelión (Giral, 1989). De hecho, muy frecuentemente se ha asociado desempleo y delincuencia juvenil, tal y como se ha observado en otro momento.

Para concluir, la hipótesis dominante es que el desempleo disminuye la participación en formas tradicionales y moderadas de actividad política (Banks y Ullah, 1987) tanto para jóvenes como para adultos desempleados, lo cual puede generar una cierta atracción por organizaciones extremistas. El nivel de estudios tiene una importante incidencia ya que, como muestra Ayestarán (1989), tiene una relación inversa con la tendencia a justificar la violencia política.

Los sentimientos negativos asociados al desempleo han sido explicados, muy habitualmente, acudiendo bien al modelo funcionalista de la teoría de la deprivación de Jahoda o bien al modelo individualista de la teoría de la agencia de Fryer. Ambos modelos además de partir de distintos conceptos de individuo, bien como objeto, bien como sujeto, implican distintos riesgos. El uno por el peligro de **estigmatización** que conlleva, el segundo por el excesivo **voluntarismo**, que implica una responsabilización al sujeto de su situación (Bhavnani, 1991).

Considero que sería necesario la integración de los estudios llevados a cabo desde una perspectiva psicológica (consecuencias del desempleo en la autoestima, identidad y lugar de control) con aquellos que mantienen una perspectiva psicosocial (consecuencias del desempleo en la desintegración y orientación social del sujeto). Las consecuencias del desempleo en el sentimiento de impotencia y en el deterioro en la imagen de sí no puede desligarse de las formas de

participación e intervención colectiva. Las dimensiones, a mi parecer, más importantes de considerar en las reacciones políticas de los desempleados son el sentimiento de control y la concepción que mantiene el sujeto de la relación entre su situación y la sociedad (justicia o injusticia). Los análisis actitudinales no pueden desligarse de las dimensiones cognitivas e interpretativas con las que el individuo percibe y construye sentido en su situación social y laboral.

### Capítulo 3. ACTITUDES HACIA EL TRABAJO

Vimos en el apartado anterior la íntima conexión que existe entre la situación laboral del sujeto y su actitud hacia diversos objetos del contexto social. Esta situación muestra el papel nuclear que presenta el trabajo en los procesos de engarce social y de valoración individual del sujeto. Sin embargo, las profundas mutaciones culturales y, con éstas, la transformación de los actores fundamentales de la industrialización (Bajoit, 1991), la extensión de la educación y, con ésta, de las falsas expectativas y las condiciones precarias del mercado de trabajo al que están accediendo los jóvenes han conducido a muchos autores a plantear el distanciamiento crítico de los jóvenes respecto del mundo del trabajo, de tal modo que el trabajo podría haber dejado de constituir un atributo nuclear en la construcción de la identidad. En palabras de Sanchís (96: 1991) ..."En el nivel material de la sociedad, con la desaparición del oficio y la degradación de las tareas, se ponen las bases objetivas para la aparición de actitudes refractarias ante el trabajo; en el nivel cultural, con la llegada de la sociedad de consumo y la cultura de masas desaparece la cultura obrera, y por tanto la inculcación en el seno de la familia obrera de determinadas formas de entender la vida y el trabajo ...".

Para estudiar las consecuencias de esta situación, se ha desarrollado gran número de estudios sobre el significado del trabajo, de tal modo que los últimos años se han caracterizado por la gran profusión de estudios en el dominio de los valores del trabajo. Por un lado, se ha planteado que las estructuras normativas y legitimadoras del valor trabajo pueden verse afectadas como consecuencia de las profundas mutaciones que se están generando en nuestras sociedades occidentales. Se ha pensado que los jóvenes que se han socializado en una época de cambio de valores pueden verse profundamente afectados por esta posible crisis de legitimidad. Como planteábamos al principio, la juventud es observada, muchas veces, como el reflejo del presente

en el futuro, esto es, la proyección de lo que está por venir. Por lo cual, el estudio de las actitudes hacia el trabajo de este grupo de edad presenta un interés especial. Esto se pone especialmente de manifiesto en las investigaciones sobre los valores al trabajo de los jóvenes, que no hacen sino recoger una posible amenaza de deslegitimación social. De ahí que muchos de estos estudios se planteen bajo ciertos presupuestos de partida que hacen a la pérdida o al cambio en el valor del trabajo una situación negativa y censurable. No sólo los recientes cambios culturales sino, también, por otro lado, los tipos de trabajo que desarrollan los jóvenes, caracterizados por su transitoriedad y descualificación pueden estar generando un distanciamiento psíquico del mundo de trabajo. La inseguridad en el trabajo no permite estimular un sentido de pertenencia. A su misma vez, se alarga el momento de espera en esa "adolescencia forzosa" (Moncada, 1985) pudiéndose generar tanto el alejamiento del mundo del trabajo como una menor motivación. Estas situaciones, junto a las actuales condiciones culturales, pueden conducir a una orientación de los jóvenes hacia los valores instrumentales del trabajo (remuneración y seguridad) y a una valorización del ocio como esfera potencialmente expresiva, pudiéndose así estimular la pérdida de centralidad del trabajo. Habría así una concepción dominante hacia el trabajo que valora el carácter instrumental de éste, aceptando el trabajo como tal imposición y no en un sentido de obligación moral (Castillo Castillo, 1989). En esta misma línea, otros autores han señalado la *pérdida de centralidad del trabajo, que puede generar una búsqueda del despliegue de la personalidad en la esfera del consumo, más que en la del trabajo*. El trabajo sería así observado como un medio para cubrir otras necesidades (Castillo Castillo, 1989, Rodríguez y García, 1989) valorándose los aspectos instrumentales del trabajo (Goldthorpe y otros, 1968).

Frente a las interpretaciones del cambio de valores del trabajo, a causa de una desafección hacia esta esfera, otros muchos autores plantean que no se ha generado tal cambio (Blanch, 1989; Sanchís, 1988). A pesar de las condiciones de desespecialización y desprofesionalización del trabajo, de ser trabajos descualificados y sin ningún aliciente y de un contexto sociocultural que destaca los valores de hedonismo y placer, frente a la ética del rendimiento, los jóvenes, según estos estudios, expresan un alto grado de satisfacción laboral (García Fernando, 1983; López Jiménez, 1989; Montoro, 1985) y mantienen una alta identificación generalizada con el trabajo (Blanch, 1989; Claes, 1989; Sanchís, 1988). Otros autores plantean que la evaluación de la experiencia laboral es moderadamente positiva. Esta moderada satisfacción laboral es superior a las condiciones materiales que obtienen de su trabajo, pareciendo observarse una tendencia a la disminución respecto a años anteriores (Gutiérrez, 1993).

Se ha destacado también la alta disposición a la empleabilidad de los jóvenes, lo que pone de manifiesto que los jóvenes buscan experiencia con el mundo del trabajo, más que mera remuneración económica (Castillo, 1989; Communications, 1981). Más que tratarse de un cuestionamiento por parte de los jóvenes del valor trabajo, se critican las particulares condiciones de ejercicio de la actividad laboral (López Jiménez, 1989; Torregrosa, 1989) y se desmitifica el trabajo (Schwartz, 1984) o se desarrolla una actitud racional frente a éste (Sanchís, 1988), resultado lógico de la actual degradación de las tareas. De hecho, la mayor parte de los jóvenes seguiría trabajando a pesar de las recompensas económicas y parece seguir siendo el trabajo central para ellos. Más que rechazarse el trabajo, se rechaza un tipo de trabajo (Castillo, 1989). Ni rechazan ni están entusiasmados con el trabajo (Furnham y Gunter, 1989). Pero el trabajo sigue ocupando un lugar central, ya que permite la consolidación del proyecto de vida y es, además, la condición de reconocimiento de una identidad adulta. Actúa pues como una fuente de dignidad personal y de incorporación plena de una identidad social. Torregrosa (1989) afirma que más que haberse generado una desvalorización del trabajo, se ha producido una revalorización instrumental que tiende a ser expresiva. Por tanto, debiéramos distinguir entre las orientaciones al trabajo y los valores asociados a él. Si bien hay un cierto consenso en afirmar que la orientación al trabajo es positiva, esto es, que el trabajo constituye una esfera central en las vidas de los jóvenes, en cambio, en cuanto a los valores del trabajo que se destacan, los resultados de los estudios son contradictorios. Esto pudiera deberse a la tendencia a plantearse muchas veces respuestas a los cuestionarios de preguntas en función de modelos culturales ideales. Así, Jurgensen (1978) muestra que las dimensiones de trabajo más valoradas han sido la seguridad y el tipo de trabajo frente a las preferencias que atribuyen a otros, que sitúan al salario como la fuente más valorada. Tal vez estas contradictorias respuestas pudieran deberse a una búsqueda de acuerdo con "modelos de vida ejemplar" (Harré, 1982). En conclusión plantea Sanchís, (103: 1991) ..."que el trabajo se revaloriza cuando escasea; (...) que los graves problemas psicológicos que el paro entraña muchas veces sólo se explican en relación con una concepción más que instrumental al trabajo; que es a la crisis y no a la sociedad de consumo a la que hay que atribuir unos supuestos cambios generalizados (no sólo entre los jóvenes) en la cultura del trabajo ....". A pesar de las contradicciones encontradas en los distintos estudios, dos características en las que hay un cierto acuerdo es en el rechazo y resistencia a la autoridad y a la jerarquía y en el realismo con el que se enfrentan al trabajo, que les conduce a comportamientos bastante adaptativos pese a las penosas condiciones del mercado laboral al que acuden. De estos estudios se ha concluido, además, la creciente ambigüedad, vaguedad e inconsistencia de las posiciones en torno a la supuesta mutación de valores hacia el

trabajo.

Por otro lado, como se puso de manifiesto en un apartado anterior, los jóvenes no constituyen un grupo homogéneo. Las inconsistencias y contradicciones en las distintas investigaciones pueden ser resultado de las diferencias en los contextos de los jóvenes considerados (Vallés y otros, 1987). Este mismo autor señala cómo las actitudes de los jóvenes están mezcladas con otras realidades de su vida, por lo cual debiéramos preguntarnos de qué tipo de juventud se trata. No existe una actitud homogénea frente al trabajo, a modo de una subcultura juvenil, sino más bien diferencias dentro del mismo grupo juvenil (Sanchis, 1988). Algunas características como la edad, el sexo, la clase social familiar, el nivel de cualificación y el nivel de estudios van a generar pautas muy diferentes dentro del mismo grupo juvenil.

Veamos en primer lugar cómo varían estas orientaciones hacia el trabajo en relación a la **situación ocupacional**. Plantea Gutiérrez (1993) que la satisfacción con el trabajo depende más de las características del propio trabajo (nivel ocupacional) que de los niveles educativos. El estudio sobre significados del trabajo (Mow, 1987) considera las siguientes dimensiones: centralidad del trabajo, resultados valorados del trabajo, identificación e implicación en el trabajo y papel de éste en otras esferas de la vida del sujeto. Ya que es un estudio transcultural permite estudiar el papel de las normas sociales hacia el trabajo. Plantea que, si bien para los jóvenes el trabajo tiene una menor centralidad, las variaciones se vieron menos afectadas por la edad que por la situación ocupacional. Otros estudios apoyan también este resultado ya que se ha planteado el importante papel del tipo de ocupación y de las características del trabajo en los aspectos valorados del trabajo (Mortimer y Lorence, 1979). Para estos autores cuando la experiencia ocupacional recompensa los valores con que se acudía a trabajar, éstos se refuerzan.

Fineman (1983), en cambio, cuestiona que el significado del trabajo correlacione con el nivel de ocupación. Un análisis cualitativo llevado a cabo con desempleados "white-collar" muestra el significado y función del trabajo en este sector profesional y observa que también los trabajadores con altos niveles ocupacionales otorgan una gran importancia a la seguridad que el trabajo concede (valores instrumentales). La satisfacción intrínseca desaparece y lo que se muestra realmente importante es el salario y la respetabilidad que el trabajo confiere. Al enfrentarse ante situaciones desestabilizadoras, como es el desempleo, los significados implícitos que antes se mantenían inconscientes emergen. Por tanto, es muy lógico que los sujetos expuestos a un mayor

riesgo de desempleo destaquen, en mayor medida, los aspectos instrumentales del trabajo.

En cuanto al **nivel educativo** parece haber un cierto acuerdo en la relación entre altos niveles educativos y búsqueda de autonomía personal y de actividades creativas, tanto con el trabajo como en el tiempo libre. Los estudiantes, plantea Rosseel (1985), mantienen actitudes similares a los sujetos con mayores niveles educativos.

El **género** es otro atributo importante a diferenciar en las actitudes hacia el trabajo. Plantea Purcell, (1989:157)... "el lugar de trabajo, como sitio de la socialización terciaria ..., es el espacio más importante en donde aprender a desarrollar roles adultos de género, a desarrollar y modificar su actuación e interpretar el significado del género en la estructura e interacción de la organización (...) el aprendizaje de las convenciones y límites de cada género adulto "normal", incluyendo desarrollos, tareas y ocupaciones apropiadas al sexo..."

El género, en el caso de las mujeres, es un atributo muy significativo para la interpretación de la propia experiencia de trabajo. El sexo, subraya Purcell (1989), no es sólo una distinción binaria; la conducta está muy intermediada por el género. Las diferencias principales en la experiencia laboral son resultado de la forma como el género afecta a la interacción social del trabajo, reforzando la posición subordinada de la mujer.

En las distintas investigaciones se observa una polaridad de posiciones entre quienes consideran que dicha variable no es relevante y quienes dan un excesivo énfasis al papel de dicha variable. Generalmente, se plantea que las mujeres destacan las orientaciones sociales del trabajo, que están menos orientadas hacia una motivación de logro y que el trabajo tiene una menor centralidad. Purcell (1989) cuestiona que haya importantes diferencias en el valor del trabajo en función del género. Subraya la dificultad de hacer comparaciones en función del género, ya que ambos sexos no cuentan con las mismas alternativas. Las diferencias entre los sexos son reflejo de la naturaleza de las oportunidades que tienen, más que de diferencias en orientaciones. Dada la mayor presencia de mujeres en trabajos descualificados, sus fuentes de satisfacción más probables son las interacciones sociales.

El trabajo juega, en el caso de la mujer, un papel peculiar ya que permite la integración social y la superación de la posición a la que les abocan los estereotipos sociales dominantes (Herranz

González, 1990). De hecho, plantea Whitely (1987:41) ..."Los resultados de las investigaciones indican que las mujeres empleadas en ocupaciones no-tradicionales tienen perfiles de intereses, creencias y valores más parecidos a los de los hombres de estas ocupaciones que a los de las mujeres empleadas en ocupaciones tradicionalmente femeninas..."

Ante la constatación de las importantes diferencias entre los jóvenes en la orientación hacia el trabajo en función de las características sociales anteriores (nivel educativo, profesional, género, origen social), la supuesta idea de una subcultura juvenil con unos valores del trabajo distintos y diferenciados de los adultos se ve profundamente cuestionada.

La inconsistencia y contradicción en los resultados de estas investigaciones que analizan el cambio o mutación en la vieja ética del trabajo se deriva también, en parte, de las **asunciones** que manejan sobre los contenidos que caracterizan a estas éticas del trabajo. En primer lugar, se opera una gran simplificación al dividir las orientaciones hacia el trabajo en una simple polaridad vieja/nueva ética del trabajo (Rosseel, 1985). Frente a esta descripción polar de las orientaciones al trabajo, otros autores subrayan la diversificación y pluralidad de actitudes hacia el trabajo. Esto se pone de relieve en las conclusiones de un estudio cualitativo sobre las orientaciones al trabajo de los jóvenes belgas, llevada a cabo por Ronge y Molitor (1987). Plantean estos autores la dificultad de desligar los dos conjuntos de referencias en el modelo de trabajo dominante entre los jóvenes. Más bien, el antiguo modelo de trabajo (ética del rendimiento) aparece como una importante referencia que convive con "fragmentos" de un nuevo modelo cultural. El modelo tradicional del trabajo sigue influyendo en las representaciones sociales y en las conductas de los jóvenes, pero no de forma completa, ya que ha desaparecido la dimensión colectiva de la acción de dicho modelo. El trabajo es fuente de reconocimiento social, actuando como lo que estos autores denominan "garantía de normalidad". Por lo tanto, sigue ocupando un lugar central en la conformación de la identidad, tal y como lo era en la vieja ética del trabajo. Sin embargo esta referencia es impracticable para la mayoría de jóvenes, dadas las actuales condiciones del mercado de trabajo (desempleo, precariedad, temporalidad), lo que crea cada vez más distancia frente a esta referencia. Los "fragmentos" del nuevo modelo cultural vienen definidos por la comunicación y la autorrealización. La comunicación aparece, en palabras de los autores, como un mecanismo sustitutorio de una identidad profesional no realizada por mecanismos tradicionales que conduce a la búsqueda de la propia identidad y del reconocimiento sin la mediación de referencias colectivas. Esta lógica autoreferencial es buscada en todas las esferas de la vida del sujeto.



Otros autores (Alvaro y otros, 1994; Crespo, 1993) confirman dicha pluralidad de referencias. Frente a la idea de una forma uniforme o dominante de orientación hacia el trabajo, implícito en las teorías acerca del cambio de ética del trabajo, Crespo (1993) subraya la pluralidad y diferenciación social de los "discursos morales" sobre el trabajo en función de distintos sectores sociales, resultado de una sociedad plural y fragmentada en la que dichos discursos se constituyen. En esta misma línea, Rose (1989) observa que los valores del trabajo son más variados y menos tradicionales, es decir, se han diversificado y hay un mayor énfasis en el individuo y en la realización personal (Rose, 1989).

Las inconsistencias de los distintos estudios pueden deberse también, plantean algunos autores (Rose, 1989; Rosseel, 1985), a la falta de claridad con la que muchas veces se utilizan dichos conceptos. Rosseel (1985) plantea la ambigüedad con que se entiende los contenidos de ambas éticas y la no posibilidad de tratarse como estructuras homogéneas. Si unas veces, la nueva ética es comprendida como una búsqueda de desarrollo personal en el trabajo, enfatizándose, de este modo, el papel del trabajo como un valor social, otras veces es caracterizado como el valor otorgado al tiempo libre, que anula el papel del trabajo como valor social central. Rose (1989) plantea que el argumento del supuesto cambio del valor trabajo se apoya en asunciones sobre actitudes hacia el trabajo de tiempos anteriores. Estos estudios asumen que en el pasado victoriano había un predominio de trabajadores con dicha ética, lo cual es muy cuestionable. La productividad propia de estas épocas no era resultado de su ética de trabajo, sino del miedo y de la necesidad. Además, esta vieja ética se ha caracterizado por ser el trabajo el centro de interés de la vida, condición de realización individual y de aspiraciones sociales. Sin embargo, esta supuesta centralidad del trabajo ha caracterizado, tan sólo, a la clase media, mientras que en la clase baja la orientación tradicional al trabajo ha consistido en ser una actividad social autoevidente. En este sentido Sanchís (1991) nos recuerda que el trabajo está vinculado en nuestra tradición cristiana a la idea de castigo y es visto como una actividad que degrada. La supuesta ética calvinista, que hace del trabajo el valor central en la vida del sujeto, no ha tenido apenas incidencias en nuestra tradición católica. El trabajo ha sido percibido en nuestra cultura como una fuente de empobrecimiento y una obligación necesaria, plantea este autor. Por lo cual no resultaría extraño observar una actitud similar de desvinculación y de falta de entusiasmo hacia el trabajo por parte de los jóvenes. El debate sobre los supuestos cambios de valor del trabajo no sólo es incorrecto (ya que cambio respecto a qué valores) sino que también parece estar cargado ideológicamente. Dadas las actuales condiciones de precarización de la mano de obra, la denuncia

de desimplicación de los jóvenes aparece como un discurso moralizante (Romagnoli, 1984). Ambas éticas implican la percepción del trabajo como un valor y una actitud negativa frente al desempleo y a la remuneración procedente del estado del bienestar.

Otra importante crítica viene planteada por Rose (1989) quien subraya lo pobremente apoyado que está el argumento del supuesto cambio de actitud hacia el trabajo y somete a revisión la forma de recoger la información de gran parte de los estudios sobre el cambio de valores del trabajo. Estos estudios que analizan las actitudes hacia el trabajo debieran considerar que lo que se toma como valores son ... " a veces poco más que justificaciones, usadas por los actores para dar razón de su conducta y resultado de la accesibilidad, miedo, oportunismo..." (Rose, 1989:131). La interpretación de la experiencia de vida se lleva a cabo, en gran parte, a través de las ideas aprendidas sobre el comportamiento correcto en una determinada situación, actuando así estas ideas como una fuente de justificación del propio comportamiento.

Por tanto, se observa que, a pesar de las posibles incidencias de los cambios culturales en la esfera valorativa del joven, el trabajo sigue siendo una dimensión central del orden social (como se observa en los análisis sobre desempleo) y que la carencia o fragilidad en el trabajo genera un fuerte sentimiento de exclusión social. Sin embargo, paradójicamente este efecto más que actuar como una posible fuente de conflicto, con las consiguientes influencias en los mecanismos de reproducción social, puede también entenderse como un factor de socialización más, ya que puede fomentar actitudes de resignación y adaptación frente a una situación ante la que se sienten desprovistos de poder. De hecho, podemos observar cómo una característica importante de las actuales orientaciones hacia el trabajo de los jóvenes, especialmente de algunos jóvenes, es la falta de confianza de éstos en el poder en manos del sujeto para el ejercicio de control sobre el propio proyecto tanto laboral como personal. A la hora de analizar las características que los jóvenes entienden como factor de éxito, Gutiérrez observa... "Podría llamarse cultura meritocrática de adaptación. Es claramente meritocrática por cuanto valora los factores de control interno (esfuerzo y personalidad) sobre los de control externo (origen social, capital relacional y suerte). Pero es sólo parcialmente meritocrática, por cuanto los jóvenes priman los factores de adaptabilidad al medio laboral sobre los factores más propios del éxito. Obtienen puntuaciones visiblemente más altas el "saber adaptarse a todo", (...), y el "tener una personalidad agradable" que el "tener estudios superiores" y "el trabajar mucho"...Es una cultura del trabajo que entiende el éxito laboral y profesional como un esfuerzo individual en el que los recursos que se suponen más

eficaces son los que se manejan en el nivel interactivo ...y los que actúan sobre los juicios de adaptabilidad más que sobre los de capacidad y trabajo..." (Gutiérrez, 1993, p.45).

Curiosamente frente a la valoración de la afirmación personal (control interno) parece haber una desconfianza generalizada en las condiciones de ejercicio de esta afirmación. De este modo, se observa cómo no sólo el desempleo puede generar impotencia, sino también el ejercicio de ciertos tipos de tareas junto a las condiciones actuales de ingreso al mundo del trabajo. Por tanto, a pesar de que en principio el valor del trabajo radica en los lazos que establece entre el individuo y la comunidad, permitiendo la inserción del joven en la sociedad, esto es, su integración social, las condiciones actuales del mercado de trabajo hacen que tanto la integración como la exclusión social sean dos características del mismo valor trabajo.

#### Capítulo 4. CONCLUSIONES

En las líneas anteriores se ha puesto de manifiesto cómo anteriores conflictos planteados en torno a la escasez de recursos, pueden estar conviviendo, en el momento actual, con otras contradicciones como aquella definida por el acceso al trabajo entre dos grupos que no presentan las mismas condiciones de partida. La edad se traduce en un criterio importante para la división del trabajo en el proceso productivo. Se ha puesto de manifiesto cómo entra en juego una lucha de poder en los procesos de construcción de la juventud que pretende hacer de la edad un factor de construcción y orientación ideológica con el que desviar contradicciones presentes en otros ámbitos de la sociedad, como el económico y el productivo. Los procesos de etiquetamiento de la juventud tienen como fin definir el lugar que le corresponde a la juventud en nuestras sociedades. Sin embargo, el conflicto entre dos grupos de edad por su acceso al trabajo presenta en esta situación un carácter peculiar ya que, como plantea Hakiki Talahite (1988) "los ganadores logran acceso al campo contrario..." dificultando fuertes cohesiones grupales.

Esta situación de desigualdad entre distintos grupos de edad y en el seno mismo de este grupo de edad tiene un importancia central en la forma como se está realizando la transición social ya que el trabajo no es solamente una institución social, sino que también forma parte de la subjetividad. El trabajo pone de relieve, como ninguna otra institución social lo hace, la intrínseca naturaleza simbiótica establecida entre el individuo y lo social. En consecuencia, unas condiciones laborales precarias pueden generar desarraigo social e incertidumbre personal.

Van Santen (1985) basándose en Hegel observa el **trabajo como un principio de sociabilidad**. La libertad, autoconciencia e independencia, plantea este autor, son los principios que fundamentan nuestra sociedad burguesa. La libertad se materializa en nuestras sociedades burguesas en el ciudadano, esto es, el sujeto sometido a una relación de intercambio social de derechos y deberes. La interiorización de un sentido de comunidad, a través del trabajo (entre otros), por parte de los ciudadanos permite el desarrollo de las libertades "burguesas". Es, por tanto, una libertad condicionada que somete al sujeto a una relación dialéctica entre el individuo y la comunidad. La interdependencia entre el individuo y la comunidad radica en la presencia permanente de necesidades en el ser humano. A través del trabajo, las necesidades del sujeto se satisfacen, lo cual implica una relación indirecta consigo mismo a través de la comunidad. La participación (principio de equivalencia), a través del trabajo, permite el reconocimiento como individuos (principio de diferencia), lo cual hace que el trabajo tenga un papel central en la autoconciencia del sujeto. A través del trabajo, el sujeto se objetiviza e interioriza un sentido de comunidad. Es, por tanto, un factor de cohesión social, al mismo tiempo que de libertad individual. Los sujetos se hacen miembros plenamente legítimos de la sociedad a través del trabajo.

La ausencia de trabajo impide la realización de un intercambio económico y social, base de funcionamiento de nuestras sociedades. El aislamiento e individualismo pueden ser resultado de las dificultades del joven de integrarse en la sociedad. Como plantean Ronge y Molitor (1987), la participación en el universo de trabajo de los jóvenes es principalmente individual, lo cual va a tener amplias repercusiones en la percepción de la sociedad. Estos sujetos mantienen una representación atomizada de la sociedad y una falta de implicación en modos tradicionales de acción colectiva; las estrategias de participación y acción individuales son consideradas cada vez más legítimas. Esto es, son resultado, en parte, de sus dificultades para integrarse a la sociedad. El trabajo, como vimos al considerar las consecuencias del desempleo, es un medio de acceso y de participación plena en la sociedad. Por ello, el sentimiento de exclusión y de precariedad no hace sino romper el vínculo con la realidad social y puede generar una individualización de conductas y de representaciones sociales (Ronge y Molitor, 1987). El sentimiento de exclusión puede ir unido a una ausencia de revuelta, dada la anomia con que se vive la situación laboral. La anomia puede generar una concepción fatalista de la sociedad y una visión pesimista del porvenir. Si bien no hay una responsabilización personal por su situación laboral, tampoco hay una inculpación a la sociedad, sino que se plantea, muchas veces, como resultado de fuerzas externas al sujeto. Por ello, una visión pesimista del futuro y un sentimiento personal de impotencia para cambiarlo

estimulan una explicación individualizada de la problemática personal.

Por todo ello, la situación de precariedad laboral de gran parte de los jóvenes tiene importantes consecuencias en su forma de interpretar la vida, y en su visión pesimista del porvenir social e individual, cuando no una interpretación fatalista del destino y del devenir social. Resultado de ésto es el sentimiento de impotencia con el que se observa la propia situación y la posibilidad de cambiarla. Esto neutraliza posibles formas de organización colectiva y de participación, legítima o ilegítima, en la distribución del poder. A pesar de que esta situación no amenace al supuesto "orden social", ya que este descontento no se organiza ni se proyecta hacia un objeto particular (llámese instituciones, llámese política), sin embargo no debieran olvidarse los perniciosos efectos que unos jóvenes sin "proyección posible de futuro" pueden tener a efectos de legitimación social y política. Si la movilización política puede constituir una amenaza a la sociedad, la pasiva desmovilización constituye también una amenaza cuando ésta se desarrolla a costa de la pérdida de referencias colectivas, comunitarias o sociales.

## SEGUNDA PARTE: ANALISIS EMPIRICO

### **SECCION PRIMERA: INTRODUCCION**

El análisis empírico, reflejado en las páginas siguientes, ha tratado de ser una reflexión sobre las trayectorias sociolaborales de jóvenes que se encuentran y que proceden de distintas situaciones sociales. Los ejes temáticos a través de los cuales se ha orientado el análisis han sido, por un lado, los procesos de construcción psicosocial de la identidad y, por otro, la modificación de la subjetividad y de las concepciones que el individuo mantiene sobre la realidad, a través de la socialización laboral.

El interés en los procesos de transición sociolaboral se deriva, fundamentalmente, de la peculiaridad del contexto sociolaboral español actual. El carácter conflictivo de este contexto, no exento de problemas y dificultades, ha puesto de manifiesto el importante papel de la inserción laboral para la integración social plena del sujeto.

A través del análisis de los procesos de socialización laboral en una muestra de jóvenes que ingresaron recientemente al entorno laboral se ha tratado de conseguir un mayor esclarecimiento acerca de la naturaleza de dichos procesos, así como de la incidencia de éstos en la (re)construcción subjetiva de la identidad y del entorno social.

Las cuestiones que explican el interés por el estudio del significado de la inserción laboral en los jóvenes han sido las siguientes. ¿Cómo pensar la socialización cuando la inserción en un primer empleo deviene precaria o provisional para gran número de jóvenes y los cambios de empleo se multiplican a lo largo de su vida?. ¿Cuáles son las consecuencias de la disociación creciente entre las distintas esferas de la vida social y la no coincidencia sistemática de distintos acontecimientos (salida de la escuela, entrada en una actividad estable, emancipación familiar) en el estadio terminal? ¿Cuáles van a ser las consecuencias de la disociación entre las disposiciones adquiridas, las competencias requeridas y las motivaciones exigidas? ¿Cómo se enfrentan los jóvenes ante una situación contradictoria entre, por un lado, la importancia del trabajo como núcleo de articulación del orden social, el papel de la inserción en el trabajo como acercamiento a referentes adultos (independencia, sentimiento de participación y agencia) y una demanda normativa dominante que hace de la cooperación social a través de la producción un factor de reconocimiento y, por otro, las condiciones concretas de ejercicio de la actividad anteriormente descritas?.

De este modo, se ha destacado la importancia de considerar las formas a través de las cuales los jóvenes entrevistados dotan de sentido a la situación individual de trabajo. El hecho de que muchos de ellos trabajen en condiciones penosas, de que suponga una obligación no deseada, de que implique el sometimiento a ritmos temporales, de que atravesase por primeros momentos de descualificación y, muchas veces, desprofesionalización, ¿cómo estos hechos van a verse confrontados con la norma trabajo, teniendo en cuenta el papel central de este valor en nuestra sociedad?. Esta situación es todavía más importante en el contexto actual, en donde la individualización y la mayor importancia otorgada al tiempo libre, junto con las condiciones laborales concretas podría generar un cuestionamiento del valor trabajo, y con él, de gran parte de los referentes que articulan la realidad adulta.

Estas cuestiones han orientado el análisis de contenido. Este ha tenido como principal criterio articulador las conclusiones observadas en los apartados teóricos anteriores acerca de la **regulación social del proceso de transición laboral**, en las que se puso de manifiesto el papel del **trabajo como núcleo central en los procesos de reproducción y legitimación social**. Habíamos observado cómo la edad puede convertirse en un importante criterio con el que **desviar profundas contradicciones presentes en otros ámbitos de la sociedad, como era el económico y el productivo**.

De este modo, he adoptado una concepción de **juventud como construcción social**, de modo que permitiera poner de manifiesto los importantes efectos ideológicos y normalizadores presentes en este proceso de transición joven/adulto. En este sentido, se insistió en la importancia de poner de manifiesto las convenciones culturales con las que se habla de juventud. En gran parte de las concepciones de la juventud subyace una asunción que liga juventud con carencia o defecto, centrándose así en la naturaleza de paso o transición de dicha etapa. De este modo, se observó que dicho proceso, más que desarrollarse de una forma aleatoria, es regulado por un conjunto de normas (ideología) que definen los comportamientos adecuados a cada edad. Así se puso de manifiesto el conjunto de procesos ideológicos que subyacen en estas formas de "nombrar" los objetos de la realidad, en este caso, juventud e identidad.

La demanda social de ingreso al trabajo e integración de una identidad social adulta contrasta con las condiciones laborales de la juventud que aboca a la juventud a instalarse de forma permanente en esta condición juvenil. Esta situación se complica cuando, tal y como vimos en otro momento, se responsabiliza, muchas veces, a los mismos jóvenes de una situación que es, más bien,

resultado de profundas contradicciones inmanentes al capitalismo avanzado. El alargamiento de la juventud hasta edades indefinidas permite enmascarar una profunda crisis generada en una sociedad que requiere, por un lado, de la cooperación social, a través del trabajo, para la producción y reproducción social, pero que es incapaz de dar trabajo a todos sus miembros. Nuestra atención se ha dirigido, por tanto, al análisis de las formas diferenciadas a través de las cuales los jóvenes de distintos contextos sociales vivían esta transición, teniendo en cuenta el significado tan dispar que dicha inserción tiene para los distintos tipos de jóvenes.

Se ha observado, de este modo, cómo las demandas ideológicas se transforman en atributos psicosociales que sitúan a los grupos que carecen de éstos (en este caso, los jóvenes) en una posición deficitaria, mientras que otorgan a quienes poseen estos atributos (grupo adulto) reconocimiento social y legitimación pública. Tal y como vimos en el apartado de Identidad, el modelo ideal de adulto en nuestra sociedad hace de rasgos como la **autonomía e independencia, el control interno y la responsabilidad** rasgos valorados y demandados a sus miembros. Dado el importante papel del trabajo en la independencia familiar, psicológica y social (Zárraga, 1988) y, por consiguiente, en la consecución del estadio adulto, se ha puesto de manifiesto la importancia que las características precarias del mercado de trabajo al que acceden los jóvenes para la comprensión del sentido de dicha inserción laboral en el momento actual. La situación de enfrentamiento con la incertidumbre, que caracteriza el ingreso al mundo laboral de muchos jóvenes, junto con el proceso de rápida modernización tecnológica y los profundos cambios organizacionales ¿cómo van a influir tanto en los procesos de construcción de la identidad en el trabajo y en la visión de porvenir, como en la experiencia de acceso al poder en la organización?.

Se ha observado el importante papel del trabajo en la canalización de este potencial conflicto entre dos grupos de edad que no presentan las mismas condiciones de ingreso al trabajo. En el estudio del proceso de inserción al trabajo, se ha observado la necesidad de considerar una perspectiva que estudie los procesos de influencia presentes en la situación de trabajo (socialización laboral) desde una perspectiva **interdisciplinar** que integre tanto factores individuales, como sociales y organizacionales. Esta perspectiva era adecuadamente recogida, a mi parecer, por aquellas investigaciones que, con un enfoque fenomenológico, adoptan como herramienta metodológica el concepto de "**carrera**" y que por tanto integran tanto los procesos de influencia anteriores a su ingreso (socialización anticipatoria) como posteriores a éste (socialización ocupacional). Este enfoque fenomenológico permiten integrar de forma más adecuada tanto el carácter abierto y



procesual de la formación de la identidad como los componentes de influencia social. Esta perspectiva biográfica que insiste en la importancia del carácter procesual de la **identidad** resultaría incompleta sin una consideración paralela de una concepción de ésta centrada en la experiencia relacional y social del **poder** (Sainsaulieu, 1977/85: p.342), ya que en el lugar de trabajo hay un acceso desigual al poder y, por tanto, al reconocimiento recíproco. Dubar (1991) insiste en la necesaria articulación de los dos procesos (biográficos y relacionales) de construcción de identidades sociales y ocupacionales para una adecuada comprensión de la naturaleza y el sentido de los procesos de socialización laboral. De este modo se pueden integrar tanto los componentes procesuales como los estructurales.

Por último, en el análisis del papel del trabajo en nuestra sociedad vimos los procesos de legitimidad pública del sujeto inmanentes a la situación de inserción laboral. Veámos, por un lado, cómo el desempleo genera inestabilidad, desajuste, pesimismo, apatía, dependencia y aislamiento, lo cual puso de manifiesto el importante papel del trabajo en el establecimiento de vínculos entre el individuo y la sociedad. El trabajo permite, de este modo, integración y cohesión social, así como seguridad personal.

Esta situación explica las estructuras normativas y legitimadoras presentes en el valor trabajo y, al mismo tiempo, la importancia, expresada en distintos estudios, de considerar las actitudes hacia el trabajo de los distintos grupos de jóvenes. Distintos autores (Crespo, 1993; Molitor, 1992) han mostrado la diversidad y pluralidad de orientaciones hacia el trabajo, en parte como resultado de la existencia, tal y como se subrayó en un principio, de una pluralidad de juventudes, pero también, en parte, por la existencia de una diversificación de las estructuras normativas dominantes acerca del trabajo.

En este contexto se engarza esta investigación que pretende analizar, considerando las observaciones anteriores, cómo se disuelve y se vive por los distintos jóvenes esta contradicción entre la estructura productiva y la superestructura ideológica. Es decir, en condiciones de crisis, ¿cómo se desenvuelven los jóvenes entre la demanda normativa de independencia, cooperación (productiva y social) y responsabilidad y las condiciones concretas de inserción caracterizadas por la profunda dependencia, inestabilidad e inseguridad laboral y social?. Se trataría, por ello, de una descripción de la **experiencia social** del trabajo entendiendo como tal, ..." una noción que designa las conductas individuales y colectivas dominadas por la heterogeneidad de sus principios

constitutivos y por la actividad de los individuos que deben construir el sentido de sus prácticas en el mismo seno de esta heterogeneidad..." (Dubet, 1994, p.15).

Se trata, por tanto, de observar tanto los procesos de influencia que intervienen en esta situación de transición como la forma a través de la cual el individuo se sitúa y actúa frente a éstos. De este modo, las líneas posteriores tratan de ser una reflexión acerca del papel del trabajo en los procesos, no sólo de producción, sino también de reproducción social. Para ello estudiaremos los procesos de influencia que se ejercen en, y por, el trabajo y la forma a través de la cual los distintos jóvenes se sitúan frente a distintas prescripciones normativas ligadas tanto a esferas laborales como extralaborales, como por ejemplo, la orientación hacia el trabajo, la interiorización del deber de trabajar, la interiorización de la jerarquía definida, la asunción de objetivos empresariales, el papel de esferas extralaborales... En el trasfondo de este análisis se encuentra una reflexión acerca del papel del trabajo en los procesos de normalización de conductas que orientan un posición del joven, no sólo hacia el trabajo como institución general y a la actividad laboral concreta como espacio particular, sino hacia la sociedad adulta y sus más importantes referentes.

La pregunta que uno pudiera hacerse ante las líneas anteriores, es ¿Por qué el trabajo, y no cualquier otra institución? En nuestro caso, consideramos al trabajo como un importante factor de **cohesión social y un fundamento nuclear de sociabilidad**. Como vimos en los estudios sobre desempleo, a través del trabajo se articula gran parte de los procesos de construcción simbiótica individuo/sociedad. El profundo desarraigo y el sentimiento de exclusión social que se derivan del carácter profundamente precario de ingreso al trabajo pueden tener importantes efectos deslegitimadores del orden social.

Se ha considerado la metodología más adecuada para este acercamiento el enfoque defendido por la teoría de las Representaciones Sociales así como los análisis desarrollados desde una perspectiva discursiva de la construcción psicosocial de la subjetividad y de la identidad (Windisch, 1982, 1985), Potter y Wetherell (1987), Antaki (1988).

Estas perspectivas psicosociales permiten, en mi opinión mejor que otras, superar el reduccionismo psicologista o, por el contrario, sociologista presente en algunas investigaciones sobre la socialización laboral. Estas perspectivas psicosociales entienden la realidad como resultado de una construcción psicosocial, fruto de una dinámica interactiva y negociadora entre

individuo y realidad social. De este modo, estas perspectivas insisten en la falacia de dicha dicotomización, analíticamente establecida, entre el individuo y la realidad social, lo cual permite un adecuado acercamiento a las cuestiones planteadas en esta investigación, que giran en torno al análisis de la influencia de la inserción sociolaboral en la construcción y fundamento de la subjetividad.

El principio teórico de la construcción psicosocial de la subjetividad, a partir de una interacción dialéctica con los marcos interpretativos de la realidad, plantea el concepto de **individuo** que esta investigación mantiene: el sujeto como proceso, como proyecto en sucesivo diálogo y construcción con la realidad social de la que a su vez se nutre. La **realidad social**, más que entenderse como una entidad exterior al individuo y en la que el sujeto se socializa, será concebida como una construcción psicosocial, producto y productor del sujeto, dinámica y plural. Los distintos grupos sociales mantienen diferentes marcos de interpretación de la realidad.

A través de la conciencia individual el hombre deviene constructor y actor del mundo en el que vive y, a su vez, es objeto de ese mundo, productor y reproductor. La especificidad del ser humano, esto es, su capacidad reflexiva, permite al sujeto construir y controlar su comportamiento y su acción en el mundo; sin embargo, esta construcción se genera de una forma intersubjetiva ya que esta capacidad reflexiva opera con símbolos socialmente compartidos.

Por tanto, la distinción entre dimensiones sociológicas y existenciales es tan sólo válida a efectos heurísticos, siendo necesario, sin embargo, reconciliar dicho dualismo para evitar la tendencia de gran parte de la teoría sociológica a presentar el dilema entre la primacía teórica del sujeto individual o de la sociedad como objeto de estudio. Ni el individuo es una totalidad determinada por la estructura de relaciones sociales ni la sociedad es el producto de acciones individuales e interacciones. Es necesario integrar los niveles micro y macro con los que se interpretan los fenómenos; por lo cual en lo sucesivo nos referiremos al concepto de identidad tal y como es entendido por la nueva teoría social, con el que evitaremos tanto un concepto de individuo sobresocializado, como un posible reduccionismo psicologista (énfasis en procesos cognitivos o motivacionales).

El análisis se dirige pues a la distintividad, no sólo por las características psicosociales del individuo, sino porque, tras la prolongación del proceso de inserción, esperábamos encontrarnos

con una acentuación de la diversidad de situaciones (situaciones de paro prolongado, de estudios y trabajo simultáneos y de actividades laborales discontinuas).

## SECCION SEGUNDA: CUESTIONES METODOLOGICAS

### 1. Método de análisis

Esta investigación tiene como marco interpretativo un enfoque **cualitativo** con el que se ha tratado de reflexionar acerca de las cuestiones anteriormente especificadas. La elección de un enfoque metodológico va a implicar, a su vez, la adhesión a una teoría sobre el conocimiento y sobre la realidad. Implica una primera toma de postura, por la cual, se elevan los discursos a un estatus epistemológico como tal. Sin embargo, hay también implícita una forma de entender el discurso que nos conduce a un análisis de la producción discursiva como práctica social. El lenguaje aparece comprendido como condición productiva y producto de la interacción.

La perspectiva cualitativa se centra en la interpretación de los hechos humanos desde el punto de vista del actor. Una importante contribución a este enfoque ha sido la de Thomas y Znaniecki y de la escuela de Chicago quienes han subrayado la importancia de los datos subjetivos y la definición del actor de la situación. Esta perspectiva trata de ser una recuperación del sentido que los actores dan a sus conductas.

Junto a la elección de una forma de acercarse a la realidad social se encuentra una concepción de esta misma realidad. Los fundamentos que justifican la elección de un método están profundamente relacionados con el marco teórico de interpretación de los datos. La elección de una teoría implica una toma de postura, no sólo sobre el conjunto de preguntas pertinentes, sino también acerca de la forma de plantearlas. Y dada la definición de lenguaje, de la simbiosis sujeto/objeto, de la realidad, se considera la metodología más adecuada la entrevista abierta o "en profundidad", en donde se pretende conjugar una cierta espontaneidad con una orientación más o menos dirigida en el desarrollo de la entrevista. La encuesta estadística, al cuantificar los datos y formalizarlos en categorías univocas, pierde la polisemia propia de un discurso más espontáneo y libre, o como plantea Ortí (1956, p.157)... "el proceso significativo estructurante de la visión subjetiva de un comportamiento objetivo...". Esto que tal vez no supondría un serio obstáculo al aplicarse a otros objetos de investigación, en el caso que aquí nos ocupa no resultaría oportuno

ya que es precisamente esta polisemia, fruto de la actividad discursiva práctica del sujeto, con la que se construye sentido y se legitima la acción tras la inserción al trabajo, la que constituye el objeto de este análisis.

No obstante, consciente del valor que estas encuestas estadísticas tienen en la captación de tendencias, bien como pautas deseables de conducta, bien como formas consensuadas de valorar los objetos que componen la realidad, he utilizado, algunas veces paralelamente, fuentes estadísticas secundarias, pues aunque detecten, más que hechos, opiniones o marcos sociales de expresión de una opinión, resultan una fuente complementaria de información de aspectos como, por ejemplo, el estado de la opinión pública y los discursos legítimos de expresión de ésta.

Dado que las condiciones de génesis de estos discursos van a influir en el contenido y en la forma de éstos, ha sido adoptada una técnica cualitativa para la comprensión de este proceso socializador. Esto nos ha conducido a tratar de definir una situación de producción de discurso que neutralizara lo más posible las restricciones impuestas por un contexto no natural (descontextualizado en cierto modo), y por una situación, más que artificial, ciertamente restrictiva. Se eligió por ello la técnica de la entrevista abierta o en profundidad, porque entiendo que dicha técnica facilita la emergencia de discursos más o menos espontáneos, en situaciones de comunicación interpersonal.

El análisis de contenido tendría como marco interpretativo las concepciones teóricas anteriormente planteadas. Los significados expresados en el discurso, las representaciones mantenidas, el sentido al que apuntan, presentes en la estructura y la lógica del mismo discurso serán los aspectos que se van a abordar. Esto implica un análisis tanto de la significación del texto como de la intencionalidad del productor de dicho discurso. La interpretación cualitativa se dirige hacia la relevancia y la significatividad de la información más que a la generalidad, por lo cual, lo que se desarrolla en las páginas siguientes no pretende ser el análisis del discurso juvenil, sino del discurso de algunos jóvenes entrevistados. Sin embargo, en la recogida del material empírico se ha tratado de seleccionar casos típicos que representaran las situaciones sociales más habituales de los jóvenes. Con ello he tratado de captar algunas estructuras de sentido y principios de legitimidad con los que estos jóvenes dotan de sentido a su situación y experiencia laboral.

El marco analítico que ha orientado la interpretación de los datos ha sido fundamentalmente los

estudios de psicología social sobre **representaciones sociales** de Moscovici, y el análisis sociolinguista de Windisch sobre **estructuras sociocognitivas**. Estas perspectivas plantean una renovación de las concepciones de sujeto, de realidad social e incluso de ciencia. Es decir, constituyen una reflexión dirigida, no sólo al objeto de conocimiento, sino también al estatus del sujeto investigador e investigado, que conoce y expresa su experiencia social. Frente a la idea de la supuesta neutralidad de los objetos o realidades, se muestra la importancia de la **intención** y de la **significación**, el componente **metafórico** de los objetos y la **interacción dialéctica** con la realidad.

Otro aspecto importante que integran ambas perspectivas es el concepto de **conciencia**, resultado de la relación social con los otros, que permite planificar y regular la conducta. Es la capacidad **reflexiva** del individuo lo que caracteriza al ser humano, su capacidad de trabajar con la realidad en términos abstractos. La conciencia permite el control del comportamiento e introduce una dimensión social a éste. La capacidad simbólica permite anticipar la reacción del otro (Mead, 1972), actuando así como control de la conducta. De esta forma, el sujeto da sentido al comportamiento y se orienta hacia una realidad grupalmente compartida. Es decir, se plantea la **naturaleza mediatizada** del contacto del individuo consigo mismo y con la realidad. Esto implica la vinculación de elementos subjetivos, como pensamiento y actividades psicológicas, con las condiciones sociales y materiales de existencia. Es decir, se somete a una profunda revisión la concepción dual de la realidad, sujeto y sociedad, apareciendo la vinculación dialógica y dialéctica entre procesos subjetivos y externos.

Estas perspectivas conciben el discurso como una práctica social y plantean otra concepción de la acción social (construida interactivamente), del sujeto (fundamentado intersubjetivamente), de la realidad (procesos de dotación y circulación de sentido y significado a través de la intersubjetividad) y de la relación con ésta (relación simbólica) que va a cuestionar bases fundamentales en las que se fundamentaban gran parte de los estudios clásicos en teoría social.

Esta concepción se basa fundamentalmente en una revisión del concepto de persona, entendido por estos autores como sujeto **reflexivo** y **actor** (controla y orienta la conducta), cuyo comportamiento se ve mediatizado por las interpretaciones y significados mantenidos dentro de una cultura y formando parte de un universo **simbólico** socialmente **compartido**. En resumen, los procesos de construcción de significado serían el resultado, no de la experiencia del individuo con

la realidad, sino de unas condiciones culturales (intersubjetivas) a través de las cuales los sujetos organizan su experiencia sobre el mundo social.

Se plantea así la necesidad de renovar un análisis basado únicamente en procesos psicológicos o sociales, y plantear la intrínseca socialidad de la subjetividad. Moscovici (1989) muestra cómo el individuo se enfrenta a la realidad a través de construcciones (imágenes, actitudes), grupalmente mantenidas, sobre los objetos. Al igual que Windisch revela la importancia de las comprensiones grupalmente mantenidas sobre la realidad. Cuestiona el hecho de que exista una realidad única e unívoca para todos los individuos que componen la sociedad, sino que más bien habría distintas formas de entender la realidad, de interpretarla, en función de distintos grupos sociales.

Sin embargo, en esta investigación se utilizará la noción de representación social en un sentido más general que el planteado por Moscovici, de modo que, esta noción será considerada como una herramienta analítica, sin pretender con ello seguir estrechamente dicha teoría de las Representaciones Sociales.

## 2. Precisiones conceptuales

El término de **representación social** es utilizado frecuentemente en distintas investigaciones y con distintos sentidos. En esta investigación se entenderá, tal y como ha sido definido por el mismo Moscovici (1961/79), como un "...sistema de valores, nociones y prácticas que proporciona a los individuos los medios para orientarse en el contexto social y material, para dominarlo...". Las representaciones sociales se producen, a juicio de Moscovici, a partir de múltiples interacciones sociales. Son móviles y dinámicas y a través de ellas se reconstruye la realidad. Son estructuradas y estructurantes, reproductoras y productoras. Transforman lo no familiar en conocido. A través de las representaciones sociales, la interacción social influye en el comportamiento y en el pensamiento. Las representaciones sociales constituyen una realidad en sí misma.

Moscovici plantea la noción de representación social al analizar la forma en la que el saber (conceptos, enunciados y explicaciones) se representa y se comparte por los miembros de la sociedad. El individuo utiliza estructuras de conocimiento (creencias, teorías, proposiciones, esquemas...) en su percepción de la realidad social. Lo más interesante, a mi parecer, del análisis de Moscovici es la consideración de los elementos simbólicos de la vida social como componentes fundamentales que la integran, así como la incorporación del sentido de la interacción y de la

construcción; es decir, fabricamos representaciones interactivamente para comprender e interpretar el mundo y para situarnos ante él. Otra idea interesante que integra esta teoría es, frente a la noción de individuo como sujeto racional que describe con el lenguaje la realidad objetiva, el importante papel de la **subjectividad**, es decir, el papel de las imágenes sociales de la realidad (generadas en relación a una serie de determinantes económicos, sociales, culturales, políticos e históricos), como estimuladoras de la acción.

El fenómeno de la causalidad se explica planteando que conocer implica re-presentar las cosas y representar se lleva a cabo, en gran medida, atribuyendo causas. La representación determina la naturaleza de las causas que se buscan, proporcionando un modelo de procesos causales que pudiera utilizar un individuo en su explicación. En este sentido, plantea Hewstone (1989), las representaciones sociales tendrían una función explicativa (estructuras causales socialmente compartidas). El análisis de las representaciones sociales permitirá comprender, no tanto la estructura ni la función de estas explicaciones (aspecto al que nos dedicaremos en el apartado posterior), sino cuándo la gente desarrolla explicaciones y en que teorías sociales se basan dichas explicaciones.

Son diversas las críticas que se han planteado a dicha teoría, como su carácter marcadamente cognitivista e individualista (Crespo, 1991; Potter y Wetherell, 1987), la difícil o inexistente distinción con otras nociones, ya clásicas en el pensamiento sociológico, como por ejemplo, la noción de actitud (Alvaro, 1992; Crespo, 1991), de sistemas ideológicos (Alvaro, 1992), la falta de precisión conceptual, etc. A pesar de las deficiencias observadas por estos autores he considerado que esta perspectiva permitía mejor que ninguna el acercamiento a las cuestiones anteriormente indicadas, siempre y cuando sea completado con una atención, no sólo al carácter cognitivo y simbólico, sino también a aspectos lingüísticos, ésto es, al carácter social del discurso, como lo hace, a mi parecer, la noción de **estructuras sociolingüísticas** de Windisch. Frente a las concepciones implícitas en muchas perspectivas cognitivas, según las cuales, se partía de una forma universal de conocimiento humano, Windisch (1982, 1985) plantea la pluralidad de formas de conocer, percibir y comprender la realidad social, y, por tanto, de realidades sociales en función de distintos grupos sociales, condiciones y contextos. Así plantea que el contenido de una práctica (lo que un individuo hace, dice o piensa) está relacionado con una forma de entender el mundo, como resultado de la interacción con otros discursos o acciones. Las prácticas dependen de un contexto concreto y de la situación social, así como de los objetivos que se deseen conseguir.



Se interesa por el pensamiento y lenguaje en uso, es decir, plural y múltiple en función de distintos grupos sociales. Por ello, este autor analiza **variaciones sociales** de estructuras sociocognitivas y lógicas discursivas;

"no existe una forma general abstracta y universal de pensamiento y lenguaje, sino varias formas socialmente determinadas propias de tal o tal grupo social..." (Windisch, 1982: p.49).

Como Vigotski y Moscovici, este autor destaca la relación entre factores sociales y formas de pensamiento; de ahí que plantee el concepto de realidad **sociocognitiva**.

..."Hay una interacción entre estructura del pensamiento, estructura discursiva, sistema de valores, ideología, etc... Estas estructuras son indisociables... Estas relaciones de interacción son variables y estas variaciones son variaciones sociales..." (Windisch, 1982: p.49)

El objetivo del análisis de Windisch es la búsqueda de las formas diferenciadas de explicación de la realidad social (objetivo que comparte con Moscovici). Pero a diferencia de Moscovici, su análisis integra los aspectos sociales, a mi parecer de forma más acertada. Las estructuras cognitivas además de ser vehículo del pensamiento, están también ligadas, a juicio de Windisch, a estructuras afectivas, simbólicas y míticas.

Otro aspecto interesante a destacar, que señala el autor, es la indisociabilidad entre pensamiento y lenguaje. El contenido y la forma están mutuamente relacionados, con lo cual resulta insuficiente un único análisis de contenido o una aproximación meramente lingüística. Plantea así la relevancia de los esquemas cognitivos con los que se comprende y percibe la realidad, frente al nivel menos significativo de los contenidos. En este sentido, tanto o más relevante es el análisis de la forma discursiva a través de la cual se conduce un contenido dado, como el estudio de los contenidos mismos, ya que son indisociables de la estructura discursiva que sirve de vehículo de éstos.

Entiende que el lenguaje está estructurado socialmente, pero es también estructurante: decir es hacer. El lenguaje es una actividad y la actividad lingüística es una parte integrante de la acción social. La actividad lingüística contribuye a la constitución de la realidad social, al mismo tiempo que la realidad determina el lenguaje. Es una práctica social (acción y resultado de esta acción). De entenderse el lenguaje como entidad abstracta, universal y general pasa a entenderse como una actividad relacionada con el contexto concreto en que éste se produce, como actividad práctica

(a semejanza del enfoque de análisis de discurso). El tipo de discurso no se define únicamente por una forma discursiva, sino que es el resultado de las relaciones específicas y de las interacciones entre distintos niveles de la realidad.

Ambas perspectivas, el enfoque de las representaciones sociales y el de las estructuras sociocognitivas, parten del supuesto de que hay un proceso de **construcción y reconstrucción** de la realidad, y del sujeto que se genera en dicha realidad, móvil y dinámica. El individuo es un actor que reconstruye la realidad en su actividad cotidiana (lenguaje, pensamiento...). No actúa de forma individual y autónoma sino que **interactúa**. Esto implica la consideración de la multiplicidad y de la variedad, ésto es, sitúa en un primer plano la interacción, más que al sujeto pensante y actuante. Frente al principio de consistencia psicológica se plantea el concepto de **variación**. Esto va a implicar un cambio metodológico radical que va a tener como centro de análisis el lenguaje y la argumentación. Insiste este autor en el carácter dinámico y procesual, constructor y dialógico de la definición de la realidad social.

Windisch observa fuertes analogías entre su perspectiva y la del autor anterior (Moscovici)

..."Las dos prestan una especial atención a los objetos más que a los conceptos y los procesos de la esquematización se encuentran en la actividad representativa ..." (Windisch, 1982: p.79)

Sin embargo el objeto de interés y el nivel de análisis difiere en ambas perspectivas. Si Windisch habla de estructuras estables, Moscovici habla de representaciones sociales móviles y cambiantes. Si Windisch integra dimensiones afectivas, Moscovici se centra en el plano cognitivo y evaluativo. Las diferencias entre ambas perspectivas podrían resumirse, en palabras de Windisch:

..."nosotros añadimos un nivel todavía más general mostrando que la representación depende ella misma de las estructuras socio-cognitivas, discursivas, axio-cognitivas y afectivo-cognitivas en las cuáles ella se inscribe y a partir de las cuales ella se elabora (...) una dinámica sociológica y sociolingüística pondrá el acento en las variaciones sociales y sus distintos usos..." (Windisch, 1982: p.90)

Es decir, Windisch plantea que las representaciones sociales se apoyarían en las estructuras sociocognitivas en su proceso de construcción (es decir, se trataría de distintos niveles de abstracción analítica).

Los objetivos de análisis también difieren según las distintas perspectivas. Si el enfoque de

Moscovici se centra en el conocimiento de los modos de reconstruir socialmente la realidad, la perspectiva de Windisch se centra en el análisis de la pluralidad de formas de conocer la realidad social y el funcionamiento social y discursivo. Más que plantear esta incorporación de la sociedad en los procesos cognitivos en términos de representaciones, Windisch contempla la lógica y las relaciones entre distintos elementos que componen dichas representaciones, es decir, la forma de enfrentarse con la realidad.

Windisch recoge la regularidad en la forma de conocer y explicar la realidad en función de los grupos sociales (como Moscovici, 1989), y la variabilidad en función de objetivos y propósitos mantenidos por los individuos (como Potter y Wetherell, (1987)) así como el carácter interactivo y construido de los discursos ("inter-discourse"). Esto permitiría, tal vez, superar el reduccionismo psicologista con el que se ha criticado a Moscovici (Crespo, 1991; Potter y Wetherell, 1987), sin olvidar por ello los aspectos mentales. Como ha observado Billig sobre el análisis del autor anterior,

..."Windisch critica aquellas perspectivas psicológicas que ignoran las dimensiones sociales del conocimiento humano y que tratan al pensamiento puramente como un aspecto de psicología individual. De forma similar, rechaza las perspectivas sociológicas y semióticas que ignoran el sujeto pensante. En este sentido, su noción de estructura "sociocognitiva" se asemeja a la de "representación social". Sin embargo, el tratamiento de Windisch es mucho más firmemente localizado dentro del análisis del lenguaje y de las estructuras discursivas que el trabajo de la mayoría de los teóricos de las representaciones sociales ..."  
(Billig, 1990, pIX)

Esta perspectiva sociocognitiva permite, a mi parecer, introducir el estudio de la ideología y del poder social sin dejar a un lado los componentes de agencia y de negociación. En el análisis del proceso de inserción del joven en el mundo adulto es importante considerar un enfoque que tenga en cuenta las distintas formas de expresión del poder y de la ideología. Estas estimulan la interiorización de aquellos principios de sentido y de legitimación que fundamentan la sociedad adulta. Sin embargo, estas significaciones culturales, más que homogéneas son plurales y diversas, ya que tendrán una significación diferencial según grupos sociales. El objetivo de esta investigación se ha dirigido, por tanto, al estudio tanto de las repercusiones de la transición social, como de la situación personal, y de la forma como ésta va a dar un contenido concreto y particular a las normas y prescripciones sociales en función de gran número de objetivos y de posibilidades de negociación del poder y de la influencia.

Para ello, se ha escogido una muestra diversificada de 39 jóvenes. En el diseño de la muestra se ha tratado de introducir una cierta diversidad contextual y de respetar la construcción discursiva del actor. Se han recogido los discursos diferenciados de sujetos procedentes de grupos sociales en situaciones muy variadas, y se ha utilizado una herramienta que intente facilitar una cierta espontaneidad en la producción del discurso. Se ha realizado entrevistas cualitativas a jóvenes procedentes de distintos medios sociales, que se enfrentan ante diferentes situaciones laborales. Han sido, por tanto, los criterios más importantes de definición de la muestra el nivel educativo, la clase social de procedencia y la situación laboral. Las variables en común entre los entrevistados era la experiencia laboral y su condición social como jóvenes. Considerando estas tres variables, nivel educativo, clase social de procedencia y situación laboral, se ha recogido una muestra de jóvenes en situaciones sociolaborales diferenciadas a quienes se ha aplicado una entrevista en profundidad de aproximadamente una hora de duración.

### 3. Diseño de la muestra

La muestra consiste de 39 jóvenes cuya selección ha partido de los siguientes criterios: nivel educativo, nivel de cualificación profesional y clase social de procedencia. En función de la información recogida de las distintas investigaciones, se ha juzgado que estos criterios son los más representativos de su condición social. El criterio que unifica la muestra es la edad, el tiempo de trabajo, el vínculo contractual y el lugar de residencia: se trata por tanto de jóvenes (16–29 años) urbanos del área metropolitana de Madrid que trabajan a cuenta ajena con una experiencia laboral de algo más de un año. A pesar de las dificultades que existen a la hora de plantear los límites entre situación de empleo, inactividad y formación (Alvaro y Garrido, 1991; Prieto, 1994) hemos considerado como trabajadores a aquellos sujetos que desarrollaban su jornada laboral a tiempo completo en una actividad continuada de por lo menos un año.

Se ha tratado de conseguir una muestra que representase a la mayor parte de las situaciones sociolaborales definidas en función del nivel educativo, del nivel de cualificación profesional y de la clase social de origen. Las variables que han sido consideradas en el diseño de la muestra vienen distribuidas de la siguiente manera:

a) nivel educativo: Por nivel educativo entendemos el nivel de estudios último que se haya conseguido efectivamente, en función del último diploma conseguido. Por ello en el grupo de estudios medios nos encontramos ante dos situaciones según el carácter transitorio o definitivo

del nivel educativo. Dada la relevancia de este aspecto para el análisis, hemos distinguido en el grupo de estudios medios aquellos que combinan estudios y trabajo (proyectados hacia otros niveles educativos) y aquellos que solamente desarrollan su actividad laboral (para quienes su nivel educativo sería, por el momento, una situación definitiva).

b) edad Hemos considerado el grupo de edad comprendido entre los 16 y 29 años, dada la alta proporción de jóvenes que se encuentran en este grupo en una condición social de joven (Zárraga, 1988, Navarro y Mateo, 1993).

c) experiencia laboral Por experiencia laboral entendemos el período de tiempo durante el cual el joven ha desarrollado una actividad laboral con una cierta continuidad. Este criterio unificó la mayor parte de la muestra en función de su condición de iniciados laboralmente. Se ha elegido a sujetos que llevaban en torno a un año de trabajo en una actividad continuada y a jornada completa. La elección de este criterio se basó en el hecho, puesto de manifiesto en la literatura sobre socialización laboral, de ser éste un período "crítico" en su proceso de inserción laboral. Es decir, el período comprendido entre los seis y los catorce meses se presenta como un momento específico en la inserción laboral, en donde se hace presente la condición de iniciado y que, por tanto, permite al sujeto contrastar su condición laboral con la situación previa al ingreso. Este aspecto fue considerado relevante para el análisis de la influencia de dicha inserción en la identidad del joven. Sin embargo, hemos considerado una pequeña muestra de cuatro jóvenes para quienes se ha flexibilizado este criterio con el objetivo de reflejar y diferenciar los aspectos que eran propios del carácter reciente de su inserción laboral y aquellos que se debían a su situación particular.

d) nivel de cualificación profesional En función del nivel de cualificación profesional hemos diferenciado tres situaciones:

- sin cualificación/auxiliar administrativo: Se trata de los individuos que presentaban el menor nivel de cualificación profesional. Esta cualificación puede medirse en función de su experiencia laboral o de su nivel educativo. Dado que son sujetos recientemente integrados, su cualificación sólo puede proceder de su nivel educativo. En este caso, desarrollan trabajos para los cuales no se requiere ningún diploma específico (o en algunos casos FP1), aparte del obligatorio para toda la población joven.

- trabajador cualificado/administrativo: se trata de individuos que han adquirido una cualificación profesional a través de su formación académica en unos estudios de FP de segundo grado.

- técnico/mando intermedio: en este grupo se encuentran individuos que han adquirido una cualificación profesional en virtud de una formación académica media o superior.

Si bien podrían haberse elegido otros muchos criterios para la clasificación de las situaciones profesionales, sin embargo hemos considerado el criterio de cualificación profesional ya que ha aparecido como el aspecto que tiene una mayor incidencia en la identidad profesional del sujeto.

e) sector económico En la muestra elegida quedan representados tanto el sector secundario y terciario, como el sector público y privado

f) género Se ha entrevistado tanto a hombres como a mujeres.

g) situación familiar Hemos distinguido dos situaciones sociales diferentes. En primer lugar, aquellos sujetos que, a pesar de mantener cierta independencia económica familiar, sin embargo, seguían viviendo en el hogar paterno y sujetos que se han emancipado completamente de su hogar de origen.

h) tipo de empresa/organización Se ha tratado de recoger situaciones laborales plurales que se desarrollan tanto en organizaciones pequeñas como grandes y medianas, así como en la administración pública.

i) Relación de la situación laboral actual con la de procedencia Hemos conceptualizado este aspecto en términos de movilidad de clase, distinguiendo así tanto las situaciones de no movilidad entre la situación social actual del joven y la de sus padres (trayectoria lineal), como las de movilidad de clase, en donde nos encontraríamos ante situaciones de movilidad ascendente y movilidad descendente. Estos aspectos son importantes a considerar, sobre todo en el análisis de las teorías explicativas que subyacen en la explicación del comportamiento.

j) Autonomía laboral A pesar de la dificultad de medir esta variable hemos pretendido recoger en

la muestra ambas situaciones, tanto individuos con escasa posibilidad de control laboral como situaciones con mayor posibilidad de autonomía.

k) Clase social subjetiva de procedencia Entendemos como tal la clase social en la que los jóvenes sitúan su familia de procedencia. Esta es una de las variables más importantes en el análisis. Hemos agrupado las distintas clases sociales subjetivas en tres grupos, clase media alta, clase media/media baja, clase trabajadora.

Así nos encontramos con situaciones muy diversas representadas la mayoría por, al menos, dos entrevistados, tratándose así de hacer prevalecer los criterios estructurales por encima de los estadísticos. El marco de referencia personal mantiene un contacto dialógico con el marco de referencia social, de tal modo que son difícilmente desligables.

Aunque la muestra tenía los criterios anteriores, se ha tenido también en cuenta la distribución estadística en el diseño de la muestra, tratando de que los casos más comunes quedaran representados en la muestra. De este modo la muestra quedaría distribuida de la forma siguiente:

nivel de cualificación	EGB	BUP- COU- FPI	Nivel educativo			Total
			FPII	Carrer a media	Carrer a supe rior	
nivell trab. no cual. auxil.adminis	9	6		3		18
Nivel 2. Trabaj cualif. Administrativo	3	3	2	3	1	12
Nivel 3. Técnico. Mandos intermedios					9	9
total	12	9	2	6	10	39

Como se ve, esta muestra trata de representar los casos más habituales dentro de la población juvenil global de este grupo de edad. Los datos del Injuve (1992) muestran la siguiente distribución de la población juvenil en función de sectores económicos y de niveles educativos.

Cuadro 1

Estudios terminados por tramos de edad

	*15 a 19	*20 a 24	*25 a 29	Total
EGB	75,5	57,9	45,7	55
FP	17,3	24,2	22,3	22,2
BUP-COU	6,6	13,1	16,5	13,7
Universidad	0,3	4,5	14,7	8,6
Otros	0,3	0,2	0,8	0,5
Total	369	867	1081	2317
	100	100	100	100

Fuente: Injuve. Encuesta de jóvenes, 1992

Cuadro 2

Ocupaciones de los jóvenes con experiencia laboral

Cuenta ajena		
Directivos y cuadros superiores	2,5	2,1
Técnicos y cuadros medios	6,3	5,3
Administrativos y empleados	15,2	12,8
Obreros cualificados	40,7	34,3
Obreros no cualificados	35,3	29,8
Total por cuenta ajena	2931	84,3
		3477

Fuente: Injuve. Encuesta de jóvenes, 1992

Se observa una mayor proporción de individuos en niveles educativos medios, ya que recoge



situaciones tanto de individuos para los que su nivel educativo es definitivo como aquellos que combinan su trabajo con la actividad educativa, y que por tanto su nivel educativo actual es transitorio. Esta diferenciación, como ya se ha comentado, se ha recogido también en nuestra muestra.

La muestra aparece distribuida de la forma siguiente:

- edad (menor de 20 años).....17,9%
  - (20-24).....66,6%
  - (25-29).....15,4%
- sexo Varón.....56,0%
  - Mujer.....43,9%
- nivel educativo
  - EGB.....23,0%
  - BUP/COU/FPI.....38,4
  - Situación de transición.....17,9%
  - Situación definitiva.....20,5%
  - FPII.....5,1%
  - Carrera media.....7,7%
  - Carrera superior.....25,6%
- nivel de cualificación profesional
  - Trabajador no cualificado/
  - Auxiliar administrativo.....46,1%
  - Trabajador cualificado.....30,7%
  - Técnico.....23,7%
- situación familiar
  - Dependencia.....56,0%
  - Emancipación.....43,9%
- tipo de empresa
  - Empresa pequeña/familiar.....43,9%
  - Empresa grande/mediana.....39,0%
  - Administración.....17,0%
- movilidad de clase
  - No movilidad.....58,5%
  - Movilidad
    - Ascendente.....14,6%
    - Descendente.....26,8%
- clase social subjetiva de procedencia
  - Clase media .....53,8%
  - Clase trabajadora.....46,7%
- situación laboral en relación a otras actividades
  - Trabajo como única actividad.....85,3%
  - Trabajo y estudios.....14,6%

## Capítulo 2. SIGNIFICADO DE LA INSERCIÓN LABORAL

### 1. Introducción

A continuación, veremos algunas de las formas a través de las cuales los jóvenes entrevistados han construido sentido al proceso de inserción al trabajo. Los jóvenes interpretan el proceso de inserción al trabajo como origen de importantes cambios, dada la fuerte influencia que ha tenido dicha inserción fundamentalmente en la estructuración y regulación del tiempo y del espacio (2), en la reconstrucción simbólica de la realidad (3) y en la reconstrucción simbólica de la propia identidad (4).

Este proceso de influencia, lejos de ser uniforme, ha tenido versiones muy diferentes en función, por un lado, de las posiciones sociales en que se encuentran las personas (clase social de procedencia, sexo, nivel educativo y situación laboral a la que accede fundamentalmente), y por otro, de las concepciones socialmente dominantes acerca del valor trabajo. Estas concepciones vienen caracterizadas por su amplia diversidad y pluralidad, tal y como han puesto de manifiesto diversos autores (Crespo, 1993; Ronge y Molitor, 1989), lo cual, va a generar una diversificación de las prácticas socializadoras. Esto será recogido fundamentalmente en el apartado tercero, en donde se analizará el significado que los jóvenes entrevistados dan a su experiencia laboral (actitudes hacia la actividad laboral). Nos centraremos en las distintas concepciones mantenidas por los jóvenes acerca del significado de tal actividad, que la dotan de sentido y significado. Esto permitirá conocer el conjunto de explicaciones y de argumentaciones dadas por los entrevistados sobre la necesidad de trabajar, y con éstas, los principios de legitimidad última de la actividad laboral.

### 2. Establecimiento de ritmos temporales

El trabajo ejerce una gran influencia en la forma de estructurar el tiempo y las actividades en la vida del individuo. El tiempo es sometido a una mayor **regulación y rutinización** y se organiza, muchas veces, **en torno** a la actividad laboral. No sólo el tiempo de trabajo, sino también el tiempo fuera del trabajo, puede convertirse en tiempo relacionado con la actividad laboral (reposo, preparación al trabajo). Las actividades realizadas fuera del trabajo se encuentran muy influidas por las formas de ejercicio de la actividad profesional. El papel que adquiere el tiempo de trabajo en la vida del sujeto es tal que, para algunos sujetos, acaba siendo el trabajo la única actividad con sentido para "llenar" el tiempo.

Se,(1295)..."(el trabajo) ayuda a pasar el tiempo, a no estar aburrido..."

La inserción al trabajo tiene, por tanto, importantes consecuencias en la estructuración y graduación de ritmos temporales que orientan la segmentación y distribución de las actividades. Como observa Foucault (1975/1986), las prácticas disciplinantes que actúan clasificando y midiendo conductas, permiten, no sólo la utilización máxima de las capacidades del individuo, sino también el incremento de la sumisión y la obediencia. En este sentido, señala Ibáñez (1982):..."Las permanentes coacciones sobre el cuerpo, la inculcación de hábitos, la transmisión de automatismo, la sumisión a empleos de tiempo "formadores", todo ello debe "producir" un sujeto que actúe según la ley porque ésta se ha inscrito en su forma de ser, un sujeto obediente, domado, modelado por el poder ... un sujeto adaptado a la ley porque ésta había vuelto a inscribirse en sus deseos, en sus formas de sentir ..." (p. 103). El impacto de la organización y del cronometraje de las actividades en la vida de los sujetos es tan intenso que algunos autores han llegado a subrayar la anomía y el sentimiento de vacío que acompaña al desempleo como consecuencia de la desorganización del tiempo generada por esta situación (Jahoda, 1982). La regulación del tiempo que se deriva del cronometraje de las actividades no actúa solamente disciplinando los comportamientos de los sujetos, sino también otorgándoles un sentido.

EL,(295)..."en la forma de vida (...) ya no aguantas un resacazo, hace un año y pico sí, y yo muchas veces me iba de copas (...) y ahora no lo puedo hacer porque me muero.."

AN2,(60)..." digo, bueno, voy a estar ganando unas pelillas, mientras por las tardes, como las tengo libres, las dedico a hacer el proyecto,(...) he decidido dejar el banco, y me voy a dedicar realmente a hacer el proyecto, porque es que si no, no lo voy a hacer nunca, porque por unas cosas o por otras no sacas tiempo o lo pierdes en otras cosas o estás aburrido, no tienes ganas..."

Lo que hace que el trabajo tenga efectos tan intensos, no es sólo la imposición de unos ritmos temporales en el ejercicio de la actividad laboral, sino, y lo que es más importante, el hecho de que las actividades extralaborales (ocio, espacio privado) van a verse también afectadas y significadas por las actividades estructuradas del trabajo.

Sin embargo, este efecto de dotación de sentido del trabajo a las otras actividades humanas **no constituye un fenómeno general**. En nuestro estudio, se han observado tres formas de entender el papel del trabajo en la estructuración del tiempo libre del sujeto:

- trabajo y tiempo libre como esferas complementarias,

- trabajo y tiempo libre como **esferas contrapuestas**,
- trabajo y tiempo libre como **esferas desvinculadas entre sí**.

Los límites entre estas tres formas de entender la relación entre el trabajo y el tiempo libre no son claros, de modo que no pueden entenderse como tipos puros. De hecho, un mismo sujeto expresa frecuentemente más de una forma de concebir las relaciones entre ambos espacios.

En la **primera** forma, el tiempo libre es observado como una esfera proyectada hacia la actividad laboral, bien como **renovación** (descanso, preparación), bien como **generalización** (en el tiempo libre se reproducen formas de operar y costumbres del tiempo de trabajo), bien como **compensación** (el individuo frustrado en su trabajo trataría de expandirse en el tiempo libre (Rosanvallo, 1986)). En estos tres casos las relaciones entre ambas esferas son observadas como **complementarias**:

Ra2, (550)... "llegar, cenar y acostarse ... me fijo en mi familia, en mi hermano, que está trabajando en una empresa de electrónica, llega a casa, cena y se acuesta..."

E, (950)... " el trabajo influye mucho... porque una persona que esté currando en un sitio... rutinario, ... quizás ella misma después del trabajo se vuelva monótona, ... eso se suele ver en la gente mayor, ... un hombre que llega a una fábrica, ficha a las seis de la mañana y sale a las tres y está en su curro agobiado, luego llega a su casa, y no tiene un hobby, no tiene algo que divertirse, se apalanca en casa, y no hace nada... el trabajo te puede marcar bastante..."

E, (885).. " si ya en tu trabajo no te realizas, o sea buscarte algo fuera del trabajo para realizarte..."

Es curioso observar que tenemos conocimiento de esta relación de complementariedad entre ambas esferas de manera indirecta. Nuestros entrevistados han expresado escasas veces en primera persona este tipo de relación entre estas esferas. Esto manifiesta el importante papel de la actividad de ocio para gran parte de los jóvenes entrevistados, de modo que se convierte en una esfera tan legítima y potencialmente expresiva como lo pueda ser el trabajo. Así, muchos jóvenes censuran esta relación de complementariedad entre ambas esferas a favor de una relación de independencia o de diversificación.

Fr, (1975)... "me parece absurdo (...) hablar de una cosa en exclusividad, como si no tendrías otra cosa en la vida, (...) la conversación era solamente el trabajo, fue algo que me di cuenta ... ahora trato de evitarlo por todos los medios (...) porque no entiendo que la vida sea el trabajo, me parece muy bien, hay que trabajar en esta vida, pero no, como es la frase esa, de que hay que trabajar para vivir, pero no vivir para trabajar, (...) pienso que hay que trabajar, pero la vida es totalmente distinta..."

Una concepción valorada del trabajo como actividad central en torno a la cual se organiza el tiempo libre se ve contrastada por una demanda social de diversificación en las tareas, que valoriza las actividades plurales, y que por tanto deslegitima las actividades que presentan un único principio de fundamentación. Esto tal vez sea resultado del nuevo modelo de trabajador reclamado en muchas empresas que insiste en la polivalencia y en el desarrollo polifacético del trabajador. A esto volveremos en otro momento. Se pone de manifiesto, de este modo, la existencia de concepciones plurales acerca del trabajo que hacen a ambas esferas espacios (trabajo y tiempo libre) igualmente legítimos y necesarios.

En los tres casos anteriores (de renovación, generalización y compensación), se entiende el trabajo como una actividad central, y desde esta esfera de la vida se juzga el sentido del tiempo libre. Pero, en el discurso de nuestros entrevistados, tal y como hemos comentado, aparece una **segunda** forma de entender la relación entre el trabajo y el tiempo libre caracterizada por la mutua **contradicción**. El tiempo libre sería el espacio de libertad y espontaneidad frente, y como oposición, al tiempo de trabajo. En este caso, se entiende el tiempo libre como una actividad evidente, y desde este espacio se otorga un valor al trabajo.

Ra2,(500)..." yo no entenderé nunca la persona que está trabajando, sale del trabajo a las seis de la tarde, se va a su casa, ve la tele y se acuesta, se levanta a las 8 de la mañana... si sales del trabajo a las 6 de la tarde, te vas a ver una exposición (...), que pienses en tí como persona (...) ó sea hacer algo (...) vivir, vivir (...)la gente yo creo que es muy conformista (...) yo creo que para mí pienso que, está lejos eso de, llegar, cenar y acostarse..."

Tr,(280)..."lo que quiero es ganar mucho para no poder trabajar ...vivir bien ... yo lo que no quiero es pasarme la vida trabajando, porque mi padre lo ha hecho ...y no ha tenido juventud...desde los 16 años trabajando en serio, yo quiero vivir (...) te puedes realizar en un trabajo, pero no hay como hacer viajes, ver mundo (...) vacaciones, irme de marcha ... pasar de todo, no tener responsabilidades...hacer lo que quieres..."

Ambos jóvenes definen y evalúan las actividades en función de la esfera en la que éstas se realicen ("vivir frente a trabajar", "persona frente a trabajador"). Cuando se expresa la supuesta contradicción entre trabajo/tiempo libre, parece dotarse a esta segunda esfera de una mayor capacidad de expresión personal.

Fr, (440)..."hay más naturalidad ...con el cliente siempre es una conversación más forzada, aunque sea una conversación natural pero es más forzada...hay que mantener las formas, (...) incluso el tono, el tono de voz es diferente (...) para mí fuera del trabajo todo el mundo es igual..."

El tiempo libre aparece definido como un ámbito de libertad en donde se concentra en mayor

medida lo propio y **específico** del individuo frente a lo **estereotipado** de su rol laboral. Algunas veces, el tiempo libre se observa como un espacio de **liberación** de la manipulación social a la que el sujeto se ve sometido. Sin embargo, las actividades de consumo son tan (o más) importantes como las actividades de producción para la reproducción económica y social. Además, las actividades que se desarrollan en el tiempo libre son muchas veces cronometradas y organizadas en ritmos en función del mismo principio de utilidad y de rentabilidad máxima que rige para las actividades de trabajo y producción. Sin embargo, no cabe duda que estas actividades suelen dejar una mayor apertura al azar y al desorden.

Algunos jóvenes, que mantienen esta segunda concepción, denuncian la pérdida de la capacidad de organización personal de las actividades de ocio de muchos sujetos con el desarrollo de actividades sometidas a ritmos temporales planificados, como puede ser el trabajo o la escuela. Esta situación es especialmente importante en situaciones laborales altamente descualificadas y precarias, que son percibidas como potencialmente degradantes para el sujeto.

E., (950)... "un trabajo agobiante y rutinario, te puede dejar esa forma de ser cuando sales del trabajo, (...) si eres una persona simple pues sales del trabajo, y ... te apalancas en casa, enchufas la tele, te tragas todas la películas y acabas con los ojos como ranas, y a dormir, sin embargo hay estas tú para buscarte cualquier entretenimiento, una distracción, lo que sea..."

E. manifiesta cómo para algunos sujetos el tiempo libre no sería el espacio de autodeterminación y organización personal frente al espacio regulado temporalmente propio del trabajo. Algunos sujetos (normalmente en situaciones laborales altamente descualificadas) manifiestan en sus entrevistas el automatismo con el que se desarrollan, muchas veces, también sus actividades de ocio<sup>3</sup>.

Ra2, (520)... "es que si vas a hacer una vida (...) de sota, caballo y rey...me gustaría llegar

---

<sup>3</sup> Esta concepción subyace en el pensamiento de escritores como Fromm. Plantea este autor..." el principio del trabajo ferreamente organizado, en el que casi todos los que se ven implicados en el proceso de producción tienen que cumplir día tras día tareas previsibles que embrutecen el espíritu (...) Además la combinación, por un lado, de trabajo rutinario "pasivo" y, por otro lado, los placeres también "pasivos" cumple las exigencias del capitalismo del s. XX basadas en dos ejes, la producción máxima de bienes y servicios y el consumo máximo (...) nuestra sociedad se compone de personas que se contentan con haber matado el tiempo (de ocio) para el que han tenido que esforzarse para conseguirlo..." (Fromm, 1970: p.15).

todos los domingos y decir, a ver que he hecho esta semana, hombre he estado trabajando, pero el Lunes me fui (...)vivir, vivir, vivir.... mi hermano esta trabajando en una empresa, llega a casa, cena y se acuesta..."

Comparemos ambas concepciones (primera y segunda). Como veremos, la diferencia entre las dos concepciones anteriores radica fundamentalmente en la actividad que se juzga como central y evidente.

Fe3, (28)..."tampoco creo que aguantara estar durante todas las horas del día tumbado boca arriba (...) vivir únicamente, ir al cine, deportes y demás,... no creo que aguantaría... creo que necesito hacer otras cosas ... me gusta estar las 24 horas del día ocupado, ... no puedes estar las 24 horas del día de ocio ... el ocio tiene un límite, acabarias hasta las narices (...) cuando no trabajaba ... me quedaba en casa esperando llamadas para hacer entrevistas, pues a mí este hecho de no hacer nada me estaba carcomiendo, me quemaba... el estar esperando que me llamaran...tenía la sensación de inutilidad"

E, (800)..." tú como persona ya no eres nada, no te realizas, ...yo te hablo desde el punto de vista de que tu trabajo no te realiza, y que resulta una cosa alienante,... aunque sea gratificante, no deja de ser trabajo ... siempre echas de menos algo...aunque sea alguna cosa que te guste...estás un poquito obligado a hacer eso "(980) está claro que por mucho que te guste un trabajo, pues la mayoría de la gente lo hace para, al final de mes llevarse un sueldo...yo creo que el trabajo es siempre una pequeña obligación, y aunque estés a gusto en ese trabajo ... en tu tiempo libre haces eso porque quieres... "

Los sujetos Fe3. y E. expresan dos formas de definir el trabajo y el tiempo libre, pero sobre todo manifiestan dos bases diferentes desde las cuáles se evalúan dichas esferas. Fe3. (clase media, actividad laboral cualificada) plantea la evaluación del tiempo libre desde el tiempo de trabajo. E. (clase trabajadora, actividad laboral descualificada) juzga el trabajo desde el tiempo libre. Son dos presupuestos diferentes en los que se basa la argumentación. En el caso de Fe3, lo incuestionable es la actividad laboral. Las actividades que se desarrollan fuera del espacio laboral son cuestionadas. Para E., lo incuestionable es el espacio de ocio. El trabajo sería restricción de ocio.

Fe3. hace relevante el valor utilidad. E. el valor libertad. En función del valor que se destaca, utilidad frente a libertad, afirman y refuerzan un espacio frente a otro. En el caso de Fe3 parece ser un valor que presenta una mayor orientación social (la acción se define como tal en cuanto que es útil socialmente). E, en cambio, parece proyectarse individualmente (búsqueda de libertad individual). Las interpretaciones planteadas por ambos entrevistados, además de dar razón de su forma de entender el mundo, expresan distintos presupuestos incuestionables.

TR, (845)..."yo asocio la vida, al hecho de poder viajar, poderte, sentirte más liberado, poder irte con tu novia ...a donde quieras, ...poder comprarte ...lo que quieras, todo esto,

ya para eso, necesito dinero...con dinero es más fácil, te sientes más liberalizado..."

Por tanto, si bajo la primera forma, el trabajo es entendido como fuente de equilibrio e integración entre distintas actividades, bajo la segunda forma, el trabajo puede actuar como fuente de desequilibrio. Esta concepción domina en gran parte de los estudios sobre desempleo. En algunos estudios se ha planteado la sensación de desequilibrio que se deriva de la situación de pérdida de trabajo, ya que en la situación de desempleo el individuo puede tomar conciencia del grado de absorción que el trabajo le sometía, quedando así patente su desintegración personal. De este modo, distintos autores han señalado que una importante consecuencia del desempleo es, junto a la pérdida de un modo de conseguir recursos, la confusión, el desorden y la falta de claridad en la percepción de las cosas y el cuestionamiento de la realidad del desempleado (Fineman, 1983; Rodríguez y García, 1989). Parece deducirse de estos estudios que el trabajo representa una importante fuente de enganche a la vida y a la realidad. En torno al trabajo se organiza la vida del individuo. Con la carencia de trabajo que sufre el desempleado, los sujetos parecen tener grandes dificultades en estructurar su tiempo libre (Alvaro, 1989).

Estas concepciones (primera y segunda) que plantean el trabajo y el tiempo libre como actividades complementarias o contradictorias parten, por tanto, de una **relación dialógica entre ambas esferas**. La carencia de trabajo, según estos estudios, genera apatía y pérdida de interés por el tiempo libre (Jahoda, 1982). En este sentido el trabajo aparecería como fuente de sentido del tiempo libre. La antítesis del ocio, en este caso, no es el trabajo sino el **no trabajo**. El tiempo libre **depende** intensamente del tiempo de trabajo, incluso en muchas ocasiones lo **dota de sentido** (como se pone de manifiesto en la literatura sobre las consecuencias de desempleo). El ocio no sería el "no trabajo". El "no trabajo" sería, en este caso, el desempleo. Por tanto no es que el desempleo genere desinterés por el ocio, sino que el ocio existe, en cuanto que el trabajo existe (como complemento o como negación). El desempleo es una situación peculiar y diferenciada de las anteriores que va a dar también un sentido tanto al trabajo como al tiempo libre. En este sentido, se pone de manifiesto que el desempleo puede actuar, muchas veces, como una importante forma de socialización a través de la cual el trabajo se valoriza y aparece como necesario e imprescindible.

Las consideraciones anteriores muestran que el trabajo no implica sólo la **imposición de una estructura temporal** (Jahoda, 1982), sino también la **legitimación** de ésta. Es decir, no implicaría



tanto una pérdida de interés en el ocio, como una **pérdida de sentido** del ocio. Por otro lado, como se ha comentado, el trabajo puede generar no sólo equilibrio, sino también **desequilibrio**. Al igual que el sentido del ocio viene dado por el trabajo, también la falta de interés por el ocio puede venir dada por el trabajo, como reflejan algunos de los entrevistados.

No sólo los estudios sobre desempleo, sino también gran parte de las investigaciones sobre actitudes hacia el trabajo han partido de estas dos concepciones anteriores por las cuales se observan ambas esferas, trabajo y tiempo libre, en una relación dialógica. Tomemos como ejemplo los estudios sobre implicación en el trabajo. Así se plantean aspectos como los siguientes: Una "excesiva" implicación en el trabajo (absorción laboral) disminuye el interés hacia otras actividades no laborales (familia, ocio, amigos) (Lorence y Mortimer, 1981) o lo contrario genera una excesiva valoración del tiempo libre (Vallés, 1989). En estas investigaciones subyace el supuesto de que el individuo "debe" mantener un equilibrio entre sus distintos roles, laboral y extralaboral así como entre los ámbitos público y privado. La falta de implicación o la implicación exclusiva, bien en el trabajo o bien en el tiempo libre, son percibidas como negativas, dada la asunción de un necesario equilibrio entre actividades que se contraponen. Al basarse la definición que muchos autores manejan de tiempo libre en su relación con el trabajo, el resultado es asumir que entre trabajo y tiempo libre debe haber una relación de equilibrio que debe respetarse a menos que se desee anular una de estas actividades. Este razonamiento circular: definir el tiempo libre a partir del trabajo y a partir de ahí plantear que el sentido al ocio viene dado a través del trabajo, omite el estatus del ocio como actividad en sí misma, no necesariamente, ni en todo momento ligada al trabajo.

Esto nos conduce a una tercera forma de entender el tiempo libre, por parte de los jóvenes entrevistados, como ámbito desligado del trabajo.

FJ, (2375)..."no soy la misma persona....no llego a ser igual,...dentro que fuera del trabajo, ...porque son dos mundos, o sea, tu estas en la calle, ...tú vives tu vida...en cambio en el trabajo tienes a ... gente, tienes que hacer tu trabajo,...miras a tu alrededor...en la calle soy más alegre...y no miro tanto a las personas..que van a decir...haces tu vida..."

Tr,(450)... "mientras trabajas tienes que trabajar, tienes que tomarlo en serio y no puedes hacer el tonto ... reaccionas,...te desahogas..porque estás en el trabajo..."

FE3,(19)."yo no soy una persona que me meto en una empresa y me tiro doce horas diarias...no vivir para la empresa...creo que todo se puede combinar, aunque parece mentira....yo creo que existen unas horas de trabajo y unas horas de ocio, yo de hecho he estado trabajando y no he dejado de hacer lo que hacía cuando estudiaba, (...) porque para

mi tan importante es el trabajo, como que yo pueda luego disfrutar de las ganancias de mi trabajo, yo puedo disfrutar trabajando, pero además de disfrutar trabajando luego me gusta disfrutar digamos a nivel personal (...) hay que distinguirlo un poco, ...si soy capaz de cumplir con mis horas de trabajo, yo no tengo por qué quedarme más, me gusta luego disfrutar,.."

Como en la segunda concepción anteriormente observada (el trabajo y el tiempo libre como espacios en una relación de contradicción), cada ámbito es concebido como sujeto a distintas reglas de funcionamiento; pero al contrario que en esta segunda concepción, se entiende que ambas esferas, más que contradictorias, son independientes la una de la otra.

F, (885)... "para mí el ocio es el ocio y el trabajo es el trabajo..."

EL,(195)..."yo quiero dejar claro cuál es mi trabajo, cuál es mi tiempo libre, porque yo hago más cosas, aparte de estar trabajando, hay gente para la que la Informática constituye su vida...yo no, yo me dedico a otras cosas porque si no me sentiría muy incompleta..."

Esta relación de independencia entre ambas esferas muestra cómo la valoración por parte de la juventud de la esfera de ocio, no implica la desvalorización del trabajo. Cuando se considera la idea de que el trabajo y el tiempo libre mantienen una relación de contradicción o de complementación, se deduce de la búsqueda de autorrealización en el consumo o en el ocio (Vallés, 1987; Mills, 1957) una menor implicación en la actividad laboral. Sin embargo, observamos que gran parte de los entrevistados que proceden de clase media, con una fuerte implicación en el trabajo, también valoran intensamente el ocio. Así se observa una doble demanda, propia especialmente de los estratos medios, a mi parecer contradictoria: por un lado, se valora la búsqueda de autorrealización en el trabajo, y por tanto se estimula la implicación en dicha esfera laboral y, por otro lado, se valora la búsqueda de hedonismo, de consumo y de placer. Este último aspecto hace de la esfera de ocio un espacio tan legítimo como lo es la esfera laboral. Por ello no se deriva necesariamente de la búsqueda de autorrealización a través del ocio una orientación instrumental hacia el trabajo.

Para resumir, hemos observado que en el discurso de los entrevistados han aparecido fundamentalmente tres formas de entender el trabajo en relación al tiempo libre. Bajo una **primera** forma se considera al trabajo como actividad evidente desde la que se define el ocio.

P,(305)..."yo estoy trabajando, no porque no tenga más remedio, yo vivía fenomenal y tenía todo...sino porque me gusta la sensación de hacer algo ...soy una persona que no puedo estar parada, tengo que estar continuamente trabajando ...antes, me levantaba... estudios, comía, ...no había hecho nada..."

Una **segunda** forma se basa en dar por supuesto el tiempo libre y desde él se cuestiona la actividad laboral. Bajo esta forma, los individuos entienden el ocio como el espacio que presenta aquello de lo que el trabajo carece y censuran las incursiones del trabajo en el tiempo libre.

FJ.,(22)... "la gente en el trabajo, sale muy estresada...no hace más que pensar en sus problemas, yo por ejemplo..., no paro de comerme el coco, salgo del trabajo, o sea, lo que es para mí la vida en este momento, salir del trabajo y estar amargado.."

Una **tercera** forma considera el trabajo y el tiempo libre como independientes entre sí, dos mundos regidos por reglas diferentes.

El trabajo, por tanto, no es siempre el principal estructurador de las actividades. El trabajo no aparece siempre como la actividad evidente. El tiempo libre, unas veces relacionado con el trabajo y otras no, tiene, para muchos de los entrevistados, un papel central en su identidad. Por ello se pone de manifiesto el importante papel del trabajo en la dotación de sentido a otras actividades, sin concluir con ello que el trabajo sea la única fuente de motivación, como mucha de la literatura sobre desempleo parece reflejar.

Considero fundamental la consideración de las interconexiones entre los espacios laboral y libre, ya que, como algunos autores (Alaluf, 1986; Sainsaulieu, 1977/88) han constatado, las carencias presentes en el espacio laboral a distintos niveles (expresión personal, disposición de poder...) pueden verse compensadas por su ejercicio en otras esferas. Como ejemplo ilustrativo, Sainsaulieu observa que los tipos de relaciones interpersonales y el acceso al poder en la situación de trabajo son resultado, no sólo de presiones internas (condiciones de trabajo, contenido de la tarea...) sino también externas, ya que la familia o el tiempo libre pueden actuar como espacios alternativos de acceso al poder que permiten, muchas veces, compensar una carencia de poder en el trabajo. En nuestros datos, hemos observado también que muchos de los individuos que conciben el trabajo como una esfera restrictiva y coactiva buscan en el ocio la posibilidad de libertad y de dignidad personal que les son negadas en el trabajo, lo cual les permite adaptarse a las restricciones a las que el trabajo les somete.

El,(830)... "tengo un amiguete que estaba trabajando en una empresa de bebidas ...se pasaba toda la mañana cargando y descargando camiones, pero luego al chico éste le gustaba mucho el teatro y me decía que bueno, por la tarde, pues iba a ensayar y tal y cual y él me decía que menos mal que por las tardes que podía hacer ésto, el teatro, porque decía que si no, que es que le daba un patatus.."

Esta situación, tal vez, puede explicar la actitud bastante adaptativa al mundo del trabajo, antes comentada, a pesar de las condiciones de precariedad laboral extendidas entre los jóvenes, sin por ello resignarse a la degradación personal que pueden implicar trabajos que son concebidos como humillantes por su capacidad de alienación personal. A ésto volveremos en otro momento.

Estas distintas concepciones acerca de la relación entre el trabajo y el tiempo libre, más que distribuirse de forma diferencial entre los grupos sociales, el mismo sujeto o grupo social puede expresar varias formas de entender dicha relación. Esto muestra hasta qué punto estas distintas concepciones pueden cumplir una gran pluralidad de funciones en distintas situaciones: adaptación a la situación laboral, respuesta a una presión normativa, distanciamiento de espacios sociales potencialmente degradantes o resolución de conflictos valorativos. Por tanto, **no hemos constatado, en nuestros datos, una clara diferenciación de concepciones según los grupos sociales.** Tal vez, pudiera observarse una mayor presencia de concepciones ligadas al trabajo y al tiempo libre como actividades complementarias en las situaciones laborales más descualificadas. Sin embargo también es expresada por estos grupos sociales una concepción de estas actividades como contradictorias o independientes.

Esto pone de relieve la dificultad de plantear afirmaciones claras acerca de una posible mutación del valor trabajo fundada en la supuesta sustitución en la escala de valores del valor trabajo por el tiempo libre. Se observa, en concordancia con algunos de los últimos datos acerca de los valores del trabajo, la existencia de orientaciones plurales hacia la actividad laboral, tal vez como resultado del deterioro y de la precariedad que caracterizan el ingreso de los jóvenes al mundo del trabajo.

### 3. El trabajo como reconstrucción simbólica de la realidad

#### 1. Consideraciones previas

La inserción laboral puede influir intensamente en las teorías sobre la realidad que orientan la relación del joven con el mundo. No se trata tan sólo de un contacto con una nueva parcela de la realidad, sino que, más bien, se puede generar un proceso más profundo de modificación de algunas de las bases que definen las concepciones del joven acerca del mundo. En palabras de Sainsaulieu (1977/88) ..."En la dinámica de las relaciones interpersonales, con sus presiones, conflictos, desigualdades de poder, fenómenos de identificación, se elabora la dinámica de las conductas, de las representaciones y sociabilidades comunes (...) Los efectos culturales de las relaciones laborales no se limitan a normas de comportamiento, sino también a representaciones

colectivas, valores comunes de acción y formas de entender la empresa y el poder ..." (p.64).

A2,(475)... "estamos todo el día allí, entonces no es sólo trabajar, hablas con la gente ... tienes un entorno de gente que ... por ejemplo cambia del que podía tener yo en la facultad, estabas con gente de tu misma experiencia que ha vivido lo mismo que tú, y no es como aquí, que tienes a gente de más o menos experiencia, o sea, gente diferente, distinta, y para mí es muy positivo (...) vas viendo como actúa la gente,... yo creo que de ver mucho se puede aprender, y se observa, si te fijas en la gente..."

A2. subraya el importante papel que juegan los compañeros en la integración laboral del joven, pudiendo éstos actuar, especialmente en las primeras etapas, como modelos de comportamiento. La inserción laboral puede estimular, por tanto, la interiorización del joven de la realidad definida por sus compañeros.

Ra2, (1104)... "yo siempre he dicho que desde que he empezado a trabajar entiendo a Marx, a la teoría de Marx, ...yo de pequeño siempre he dicho, es que Marx es un cabrón, mira que quitarle a los empresarios...las ganancias que tenían para invertir ... ahora lo entiendo es un tío guay (...) me doy cuenta de la diferencia en que, yo a lo mejor en un día, yo si gano 60 o 70000 pelás al mes, a lo mejor factura al mes dos millones, ¿dónde está la diferencia?..."

Ra2. expresa dos perspectivas mantenidas en distintos momentos de su ciclo de vida sobre un mismo tema: la legitimidad del conflicto capital/ fuerza de trabajo. Tras su inserción al trabajo, se opera una redefinición de los actores de tal conflicto y del sentido de sus comportamientos. En una primera toma de postura, Ra2. definía dos actores sociales: el que trabaja con la inversión de su capital (empresario) y el que trabaja con la inversión de su fuerza de trabajo (empleado). Bajo tal definición, el conflicto entre ambas partes no sólo no existe, sino que tampoco es legítimo su planteamiento. Lo incuestionable aquí sería una definida ley de intercambio: al igual que los trabajadores invierten su fuerza de trabajo, el empresario invierte su capital, formas ambas legítimas de dotarse de ganancias y recompensas, que implica por tanto la cooperación y la colaboración de ambas partes ante intereses comunes.

Con el ingreso al trabajo, el sujeto reformula los términos bajo los que se construía el argumento anterior. Así, cuestiona la legitimidad del recurso utilizado por el empresario para dotarse de ganancias. Ello conducirá a redefinir tal supuesta **relación de cooperación** en una **relación de explotación** del grupo dominante (empresarios) sobre el grupo dominado (empleados). El hecho de repartir las ganancias de los empresarios pasa de ser interpretado como un acto injusto, a entenderse como un **acto de justicia**. De ser **ganancias**, entendidas como motor dinamizador del

proceso productivo, pasa a ser plusvalía: **beneficio** conseguido por detentar una posición privilegiada (ser dueño de los medios de producción), más que por el trabajo del empresario. De definirse **intereses individuales** legítimos, se observa como **intereses de clase ilegítimos**. En el primer caso, los ingresos elevados se justificarían como el premio a su esfuerzo inversor. En el segundo, sería algo arbitrario, fruto de la explotación.

Este es un ejemplo de los muchos, planteados por los jóvenes entrevistados, sobre el cambio operado en la forma de concebir e interpretar distintos aspectos de la realidad, tras su inserción al trabajo. ¿Cómo entender el potencial socializador de esta experiencia laboral? ¿Qué fundamenta este irreversible proceso de acercamiento a la realidad definida por el mundo adulto? En las líneas siguientes nos detendremos, en primer lugar, a observar cuáles son los aspectos que *explican la importante influencia de dicho proceso de inserción en la reconstrucción simbólica de la realidad del joven* (2). Veremos que a esta situación contribuyen tanto las características específicas de la situación laboral (a) como las características ideológicas de este proceso de transformación social (b). En segundo lugar, veremos algunas de las consecuencias del impacto socializador en función de la situación social del joven (3)

## 2. Aspectos sociolaborales que explican el poder socializador

### a. Características peculiares del contexto laboral

Aunque la posibilidad de entrar en contacto con personas que mantienen nuevas formas de concebir el mundo no sea específica del espacio laboral, sin embargo, la situación laboral cumple unas condiciones peculiares para este enfrentamiento, de forma más intensa, con perspectivas diferentes acerca de la realidad. La **dependencia** del sujeto de los otros y, por tanto, la susceptibilidad de ser influido, son más intensas en las primeras etapas de la inserción laboral, como veremos en otro momento. Esto hace al sujeto más vulnerable y receptivo a la influencia de los compañeros. En ámbitos no laborales, donde se relaja la presión para la convivencia e interacción, el individuo tiene la posibilidad de buscar situaciones que confirmen sus opiniones y sus perspectivas sobre el mundo. De este modo se evita la disonancia (y el consiguiente malestar) generada ante el contacto con sujetos que mantienen perspectivas diferentes de la realidad y que, por tanto, pueden llegar a cuestionar profundamente ámbitos significativos de la realidad del joven. Por el contrario en el contexto laboral, el sujeto tiene que convivir con personas a las que, en principio, no ha podido elegir.

Al carácter impuesto de las relaciones en el entorno laboral hay que añadir la dificultad, expresada por algunos entrevistados, de manifestar una posible oposición que resulta del contraste de posturas. Las tensiones y enfrentamientos existentes en el contexto laboral tienden a no expresarse (o a expresarse en menor medida que en otros ámbitos sociales) por la fuerte **dependencia** de unos sujetos frente a otros y por las **demandas informales** mantenidas en la situación de trabajo, que tienden a abolir todo posible conflicto. Esto hace que el margen de negociación dialógica de la propia posición sea menor.

FR, (1305)... "lo que hace uno puede ...si alguien hace algo mal repercute en el otro, (...) aquí te tienes que pensar más las cosas, incluso preocuparte más por el otro, (...) yo con L., a lo mejor no diría un chiste o cualquier cosa ... que a lo mejor le sentara mal, ...cosa que por ejemplo, con mis amigos ...era otro juego, (...) con L. yo no lo haría, porque yo sé que incluso le podría afectar (...) el mundo del trabajo es distinto ... hay que tantear para, ... aunque lleves una relación estupenda con tus compañeros, siempre tienes que ir con cuidado, tanteando el asunto, no tratando de molestar a nadie, ...es incluso una postura egoísta de, estar bien con alguien para que ese alguien esté bien contigo, ...límites tus pensamientos, incluso involuntariamente (...) nunca lo he hecho de decir, estoy hartito, el hecho de mostrarte como realmente estás (...) que todo vaya lo mejor posible, entonces si sabes que hay problemas, para que vas a hacer que esos problemas sean mayores...fuera es distinto, o sea, fuera puedes establecer una conversación más a gusto, sin límites."

Dada la mayor dificultad existente en el entorno laboral para la **afirmación de las diferencias**, los sujetos se ven abocados a la consideración y negociada aceptación de éstas. Es decir, la inserción laboral puede someter al sujeto al planteamiento de "lo implantable", de lo que no se sometía a cuestión, lo cual tendrá, inevitablemente, una importante influencia en su percepción de la realidad. Es decir, puede generar un replanteamiento de aspectos incuestionables del mundo del que procede el sujeto.

El proceso anterior se ve reforzado con la integración del sujeto en nuevos grupos. El ingreso en nuevos grupos conduce al sujeto a la búsqueda de un **consenso** con los miembros de éstos que permita la confirmación de opiniones y creencias del joven, pero también que le sitúe como miembro **aceptado y legítimo** del grupo. Este proceso es fundamental en la adaptación laboral del trabajador.

#### b. Características ideológicas del proceso de transformación social

Junto a las características específicas de la situación laboral, juegan también un papel importante las características ideológicas del proceso de transformación social, como por ejemplo, la **naturalización de dicho proceso**. Este proceso de interiorización de la realidad adulta se observa,

muchas veces, bajo un carácter de ley natural.

FR, (555)..."una persona mayor ... a la hora de darte un consejo, aunque a tí te sune a tonterías, como me ha pasado muchas veces, incluso con mi padre que me dice, mira, hijo, yo pienso que ésto, y ésto, y por dentro estoy pensando, vaya tonterías que me estás diciendo, a lo mejor dentro de seis años esas mismas tonterías, digo, qué razón tenía" ...

JA, (151)..."son muy falsos, (...) te vienen ... contando una película... es como la mili, que vas de pardillo, y tú te vas guiando de lo que se supone que es una buena persona, y luego, cuando te das cuenta te da un hachazo, (...) yo siempre me he llevado muy bien con la gente y me he fiado de la gente, (...) es una especie de madurez, más que el que te vuelvas receloso, .. ya con el tiempo vas diciendo,...si me meto mucho me van a dar el estacazo..."

Los cambios observados en la forma de percibir la realidad tienen una naturaleza **excluyente e irreversible**. La adopción de nuevas concepciones, más que ser entendida como la integración de una percepción distinta de la realidad, será comprendida como el paso de lo **irreal a lo real**. Así, las representaciones colectivas mantenidas por el joven antes de su ingreso aparecen ligadas a lo "inmaduro", al "sueño", al "mundo de la fantasía" quedando definido como "irreal" y falso. La irrealidad de esta otra concepción de la realidad (de la que se procede), más que juzgarse de forma negativa y censurable, se sitúa en el plano de lo ideal (opuesto a lo real): del "deber ser". La adopción de nuevas concepciones sobre la realidad, a través del trabajo, es comprendida e interpretada como el paso a la realidad, al "ser".

MJ, (10)..."la sensación de estar en el mundo real, y, trabajando en sí, pues la tengo..."

FJ, (21)..."te hace madurar mucho, y te hace pensar mucho, y ...te hace más listo de lo que eras (...) Es lo que te digo, que no te puedes fiar de mucha gente, tu siempre en un trabajo siempre vas como bueno, ¿sabes?, y te están pinchando por todos los sitios, o sea, cuando llevas en un trabajo un tiempo, no mucho, como lo que pueda llevar yo, te das cuenta de muchas cosas, que...joder, a lo mejor en otro trabajo ya sabes como va a ir, entras de nuevas y dices, bueno, todo va a ser igual, la primera te la dan, pero la segunda no..."

De este modo, algunos de los jóvenes entrevistados califican la incorporación al trabajo como un proceso de maduración "te hace más listo de lo que eras" (FJ.21). Plantean así una oposición valorativa que sitúan temporalmente: "más listo" (presente)/ "tonto, bueno" (pasado). El "bueno" es el que *no conoce, el que no sabe las reglas que definen el comportamiento humano, el que no toma conciencia de la "realidad", el que "no está en el mundo"* (MJ.,10). Las reglas que definen la interacción en el mundo juvenil aparecen como irreales. No son juzgadas como diferentes sino como falsas. El **"tiempo" es el principio que hace a lo irreal verdadero**: "El tonto se hace listo con el tiempo". Para muchos jóvenes de nuestra muestra **el tiempo implica maduración**. Observamos,



de este modo, los importantes componentes socializadores puestos en juego con su ingreso al trabajo. Lo más notable a destacar de esta situación es que este proceso de maduración, vinculado a la edad, es equiparado y localizado en el momento de ingreso al trabajo. De este modo parece que para estos sujetos el tiempo realmente interviene con el ingreso al "mundo real" (esfera laboral).

An2, (410)... "eso me doy cuenta cuando voy a la universidad, y pienso pues, ... así he sido hace medio año, un año y ...ya me queda un poco lejos ...y lo echo de menos, tú crees que eres el mismo pero no, no sé por qué vas ahí y chocas un poco ...no sé, por qué ya ves a la gente más joven y tu te ves más viejo"

Esto hace que la relación entre el grupo de jóvenes y de adultos no sea entendida, por gran parte de los jóvenes entrevistados, en términos de oposición (en un sentido generacional) sino, más bien, como **integración**: todo joven tendería, por definición, a convertirse en adulto.

FR, (565)... "lo típico, unos papelitos que dicen...con quince años dices que tu padre es un idiota, con veinticinco años, mi padre tenía un poco de razón, con cuarenta años que listo era mi padre, y cuando tienes cincuenta años dices, que mi padre era un sabio, (...) cosas que yo veo de una forma, probablemente dentro de algunos años yo las vea de otra..."

Se observa que la referencia que utiliza este sujeto para evaluar sus propios comportamientos es la del grupo adulto con el que se ha relacionado en su entorno laboral, más que la del grupo de jóvenes del que procede.

MJ,(13)... "tener más cabeza, pues eso, ser más sensato, y las cosas esas que dicen los adultos..."

De este modo, el ingreso al trabajo parece ser calificado como un "renacer al mundo real". Por tanto, además de la naturalización de dicho proceso por gran parte de los sujetos habría también otro aspecto importante a considerar en esta interiorización de la realidad que representa el trabajo. Las normas y las representaciones sociales vigentes en el lugar de trabajo, con las que el sujeto se pone en contacto, son entendidas muchas veces como válidas no sólo para la situación laboral: **hay un proceso de generalización por el cual se pasa a hablar del mundo en general, no sólo del trabajo.**

Ra2, (30-60)... "sabes más o menos cómo hacen, (...) te permite conocer cómo funcionan las cosas, que sabes que todo va a funcionar en esta vida por medio de favores, ...Ra2,(210-15) ... "la soltura, la seguridad que te da, que si sigues en ésto, va a llegar un momento que te vas a conocer todos los trucos y todas las cosas para ser... ya no te sientes una persona normal, ya te preguntan eres normal o de gestoría, sabes que ya, la mayoría de la gente

a lo mejor no sabe..." Ra2,(240-250) ... "porque es que sólo se mueven, mira ... es que todo funciona así, todo.."

Tras la inserción laboral, Ra2. construye una forma de explicación que él extrapola a todas las interacciones sociales, tanto laborales como no laborales. Esto pone de relieve la importancia de esta inserción laboral en la reproducción ideológica de la sociedad adulta.

### 3. Carácter diferenciado del poder socializador según la situación del joven

Por tanto, el ingreso al trabajo es observado, por gran parte de los jóvenes de nuestra muestra, como la integración en el mundo adulto, entendiendo como tal el mundo real. Sin embargo el impacto de dicho proceso varía, en gran medida, según las condiciones sociales y laborales. En las situaciones de inserción más precarias, esta inserción parece ser más dolorosa por la posición en la que sitúa al joven y por el carácter inevitable y necesario bajo el que se concibe la propia situación. De este modo, el enfrentamiento del joven ante concepciones diferentes de aquellas que fundamentaban el espacio juvenil es observado de forma dolorosa. **El mundo de lo real es, para muchos de estos jóvenes, un mundo pesimista, regido por el conflicto y por la desconfianza, el miedo y la sospecha.** El mundo de lo "ideal" del que proceden es definido como un espacio de solidaridad interpersonal. El ingreso en los sectores más desfavorecidos del mundo laboral sitúa a estos jóvenes en una posición desventajada, ofreciéndoles una perspectiva pesimista acerca del mundo y su posición en él, pero sobre todo transmitiéndoles un fuerte sentimiento de impotencia. La escasa confianza que mantiene el joven de salida de esta situación le hunde todavía más en la impotencia. Este proceso es vivido, por estos jóvenes, como sometido a la ley del tiempo. Está presente un sentido de tiempo fatalista que transforma al individuo sin que éste pueda hacer nada contra ello. Esto explica la tendencia (contradictoria pero no por ello incompatible) a denunciar la injusticia y, al mismo tiempo, a reproducirla. Esto hace que, por ejemplo, la demanda informal de cohesión grupal en el lugar de trabajo se vea confrontada con una representación social sobre las relaciones personales, que fomenta actitudes marcadamente defensivas. Se reclama solidaridad y se promueve la desconfianza. Curiosamente para muchos de estos individuos en situaciones laborales descualificadas la inserción más plena en la sociedad, a través de su integración en el trabajo, puede estimular una fuerte desconfianza hacia la sociedad como comunidad, en cualquiera de sus manifestaciones: institucional, grupal, etc.

Lu,(1920)..."la sociedad, te hace malo...., tú que tienes una mentalidad, cuando vas creciendo a los 18, a los 19 años, y a base de palos vas aprendiendo, (...), porque claro, cuando eres un crío, que es lo que pasa, que eres un crío y te las están dando todas con

queso,... en todos los sentidos, en el trabajo, en eso, en lo otro, y a base de esos palos que tú te vas llevando, vas cogiendo firmeza ... y aunque a tí no te parece, pero, te metes dentro, ...te vas volviendo igual, porque a lo mejor al principio, ya te digo, cuando eres más ...joven, no miras nada, .. ahora miras, porque ya te has afianzado, (...) me han dado treinta palos, y ya, me puede venir Rita la Cantaora, que ya no me dan uno más, ...te hacen ser malo, eso es la sociedad (...) cuando eres más joven ...se dice, ¡si haces las cosas sin cabeza!, sin cabeza no, ...te crees que todo el mundo es como tú, pero luego, hasta que te van dando palos, y luego ya ...vas sentando cabeza, vas creciendo, te vas volviendo malo...te crees que como todo el mundo es igual que tú, no tienes problemas,...no ves el mal, ...no es que esté sin cabeza, es como debería ser ...yo me acuerdo que en mi barrio...nos sentábamos a hablar, y...uno compraba tabaco, el otro compraba cerveza, el que tenía dinero tenía... y el que no, no, yo ahora mismo, por ejemplo, es que ese tío, no paga nunca, este tío, si no paga es porque no tiene...vamos que no te importaba, no lo mirabas....se hace más, con malicia,...antes lo hacías más sin pensar, no es que sin pensar, es que es lo suyo..."

Esta representación social sobre las interacciones personales, propia especialmente de los estratos sociales más desfavorecidos, plantea una evaluación contradictoria: por un lado culpabiliza a la naturaleza humana, (haciendo a la maldad intrínseca al sujeto humano: "malo por naturaleza") y, por otro lado, culpabiliza a la situación ("la sociedad te hace malo": Lu (920). De esta forma se hace responsable a la sociedad (o a cualquier otra representación de lo colectivo) de presionar al individuo generando indeseadas metamorfosis.

Esta manifestación de representaciones sociales contradictorias en un mismo discurso, que implica simultáneamente actitudes defensivas y solidarias, es una característica importante de gran parte de los jóvenes de nuestra muestra en situaciones laborales precarias. ¿Cómo entender tal contradicción?. Veamos un extracto del discurso del sujeto FJ. Me extenderé en este ejemplo porque considero que es representativo de la situación actual de algunos jóvenes españoles, sobre todo jóvenes de clase trabajadora. Observaremos que las características del contexto laboral español, como por ejemplo, la intensa inseguridad laboral, las injustas y desiguales condiciones de trabajo y la presencia de situaciones diferenciadas (distintas condiciones laborales a nivel de salario, tipo de contrato, condiciones de trabajo, en una misma situación laboral en función, sobre todo, de la edad), pueden generar importantes contradicciones en las prácticas de construcción de sentido del sujeto a la experiencia laboral. La existencia de dicha precariedad puede estimular tanto actitudes cooperativas que hagan frente a ésta, como comportamientos insolidarios e individualizados. Cojamos tres momentos del discurso del sujeto FJ.

FJ,(4)..." el rico cuanto más tiene más rico, el pobre cuanto menos tenga mejor, o sea, el rico cuanto más tenga, más se va a enriquecer, y más va a ir a por los demás, eso lo tengo muy claro, entonces la clase obrera (...) yo es que me considero pobre y encima robao....hay demasiada diferencia, o sea...están los ricos y los pobres, o los ladrones y los pobrecitos

a los que roban, y no hay más (...) lo que pasa es que mucha gente tiene miedo, tiene trabajo y ...lo que habría que hacer era plantarse en Madrid ,...darlos caña, y salir todo el pueblo a la calle, ...no vamos a trabajar hasta que no se solucionen las 3000 pesetas todos los meses, lo que pasa es que claro hay que tener una mentalidad,..., la gente debiera tomar conciencia del asunto y decir, ...la gente se limita a hablar, si es que joder, ...pero nadie toma una determinación..."

FJ.(9, 10)..."es lo que yo no entiendo, un señor que llega allí, y ...es que es penoso, tiene el mismo cargo que yo y yo me estoy partiendo el lomo y él está cobrando a lo mejor, treinta o cuarenta mil pesetas más y no hace nada...yo puedo realizar el trabajo, cuatro veces en un día más que él, (...) un señor que tiene que trabajar lo mismo que yo, aunque esté fijo, que tiene que decir, estoy fijo, aquí, porque me lo he ganado yo, y porque trabajo...si una vez que te hacen fijo, por que tienes que, digamos aprovecharte de la empresa, o sea, eso es una cosa que no entenderé una vez que te han hecho fijo...es fijo porque la empresa ha visto en él que ha trabajao, ...una vez que le hayan hecho fijo no tiene que bajar su nivel de rendimiento (...) yo, me estoy partiendo la espalda, y le estoy viendo a él que está fijo...

FJ, (9, 19), si tu estás fijo es porque te lo has debido ganar (...) en un momento determinado has respetao que te paguen eso, ...el tema en ese momento para mí es eso, que en un momento me hagan fijo,...te acoges a un sueldo , que no está en relación al trabajo, te acoges porque tienes que acogerlo, y porque tienes que ganar dinero a la fuerza...yo estuve en el paro y me salió esto y lo cojí, o sea, estás en el paro, si te sale un trabajo, joder, cojelo, si estás en el paro es porque estás ahora mismo parado, porque no tienes trabajo,si a ti te ofrecen un trabajo, y es que no es que te gusta...es que tengo que trabajar, y entonces claro, hay mucha gente que dice,...oye es que me han ofrecido un trabajo de no sé qué y no lo he aceptao,(...) a mí me daría igual trabajar de lo que sea,...yo sé que tengo que ahorrar un dinero, e intentar que me hagan fijo en cualquier trabajo, y me lo tengo que ganar...yo sé que las cosas están mal, que no encuentra trabajo cualquiera,(...) para mí la gente tendría que trabajar en lo que se le ofrece..."

Veamos con detenimiento en primer lugar el **objeto de explicación** dominante en las tres partes de este extracto. En la primera parte (FJ.,4) se trataría fundamentalmente de las diferencias sociales y la desigual distribución de la riqueza. En la segunda parte (FJ, 9,10) se explica la naturaleza que fundamenta el comportamiento laboral de los compañeros. En la tercera parte (FJ, 9, 19) se plantea el significado de la adaptación incondicional a las condiciones del mercado.

¿Por qué estos aspectos anteriores **necesitan** una explicación? En el primer caso, tal vez, porque las diferencias sociales se interpretan como injustas, lo cual define una necesaria oposición social que intervenga frente a la injusticia socialmente definida; en el segundo caso porque el comportamiento laboral de los compañeros se muestra diferente que el propio y en el tercer caso, por la existencia de una disonancia cognitiva entre juicios anteriores ("empresario como ladrón") y posteriores ("empresario como buen padre").

Observamos cómo el joven se sirve en los tres extractos del discurso de una particular definición

dada: en el primer caso, de la inaceptabilidad de la injusticia que hace que ésta tenga que ir acompañada de resistencia; en el segundo caso, de una noción de contrato como relación voluntaria acordada entre ambas partes, lo que implica el compromiso y deber de cada parte; en el tercer caso, del trabajo como fuente de dignidad personal (El desempleo supone una humillación personal y una censura social).

Desde estos presupuestos se legitima una específica polaridad: en el primer caso, el carácter conflictivo de las relaciones laborales (empleador/empleado), en el segundo caso, la oposición trabajador fijo/trabajador temporal y en el tercer caso, se deslegitima cualquier oposición.

Por tanto, en las tres partes del discurso son distintos los aspectos que se consideran que reclaman una justificación: en el primer caso, la falta de acción individual y colectiva, en el segundo caso, el propio comportamiento adaptativo y en tercer caso, la violación de una demanda normativa de cohesión endogrupal.

Esto explica la pluralidad, muchas veces contradictoria, de repertorios interpretativos a lo largo del discurso. En la **primera** parte apela a dos leyes:

a) leyes naturales: Papel de lo histórico

b) leyes sociales: Papel de la coacción

a) Papel de lo histórico: La naturalización del funcionamiento social convierte al sujeto en objeto de la lógica social. De este modo, la sociedad parece reproducirse de modo cíclico. El papel de los actores en la explicación de los hechos sociales es secundario, lo que conduce a la impotencia y, por tanto, a la **irresponsabilización** de los sujetos.

b) Papel de la coacción: Frente a la apelación a las leyes naturales, el sujeto subraya, en un segundo momento, el papel de los factores sociales. Esto permite responsabilizar al actor y, por tanto, censurar al trabajador por su comportamiento insolidario y adaptativo. El individuo se convierte así en sujeto de cambio social, potencial modificador de una situación injusta. Esta definición asigna al grupo de trabajadores la "misión" de cambiar una situación injusta. Esta definición justifica la demanda grupal de una actitud combativa con el exogrupo de los empleadores. La desvinculación entre el comportamiento (falta de acción) y la norma será, sin embargo, explicada bajo un doble mecanismo: por un lado, la existencia de presiones coactivas (posibilidad de rescisión del contrato) y, por otro lado, la presencia de factores cognitivos (no representación de la situación laboral en términos de dominación: ocultación ideológica).

Esta apelación a distintas leyes, naturales y sociales, otorga una determinada identidad a los actores: empresario: "ladrón" (sujeto de injusticia) y trabajador: "víctimas de robo" (objeto de injusticia). La apelación a leyes naturales y sociales hace al trabajador sujeto (responsable) y objeto de esta situación y por tanto, al mismo tiempo que se acusa, se defiende y se justifica. Se cumple así un doble objetivo: defender la propia posición sin por ello caer en el pesimismo y en la desesperanza.

En la **segunda** parte, las contradicciones discursivas son todavía más evidentes. Veremos que la polisémica posición frente a la demanda de actitudes cohesivas va a verse modificada ya que se acude a otra interpretación del sentido del contrato laboral. Si antes el contrato actuaba como una fuente de coacción, ahora va a ser observado como una fuente de deber, lo que tiene importantes repercusiones en la interiorización de la presión normativa, tal y como veremos en otro momento. Para ello se invoca a la legitimidad normativa que se deriva de la consecución de un contrato. Para plantear una categorización en estos términos se sirve de una concepción social ampliamente extendida en el "conocimiento de sentido común", según la cual, el contrato fijo se traduce en desmotivación, desresponsabilización y falta de interés por el trabajo. Tomemos, por ejemplo, el caso de los estereotipos acerca del funcionario que denuncian el carácter improductivo del sector público. Estos estereotipos y concepciones sociales legitiman estrategias del empleador para adquirir más poder y justificar la posición empresarial frente a aspectos que hoy en día constituyen un importante y polémico centro de debate en la opinión pública española: la flexibilización de contratación. A esto también volveremos en otro momento.

Si en la primera parte del discurso, la apelación a leyes sociales o naturales permite justificar hasta cierto punto la falta de acción, en esta segunda parte del discurso la censura aparece planteada de una forma mucho más firme. De este modo, un comportamiento de un sujeto que transgrede la norma (el contrato) es calificado de "inmoral". Por tanto, se destacan los componentes voluntaristas de la acción, frente a los coactivos, de modo que la oposición manifiesta empleador/empleado se traslada a la oposición trabajador/trabajador. Así, un comportamiento adaptativo y sumiso no se contradice con una demanda normativa de enfrentamiento grupal. Esto permite mantener la legalidad impuesta aunque ésta aparezca como injusta. Se legitima así la propia postura y se censura el comportamiento de los compañeros.

En la **tercera** parte del discurso se apela a la **voluntad** y a la **necesidad** a un mismo tiempo. Esta

contradictoria apelación se explica si consideramos el papel que presenta en nuestra sociedad los discursos sociales sobre el desempleo que puede llegar a justificar la adaptación incondicional al mercado de trabajo. En estos discursos se asocia muchas veces desempleo a comportamiento pasivo. Esto nos permite entender como una adaptación (pasiva) al mercado de trabajo puede observarse como un comportamiento activo socialmente demandado. Por otro lado, la victimización social del desempleo (más que del ejercicio de ciertos tipos de trabajo precarios) permite justificar la aceptación incondicional de las condiciones de trabajo.

Debido a la prioridad incuestionable del trabajo (incluso ciertos tipos de trabajo) frente al desempleo para ciertos grupos sociales, y al carácter de necesidad bajo el que se definen los trabajos, la demanda de potenciales experiencias satisfactorias en el mundo de trabajo aparece definida como ilógica. Esto hace que los comportamientos selectivos en el mercado de trabajo sean muchas veces descalificados.

De este modo, observamos cómo distintos objetivos conducen al individuo a invocar el papel de distintas normas (intervención frente a la injusticia, deber ante un contrato, necesidad de ingresar al trabajo). La apelación a esta pluralidad normativa se fundamenta en la utilización discursiva de tres "verdades incuestionables": la injusta distribución del beneficio, el contrato como relación voluntaria y el desempleo como deterioro personal y social. Esto permite cumplir distintos objetivos: censurar el comportamiento de los otros, legitimar el propio, proteger la identidad social.

Resulta notable observar cómo, en muchas ocasiones, la búsqueda de protección de la autoestima y la necesidad de dar sentido a las propias actividades pueden generar la convivencia, no conflictiva, de la explotación y la adaptación. Como ocurre en el caso de FJ., la preocupación de muchos sujetos por asegurarse un sentido de identidad estable y valorada puede conducir a la reproducción de las condiciones estructurales que fomentan la inseguridad (Knights y Willmott, 1985). La necesidad de construir sentido en situaciones profundamente contradictorias puede generar respuestas individualistas al basar la defensa de su identidad en el distanciamiento de las condiciones sociales de subordinación. Esto mina el poder colectivo basado en la interdependencia, pero también reproduce los términos normativos bajo los cuales se establece tal situación. Como el joven anterior, otros jóvenes consideran la adaptación al mercado de trabajo como una conducta adecuada y censuran los comportamientos selectivos en el mercado laboral,

legitimándose, de este modo, el mercado de trabajo.

FR, (260)... "pienso, hay un dicho que dice la gente, que el trabajo, que no sé que, yo creo que esos son tonterías, de verdad, yo creo que moviéndose todo el mundo encuentra trabajo, que este incluso relacionado con tu campo, lo que pasa es que las condiciones no son tan buenas como deseas, moviéndose encuentra trabajo en su campo seguro..."

La circunstancia ejemplificada en las líneas anteriores es representativa de la postura contradictoria en la que se mueven muchos de los entrevistados de nuestra muestra procedentes de las capas sociales más desfavorecidas, en donde la condena de la oposición empresario/trabajador (por la inadecuada distribución de ingresos) se traslada a otra oposición situada entre los mismos trabajadores. A esto volveremos en otro momento. En este caso, la inserción al trabajo no se acompaña necesariamente de la interiorización del mundo que representan los trabajadores pues la precaria situación en la que se encuentran conduce al sujeto a mantener una orientación plural frente a los mismos compañeros y con la realidad que éstos representan.

Hay un segundo grupo para quienes el ingreso al trabajo también tiene una importancia fundamental. Es el caso de algunos jóvenes, que proceden de clase media y con un nivel educativo medio o alto, pero que su inserción al trabajo pasa por un primer momento de descualificación laboral (desclasados tal vez temporalmente). La inserción de estos jóvenes al trabajo va a tener también una gran influencia en su forma de percibir la realidad. Sin embargo, la influencia no va a ser tan intensa como en el caso de los jóvenes anteriores ya que la confianza mantenida en un futuro cambio de su situación hace que ésta se vea como transitoria y que, por tanto, el sujeto pueda mantener una cierta distancia de dicha situación. Muchos de estos sujetos desarrollan mecanismos alternativos de distanciamiento simbólico que matizan la influencia potencial de esta esfera laboral.

El impacto socializador de la inserción laboral es menor para aquellos jóvenes procedentes de estratos sociales medios o medio-altos y que ingresan al trabajo en actividades más o menos cualificadas. La consonancia entre su contexto social de procedencia y su situación actual va a permitir reafirmar perspectivas anteriores sin necesidad de operarse un replanteamiento de importantes bases cognitivas.

En suma, los jóvenes de nuestra muestra procedentes de distintos medios sociales expresan muy



frecuentemente la contraposición entre la concepción del mundo previa a su inserción laboral y la transmitida posteriormente. Esta situación que, especialmente en contextos precarios, acrecienta la vulnerabilidad social y la sensación de falta de control sobre su situación, es tal vez más frecuente en esta muestra de entrevistados dada su condición laboral de reciente inserción. En contextos laborales altamente precarios, si bien el potencial socializador será muy intenso, sin embargo la interiorización del mundo que los compañeros de trabajo representan va a verse matizada por la contradictoria posición en la que sitúan al joven, tendiendo a estimular, muchas veces, respuestas individualizadas. Estas, más que cuestionar el potencial socializador del lugar de trabajo (dado el distanciamiento respecto al grupo de compañeros que actúa como agente socializador) lo acrecienta ya que va a generar que, a pesar de que se denuncie la base social que fundamenta las condiciones de precariedad laboral, esta precariedad sea afirmada y reproducida por el sujeto.

#### 4. Modificación de los espacios simbólicos en los que se construye la identidad

##### 1. Consideraciones previas

Un cambio en la posición social, como es la inserción al trabajo, supone una modificación de los referentes normativos a través de los cuales se construye la identidad y se orienta el comportamiento.

SE, (730)... "yo creo que he madurado más (...) eres más responsable de tus actos..."

AR, (1050-1085) "...soy distinta, aquí soy como más responsable, (...) porque yo soy una tía responsable, lo que pasa es que cuando estoy allí, (...), ando todo el día en la calle, o sea que soy bastante juergas ... pues allí me conocen en ese aspecto (...) que puedo parecer simple, en una primera vista, pero en realidad, como todo el mundo tengo más que todo eso (...) por eso cambio mucho ...de allí al curro, ..., eres más responsable, cambias mucho (...) yo puedo parecer al principio así más feliz ..., pues igual ahí me quedo a lo mejor con eso, con AR la juergas, AR la que aparece a no sé qué horas por ahí, (...) soy así, pero... que aquí he desarrollado más el otro lado, el lado responsable, que eso es lo que he notado yo,....me hacía gracia, (...) si me vieran por un agujero la gente de allí, alucinarían, como yo si les viera a la gente de allí en su curro ..."

El sujeto AR. expresa dos imágenes de sí misma contrapuestas, correspondientes a dos situaciones sociales: esfera laboral/ extralaboral. Pone de manifiesto la profunda conexión entre identidad personal y posición social. Esto muestra las importantes consecuencias del cambio de posición social en la identidad del sujeto. La incorporación al trabajo es vivida por gran parte de los entrevistados como una situación que demanda al sujeto nuevas formas de presentarse ante los otros, que coinciden con las características valoradas en el mundo adulto: el ejercicio de la

responsabilidad y de la autonomía. Estas características suponen la interiorización de la obligación y del deber, requisitos imprescindibles para la reproducción ideológica del mundo "adulto".

AR. pone de manifiesto el contradictorio autoconcepto que puede mantenerse en situaciones de transición social. En esta conflictiva convivencia de aspectos anteriores y posteriores a su inserción laboral, las distintas **pertenencias grupales** pueden generar un curioso proceso de extrañamiento y distanciamiento

personal.

AR,(1125-1155)... "un amigo mío, que era, también era así, y de golpe ha cambiado de curro, (...) entonces tiene que andar vestido de traje y así, y viene un día y me dice, jo AR, que mal me siento, pero tiene que ponerse un traje así, para hacer buena impresión, yo me partía el culo, (...), me decía, es que me ve por aquí cualquiera así y se parte el culo, digo, vale pues que se parta el culo, pero tú, qué, ¿te encuentras a gusto?, dice, no es que me encuentre a gusto, pero es que me doy cuenta que así vendo más, digo pues si vendes más, y es lo tuyo, pues mira prueba, no te digo que te pongas, que cambies tu forma de ser así, de golpe, tampoco es bueno, pienso yo, yo no me sentiría a gusto, (...) sacaba mis gargantillas un poco pa fuera, como diciendo, ¡no!, yo no soy así,... y éste igual"

AR. plantea el carácter conflictivo de esta etapa ya que puede promover un enfrentamiento entre lealtades conflictivas. Esto puede conducir al sujeto a un progresivo distanciamiento respecto de los grupos anteriores, con el fin de evitar este conflictivo concepto de sí.

Por otro lado, el cambio de posiciones sociales va a afectar profundamente los términos en los que se basan las interacciones sociales.

R, (920-1055)... "el trato a los mayores, (...) siempre te da un poco más de seguridad contigo mismo (...) el perderle el miedo a esos señores con corbata, mayores, con su buen coche... porque son personas que van al servicio como nosotros, que se echan desodorante como nosotros"

A, (290)... "quieras que no, pues cambias un poco la forma de (...) ir por la vida, el trato con gente (...) tratas de ser más correcto y más formal y menos coloquial ..."

El pasar a formar parte del grupo de productores posibilita una modificación en las relaciones asimétricas establecidas entre los dos grupos de edad.

A continuación, observaremos tres ámbitos que explican la influencia de esta situación de transición social en la identidad de sujeto, de modo que nos permitan comprender la relación

entre inserción al trabajo e integración de una identidad adulta. De este modo, se pondrán de manifiesto los procesos de regulación social que operan en estos momentos de transición social. Entiendo que este proceso de transición joven/adulto se articula fundamentalmente en torno a tres ejes: la emancipación familiar (2), la integración de nuevas identidades colectivas (3) y la legitimación pública (4).

## 2. Emancipación familiar

A través del trabajo, el sujeto establece vínculos personales que suponen experiencias compartidas fuera de la familia (Fineman, 1983; Jahoda, 1982). Este contacto con experiencias extrafamiliares, a través del trabajo, es aún más importante en el caso de los jóvenes, ya que para éstos la independencia económica derivada de la inserción al trabajo posibilita la emancipación familiar. Este distanciamiento psicosocial de la familia de procedencia, tras la emancipación familiar, se ve reforzado con la ampliación del rango de contactos sociales cotidianos y experiencias potencialmente socializadoras tras la inserción del joven al trabajo.

Sin embargo, estas afirmaciones anteriores debieran relativizarse, especialmente en el caso de aquellos jóvenes que han ingresado recientemente al trabajo, como es el caso de los sujetos de nuestra muestra. En primer lugar, porque la mayor parte de los jóvenes que hemos entrevistado todavía permanecían en el momento de la entrevista en el hogar familiar. De hecho, como se refleja en los datos del Injuve 1992<sup>1</sup>, el porcentaje de emancipados entre los jóvenes es muy reducido, especialmente hasta los 25 años. Las tres cuartas partes de los jóvenes viven con su familia de origen, con lo cual la posibilidad de distanciamiento psicosocial con ésta se reduce.

Por otro lado, el papel del trabajo en la ampliación del ámbito de experiencia del sujeto es más importante entre sujetos que han constituido su propia familia para quienes se restringe el espacio de relación pública<sup>2</sup>. En estos casos, tal vez el trabajo jugaría un papel más importante en la ampliación del espacio social, al sustraer al sujeto de su ámbito privado y ponerle en contacto con esferas diferentes. Si a esto añadimos la tendencia al replegamiento en la familia y en el ámbito

---

<sup>1</sup>. Navarro López y Mateo Rivas, (1993) Juventud en cifras, 1992 Instituto de la Juventud.

<sup>2</sup>. Según datos de Navarro y Mateo, (1993). Entre los sujetos de nuestra muestra, dada su condición de reciente inserción al trabajo, no se ha observado ningún caso de constitución de la propia familia.

privado, que ha sido situada como característica de la "postmodernidad", el trabajo presentará un papel importante en la "expulsión del sujeto del reducto familiar".

Por tanto, a pesar de la precaución con la que podrían plantearse (al menos en la muestra analizada) afirmaciones como la de que el trabajo permite una proyección social "extrafamiliar", sin embargo observamos la importante influencia socializadora del ámbito laboral, que puede llegar a cuestionar profundamente concepciones de sí mismo mantenidas y compartidas con la familia de procedencia.

Veamos, en primer lugar, la naturaleza de este proceso de emancipación familiar.

AG,(335)... "ese puede ser un poco el cambio,, (...) el empezar a trabajar, .. y al depender de tí mismo, ... empezar a vivir sólo (...), te hace cambiar más, (...)el cambio, en que te produce el depender de tí mismo, al ser independiente (...) tienes que pensar en más cosas, (...) te cortas en hacer más cosas ... por no tener más follones con los vecinos y eso, (...) en casa no me preocupaba en casa, los que me... paraban los pies eran mis propios padres, ..., dentro de lo ... poco que me corto, tengo que cortarme un poco, ...un poco más de vista tengo, (...) ese es el cambio ¿no?, que ahora nadie te dice, ya vale, que son las doce, que deja de, de poner la música alta!, y ahora lo miras tú mismo, .... tienes en cuenta... en casa dirían ¡ten cuidado!, no echas la ceniza en la alfombra, pues ahora parece que el cuidado por la alfombra lo tuvieses tú mismo,..."

El hecho de que algunos miembros de la familia asuman el papel de agentes de control y socialización permite al resto de los miembros la desresponsabilización de gran parte de los propios comportamientos. Con la salida del núcleo familiar, se modifica esta situación, implicando la interiorización del conjunto de responsabilidades sociales y de deberes y obligaciones propias del sujeto definido como ciudadano. La independencia económica se acompaña de la social, lo cual implica la asunción personal de normas y deberes ante los cuales el individuo debe responder.

Como vimos en otra ocasión, el poder que se ejerce de una forma directa puede generar la resistencia por parte de los sujetos a quienes tal poder se aplica. Pero el poder que se ejerce de forma indirecta, que se internaliza y se acepta, permite un empleo más efectivo del poder que no admite resistencia. Con la emancipación familiar del joven, el control social, más que ejercerse de forma coactiva, se interioriza. Paradójicamente, el ejercicio más sutil de control es el pasar a ser controlador. En el caso de los jóvenes, la interiorización del conjunto de deberes que podríamos llamar cívicos (base ésta del funcionamiento de nuestra sociedad) requiere la modificación de la posición subjetiva del sujeto frente al ejercicio de control, esto es, pasar de ser objetos de control a ser sujetos de control. Tras la constitución de una unidad familiar

independiente, los jóvenes pasan a ejercer las mismas funciones socializadoras que sus padres desarrollaron con él. Esta transición de objeto socializado a sujeto socializador tiene importantes repercusiones en los procesos de reproducción social.

La interiorización de las prescripciones normativas que definen la sociedad adulta se ve estimulada por la interacción de ambos procesos, emancipación familiar e integración laboral, que se producen muchas veces simultáneamente. A esto hay que añadir la influencia que el cambio de roles sociales ejerce en la identidad del sujeto. Los miembros de los nuevos grupos pasan a ser las referencias más importantes ante las que el individuo se orienta y sitúa. Tal vez esto explique la presión social existente para la emancipación familiar. En este caso, la consecución de dicho proceso de emancipación se fundamentaría, no sólo en una superación de posibles restricciones familiares, sino también en la necesidad de dar respuesta a una demanda social que reclama del sujeto su constitución como unidad familiar independiente.

Ra2, (572)... "pero no se puede estar con 25 años viviendo de tus padres...."

AN2, (275)... "digamos que ya es una cosa que he hecho hace un par de años, y que no sería cuestión ahora otra vez a empezar a depender de los padres (...). ya estoy desplazado de la familia, un poco de, del ambiente familiar (...) ahora meterme allí sería un poco pegote, aparte de que yo no sé si resistiría otra vez el empezar a vivir con mis padres, porque me cuidarían mucho, y me tratarían muy bien, pero eso también te priva de, muchas cosas, entonces ya no lo pongo como una opción posible..."

Este proceso de emancipación familiar es observado como **irreversible**. Esta emancipación va acompañada, muchas veces, de una pérdida de la legitimidad social que antes le mantenía como miembro dependiente de la familia y por ello, el regreso a esta situación se juzga como conflictivo. Por otro lado, las modificaciones operadas en el individuo, tras la salida de la familia de origen, pueden generar situaciones conflictivas de inadaptación familiar.

Esto manifiesta el carácter profundamente social de la búsqueda de autonomía familiar. El regreso a la familia conllevaría inadaptación. Sin embargo, la situación actual del mercado laboral puede abocar a muchos jóvenes a regresar a sus familias de origen, pudiéndose vivir esta situación con un sentimiento de culpabilidad derivado de la incapacidad de dar respuesta a una importante demanda social.

RA1, (102)..."ya tienes una edad, que te apetece tener un poco de independencia económica, y que necesitas, o sea, yo necesitaba psicológicamente trabajar en lo que fuera (...) te sientes un poco gorrón de tu padre...gorrón, como una persona que está todo el día pidiendo dinero, no generas nada, y tienes una edad, que bueno, estas en buena forma para trabajar...o sea que necesitaba trabajar..."

Sin embargo, esta necesidad de emancipación familiar, si bien ha sido expresada por gran parte de los jóvenes entrevistados, la edad a la que se muestra como tal necesidad varía en gran medida según las clases sociales. En principio, hemos observado una menor legitimidad para el alargamiento de la situación de transición social entre los entrevistados de las capas sociales más bajas. Por el contrario, la posibilidad de prolongación indefinida del estatus juvenil (dependencia sociofamiliar) era más tolerada y admitida, en nuestra muestra, entre las clases medias, lo que explica la mayor lentitud del proceso de inserción laboral.

LU, (200)..."hubo problemas económicos, (...) mi padre tenía una temporada por querer que sus hijos trabajen, como a mí en el fondo el dinero no me venía mal..." (clase trabajadora, situación laboral descualificada)

AA, (80)..."me apetecía ponerme a trabajar y hacer algo diferente a...sólo estudiar, era un poco pesado, entonces ese era el motivo principal, hacer algo,...si, por cambiar un poco, para empezar a trabajar y tener una cierta responsabilidad..." (clase media, situación profesional cualificada).

A esto se une el papel que juega el **tipo de interacción familiar dominante**. Las características de las interacciones familiares de la clase media, como por ejemplo, el mayor grado de libertad presente entre los miembros de familias de clase media, hacen más favorables las condiciones de permanencia de los jóvenes de clase media. Esto va a tener un peso considerable en la duración del proceso de inserción laboral. La necesidad de independencia familiar se hace, por tanto, menos urgente para estas capas sociales medias.

MA2, (270)..."no, eso si que no, no voy ni atada, no, porque en casa tengo todas las comodidades (...) y me dejan hacer (...) hombre, dentro de un limite, pero más o menos hago lo que quiero, nunca he tenido problemas, yo no me iría de casa..." (clase media)

Sin embargo, a pesar de estas diferenciadas condiciones de permanencia en el hogar familiar, hemos observado que esta situación de permanencia en el hogar familiar, estaba también muy extendida entre los jóvenes de clase trabajadora de nuestra muestra. Para éstos, la familia actúa como un importante **ámbito de protección y de apoyo**.

Se, (852)..."yo estoy muy a gusto en mi casa,...a mí, miedo me da el día que tenga que irme con mi chica, yo es que les quiero mucho, la verdad, me han enseñado todo lo que sé, y

me ayudan en todo lo que pueden, (...) si yo hubiera querido seguir estudiando, ellos me hubieran apoyado (...) ellos me aconsejan, y ellos también comprenden mi situación, (...) luego me ayudan..."

La situación de prolongación de la estancia en el hogar familiar se hace más comfortable tras la inserción al trabajo ya que se opera una redefinición de la estructura de interacción familiar.

Se, (1517)... "yo si trabajo me consienten todo más, dentro de un mínimo (...) más libertad, a lo mejor yo, si no trabajaría me verían (...) más tonto..."

Tr, (660)... "cuando das dinero en casa, (...) mis padres me agobian menos, pero claro es que gente que deja dinero, entonces cambia la cosa, nunca te pueden echar en cara que no dejas dinero en casa , te dejan más libertad, confían más en ti, con lo cual estás más a gusto..."

Pa, (335)... "te tratan diferente (...) para muchas cosas, pero además yo les trato a ellos diferente (...) expongo más las cosas como son (...) en cambio con las otras (hermanas) están más preocupados (...) es como si dijera que no han salido del cascarón..."

A causa de las ventajas aportadas por esta situación intermedia (independencia económica y dependencia sociofamiliar), la permanencia en el hogar paterno se prolonga en el tiempo en las distintas clases sociales, ya que se accede a otro estatus familiar. La posición del sujeto, en relación a las condiciones de subordinación paterna, se redefine. A ésto se une la situación de profunda inseguridad laboral que caracteriza el acceso de muchos jóvenes al mundo del trabajo, que conduce probablemente a los distintos miembros de la familia a buscar canales adaptativos a la nueva situación, que hagan lo menos dolorosa posible dicha situación de demora.

Esta situación tiene como consecuencia que la familia va a continuar ejerciendo un importante papel socializador, incluso tras la inserción laboral. Esto conduce a que muchos sujetos manifiesten una cierta dualidad evaluativa, en parte, como resultado de esta situación indefinida de prolongada transición entre referentes adultos y juveniles. Veamos ésto con detenimiento.

Fr, (625)... "yo decidí tomar esa postura, decidí irme, (...) cosa que mis padres no vieron con buenos ojos, entonces mi padre habló conmigo y me dijo, mira hijo, (...) y digo, vale muy bien, pero no cambio mi postura, (...) ahora yo con esta edad lo pienso así, con 22 años (...) yo lo veo así, mis padres que tienen 50 años no lo ven así, entonces, a lo mejor dentro de (...) veinte años, lo mismo que me he ido ahora, digo, pues qué estúpido fui, pero si es que en todos los sitios es igual o así es la vida ... (1210)... "él lo ve desde treinta años más arriba, ...es que la vida es así, yo no lo veo así, yo todavía lo veo con rebeldía ..., no comprendo las opiniones de que no, que eso es así, y no, no lo des más vueltas, porque no comprendo, ...al final termino diciendo, ¡no sabes nada!, ¡Déjame en paz! (clase media, situación descualificada)

Ca, (810)... "eso lo da la vida, todo el mundo nos volvemos más serios (...) porque te vas haciendo mayor y te das cuenta de las cosas que tiene la vida (1390)... "los jóvenes

...tenemos más vitalidad, y más ganas de hacer cosas, no podemos estar quietos, y ya pues los mayores es más normal que sean más pasivos...dicen que tenemos que arreglar esto, que somos nosotros los que tenemos que arreglarlo (...) somos irresponsables todavía, (...) como somos jóvenes somos menos responsables, tenemos menos experiencia en la vida (...) te vas haciendo más, ..ya te conformas, ya todo te da igual..." (clase trabajadora, situación descualificada)

Ra1, (1130)..."los problemas que he tenido yo, los ha tenido bastante gente, no toda la gente, porque hay mucha gente conformista, pero siempre, en todas generaciones hay un grupo de inconformistas, que luego son los que mueven todo ... pero hay inconformistas, inconformista crónico, que... le dan ésto, tú estás pidiendo todo el día agua,... te dan agua, y no, ahora quieres agua con azúcar; yo acepto el sistema tal y como está y lo veo un sistema bien (...) no es que sea un inconformista de decir no, mili caca, el gobierno es una basura, aquí tendría que estar la anarquía y tal y cual... yo solo digo una cosa, cuando estás en el paro, te gusta que el Gobierno te dé una subvención ... pues cuando el Gobierno necesita que tú vayas a la mili,...; que no le gusta a nadie, de acuerdo; que si hubiese otro enfoque de mili iría todo el mundo más a gusto, pues bien cuando quiten la mili saldrá otra cosa; cuando quiten el programa de la mili habrá otros que dirán, pues ahora yo me voy a rebelar contra... que nos hagan el abono de transportes... que queremos que el Metro sea gratis es que (...) hay que ser inconformista, pero un inconformista en lo que te rodea, ..., hay cosas que llevan funcionando tanto tiempo, porque no las vas poder derribar, son más grandes que tú, sólo las pueden engañar (...) vas a la mili, pues de acuerdo, haz la mili lo mejor que puedas, pasatelo lo mejor que puedas, te has quitado un peso de encima,¿qué consigues con declararte insumiso?, estar 18 meses en la cárcel y luego buscar un trabajo; hay un dicho entre los estudiante, ... ¡sé rebelde y saca matriculas!, sabes, que todo el mundo, jo, qué malo soy, he suspendido siete, pues no, apruébalas todas y cuando tengas la sartén por el mango, les das en la cara, ahora dices, ahora gano 300000 pelus (...) es que todo el mundo se acopla (...) no se puede ser un inconformista asiduo,... que les pasa a los hippies, protestaban por todo, y ahora están de directores generales ... no hay que protestar por todo, (...) reclamarlo así, coger y no votarles, pero de que te sirve si has votado a los Socialistas, todo el mundo, y ha salido por mayoría absoluta, de qué te sirve luego quejarte, si los has votado, no votes, no votes a ninguno (...) desde tu propio ambiente, cambia un poco las cosas y que no seas,... por lo menos esa es mi visión, luego sé que cuando seas más mayor , porque es ley de vida te vas a acoplar..." (clase trabajadora, situación descualificada)

Vamos a detenernos en este último caso, que revela adecuadamente el resultado de este proceso de prolongada transición. Se da una presencia de identidades plurales, ligadas a la condición joven y adulta a un mismo tiempo, que actúa, tal vez, canalizando el "inconformismo social". Así, frente a la clásica dicotomía "conformista" versus "inconformista" Ra1. plantea un tercer término. Por no poderse incluir en el ámbito significativo de los otros dos, elimina el carácter de oposición conceptual de la anterior dicotomía.

Expone cuatro **razones** por las cuales se descualifica tanto la apatía como lo que podríamos llamar "inconformismo asiduo":

1) se plantea una sencilla **ley de intercambio**. Implícito a los **derechos** son los **deberes**. La



retribución implica una necesaria contribución. Si la sociedad te ofrece, tienes que otorgar.

("cuando estás en el paro te gusta que el gobierno te de una subvención, ¿no?, pues cuando el Gobierno necesita que tú vayas a la mili")

2) fatalismo Según esta posición, el "sistema" vigente actúa sin que el sujeto pueda intervenir. Esta posición genera impotencia y carencia de sentido de un posible enfrentamiento. Ante ello se reclama la adaptación, como "ley de supervivencia": ("hay cosas que llevan funcionando tanto tiempo, porque no las vas a poder derribar, son más grandes que tú, sólo las puedes engañar,...cuando tengas la sartén por el mango, les das en la cara").

3) contraejemplo. El disenso sistemático e incondicional lleva implícito, como una ley interna, el consenso pleno y total. La estructura argumentativa de R podría interpretarse del modo siguiente: Los hippies, "inconformistas asiduos", pasaron a ser un grupo plenamente adaptado al sistema:

("no se puede ser un inconformista asiduo,... que les pasa a los hippies, protestaban por todo y ahora están de directores generales").

4) recurso a la democracia: "la opinión y el voto de la mayoría son la voz del pueblo". Las elecciones legitiman el poder y la arbitrariedad política. Son representantes de los ciudadanos, por lo cual la responsabilidad habría que pedírsela a los ciudadanos:

("y reclamarlo así, coger y no votarles, pero de qué te sirve si has votado a los socialistas, y todo el mundo y ha salido por mayoría absoluta, de qué te sirve luego quejarte, si los has votado,...")

Ra1. se define como "inconforme", y al definirse así se incluye en el grupo social encargado de dinamizar y fomentar el cambio social. Se otorga a sí mismo ese papel que, como puede observarse, no se basa en un cuestionamiento de los fundamentos con los que se define e interpreta la realidad, sino en un motor que la estimule y dinamice. Se define como "inconforme", aunque parece revelar lo contrario: plena adaptación. Sin embargo, explica y supera esta contradicción, y argumentándola, establece los principios en los que se basa la realidad social actual (principio de intercambio, de democracia, de consenso...). Esta posición representa gran parte de los razonamientos causales de algunos de los jóvenes entrevistados en distintas situaciones sociales.

Los conflictos sociales y políticos se pueden orientar hacia direcciones que no pongan en cuestión el sistema definido. Se observa de este modo la escasa conflictividad observada por parte de los jóvenes pese a su precaria condición social y laboral.

Este proceso normativo de inserción en el mundo adulto contiene importantes contradicciones,

sobre todo cuando la situación de transición social se prolonga de manera tan indefinida, como en el caso de gran parte de los jóvenes de nuestra muestra. Esto hace que la interacción entre ambos grupos de edad, joven y adulto, sea interpretada unas veces como una relación de **oposición** (juventud como generación), en otras ocasiones en una relación de **integración** (juventud como reproducción social). Gran parte de los jóvenes de la muestra recogida se mueven en esta doble lógica de **oposición y reconciliación con el mundo adulto** familiar, tal vez por la prolongación indefinida de esta etapa de inserción sociolaboral e independencia familiar. Hemos observado que para aquellos sujetos que habían consumado su proceso de emancipación, las referencias familiares aparecían de una forma más difusa. Cuando éstas emergían en sus discursos, solía ser, más bien, para contrastar formas de percibirse el sujeto, mostrándose el distanciamiento operado frente a estas concepciones familiares.

AR,(1555-1568) ..."me veo diferente (...), me hace gracia ser, tan responsable, yo no pensaba que era, (...) en casa soy también la feliciana de despistadilla y tal, siempre he sido (...) me gustaría que me viera mi madre, por ejemplo, se la caía la baba (...) he desarrollado un factor que tenía , pero que yo en la vida normal, no lo desarrollo, porque no te preocupan cosas que aquí me preocupan más..."

Por el contrario, para gran parte de los sujetos que permanecían en el hogar familiar, las referencias familiares permanecían muy presentes en su discurso. Estas aparecían frecuentemente y actuaban como a modo de interlocutor indirecto, bien como confirmación o bien como rechazo de concepciones familiares.

SO,(1010)..."discutían mucho, (...) problemas familiares personales, a veces bastante gordos, (...) mira, decía, pues si ésto es así, madre mía, cuando yo sea mayor (...)a veces lo pienso pero tampoco tengo miedo, (..) ahora pienso que no es igual que antes (..) son cosas que he visto de cuando era pequeña y lo relaciono a veces..."

### 3. Identidades colectivas: Referencias sociales

Subraya Jahoda (1982) la importancia de la integración, a través del trabajo, de una **dimensión colectiva**. En esta misma línea, Giral (1989) plantea la ausencia de **referencias comunes** en el desempleado.

Las situaciones laborales presentan unas condiciones especialmente favorables para el establecimiento de identidades y solidaridades colectivas, dada la coordinación de tareas y la interdependencia en el desarrollo de éstas. Sin embargo, las condiciones del mercado de trabajo

español, que afectan especialmente a los jóvenes, dificultan la definición de objetivos compartidos, como veremos en otro momento.

Habría otra dimensión que hace del trabajo un espacio de sociabilidad y de definición de identidades colectivas. El trabajo puede verse, además, como una forma de cooperación y de contribución a la comunidad social. Esta concepción del trabajo ligada a un sentido de utilidad social será considerada en líneas posteriores.

Otra dimensión importante a considerar en la integración de objetivos comunes a través del trabajo viene dada por la adquisición de necesidades de consumo. Con la integración en el trabajo, y con él la disposición de medios económicos, se desarrolla una incorporación por parte del sujeto de las necesidades de consumo definidas colectivamente. Las demandas sociales se transforman en objetivos individuales. Como plantea Baudrillard (1976), entre otros autores, nuestro sistema económico genera ilimitadamente necesidades para poderse así mantener. La interiorización de estas necesidades forma parte de las condiciones simbólicas de nuestras sociedades occidentales para que un sujeto sea reconocido como "adulto".

AN2,(590)... "todo , todo, gira alrededor del dinero, entonces tú ya te haces a unos gastos, y sabes que no puedes prescindir de ciertas cosas, o por lo menos a, tener más cosas, te endeudas poco a poco (...) son necesidades que antes a lo mejor podías no tener al no tener, pero que luego, poco a poco las, no sé, se te ponen delante en el panorama, y ya no las puedes quitar de en medio, entrar en el consumismo, vamos (...) entren más cosas en tu vida, que no puedas rechazar..."

A2,(540)" (la familia) ahora esperan más de tí, es diferente, antes,... estabas estudiando y bueno,..., ahora te quieren exigir más, no te exigen más sino,... que te empiezan a querer replantearte la vida (...) cuando eras estudiante, pues bueno, sabías que tenías que estar ahí x años, y cuando acabaras pues ya está, pero ahora que ya has acabado, y ya las cosas, no sé, quieren que me plantee la vida ... lo que voy a hacer y... quizás ahora tengas más preocupaciones o te animan más intereses que antes no tenía, pues normal, antes estaba, (...) a estudiar y tampoco te preocupaban más cosas..."

Los momentos de transición social van a verse acompañados de la redefinición de proyectos y objetivos de vida: se espera que el individuo que se incorpora al trabajo integre posteriormente una serie de hábitos de consumo, forme una familia, etc.

Ra2, (355)... "eso es otra cosa que no entiendo, gente que tiene 30, 40 años y están haciendo lo mismo que hago yo; y yo, no me veo con 40 años llevando (...) (¿POR QUE?) Porque yo no espero eso de la vida (¿QUE ES LO QUE ESPERAS?) ...yo no me veo con 40 años haciendo lo mismo que hace un chico de 18, porque para eso tengo 40 años, para eso tengo más, más inteligencia, o sea más experiencia, y o sea, es que, hay gente de, que trabaja (...) que fácilmente tienen sus 35 años 40 años o más, y más viejos, (...) ¡yo no me veo de

recadero! (...) si no tienes ambición, si no tienes ambición, es que te da lo mismo trabajar en... de limpiabotas que de director gerente..."

Ra2. plantea, en primer lugar, el supuesto incuestionable del que parte, según el cuál, a lo largo de la trayectoria vital se desencadena una progresiva ampliación de los objetivos sociales y profesionales. Esta actitud de ilimitada definición de objetivos, que Ra2. define como "ambición", constituye una importante demanda social. Su naturaleza ideológica se pone de manifiesto cuando **tal expectativa social se convierte en supuesto incuestionable**. Con este carácter de definición dada se hace de una demanda social (por ejemplo, la proyección de una "ambiciosa" carrera profesional) un objetivo individual.

Fr, (820)..."estoy convencido de que dentro de algunos años, lo que me interesará será ocupar un puesto que te digan, (...) soy algo en la vida y un reconocimiento de cara a los demás, pues si, efectivamente es algo, decir, bueno, este hombre no se ha quedado aquí, ha podido subir hasta arriba del todo..."

El, (317)... "cambias porque tengo dinero, entonces me pego unas raciones de puta madre, y antes me tomaba una caña y una ración de bravas, y ahora me tomo un Gin Tonic y me voy a cenar, (...)cuando estás estudiando, ... haces una carrera, hasta que se acabe, cuando se acabe bueno hasta que encuentres trabajo; pero ya... cuando llevas un tiempo trabajando dices, ahora, parece ... que ésto no se va a acabar, te tienes que plantear las cosas de otra manera, (...) ahora problemas de casa, pues si me quedo aquí en Madrid tendré que tener una casa, y no estar todos los años a expensas de buscar piso..."

La canalización de necesidades y objetivos individuales hacia objetos definidos socialmente es la base que articula el reconocimiento del sujeto como miembro del mundo adulto. Esto manifiesta el carácter legitimador de tales prácticas socializadoras. En éstas, el sujeto **toma su sentido y se articula como parte legítima del entorno social**. La orientación de las necesidades hacia medios de satisfacción que multipliquen el consumo (casa, coche...) forma parte de estas prácticas socializadoras. Estas prácticas también tienen un importante papel en la definición de los medios aceptados y reclamados de participación social. Entre otros, se encuentra la formación de una familia, y junto a ésta, la adopción de los roles implícitos a tal institución. Por tanto, de forma paralela a la **orientación de objetivos, hay una definición de los medios** con los que se pueden alcanzar las metas personales.

Es decir, la finalización de la etapa de transición implica la integración social del individuo como parte activa de la escena social. La **integración de los hábitos de consumo** es uno de los requisitos de ingreso en el mundo adulto, proceso éste que se muestra, muchas veces como irreversible. Esto muestra la potencial amenaza de deslegitimación social que supone un mercado laboral

caracterizado por su altas tasas de desempleo y sus altos niveles de inseguridad laboral.

#### 4. Legitimación pública

Por tanto, y a modo de conclusión, observamos que el ingreso al trabajo se acompaña de reconocimiento social y personal. En la literatura sobre desempleo juvenil se enfatiza el papel del trabajo como atributo nuclear en la construcción de la identidad (Vala, 1989). Frente a esta idea, algunos autores (Molitor, 1990; Schwartz, 1984) plantean cómo el trabajo ha dejado de implicar reconocimiento social, ya que cada vez esta más descualificado. Sin embargo, hemos observado que el trabajo, independientemente de la situación de cualificación/descualificación, otorga reconocimiento social ya que hace del sujeto un agente social activo. De hecho, numerosos autores han destacado la **exclusión social** del joven que se deriva del desempleo (García Nieto, 1980). Este aspecto, especialmente subrayado en la literatura sobre desempleo juvenil, hace del trabajo un dimensión central en la construcción de la identidad (Bergere, 1989; Vala, 1989).

Podríamos referirnos, en primer lugar, al reconocimiento como **agente social** pleno. La incidencia del desempleo en la exclusión social de los afectados muestra el papel del trabajo como una forma de participación en el conjunto de intercambios que constituyen la sociedad.

E, (1285)... "a la persona que no trabaja, se la ve como ...si fuera un poco perezoso, un poco vago, entonces, no es que la discrimines, pero dices, joder, estoy todos los días trabajando, y este aquí, no hace nada...si tú también trabajas...digamos que estás al mismo nivel que esa gente, y te miran como ellos...digamos que te iguala con las personas, con el resto de las personas que trabajan....puedes compartir con ellas...el mundillo ese laboral...tienes más cosas en común...la gente te ve ...con más responsabilidad...tus mismos padres te ven como otra persona...te vuelves una persona más seria, más responsable de cara a los demás...la gente te ve como una persona adulta, (¿qué es una persona adulta?) ...responsable...ha cambiado su forma de pensar...se enfrenta más a la vida...una actitud de responsabilidad hacia la vida (...) ¿responsable?...no lo se...es darte cuenta de que eres tú mismo y de que tienes que hacer las cosas ... cuando eres pequeño..vives como un parásito, entonces llega un momento que tienes que hacerte, por tí mismo la vida...decir, ahora, me voy a mantener por mí mismo y...voy a salir adelante..."

La consecución de la condición social adulta tiene como requisito necesario la integración laboral del joven. No debemos olvidar que para gran parte de los jóvenes éste es el motivo más importante por el que se comienza a trabajar, siendo la adquisición de dicho status, y por tanto el cumplimiento de una importante demanda social, una necesidad primera, tan o más importante que la búsqueda de desarrollo o la expresión de habilidades. La independencia familiar aparece, no sólo como una necesidad para el desarrollo social del sujeto, sino también como una fuente de reconocimiento.

FR, (170) "...yo con 22 años, no sé, yo no quiero depender de mis padres, (...) es una manera de mostrarte a tí mismo que también sirves para, o sea, yo el hecho de no tener que pedirles dinero a mis padres para mis gastos, o para lo que sea, no sé, es demostrarme a mí mismo que también, no sé si es más maduro, ...incluso demostrarles a ellos que no los necesitas un poco (...) hay incluso un proceso de valoración tuyo, ... si me viera con 24, 25 años todavía dependiendo de mis padres me causaría un trauma grandísimo, incluso para ellos sería un poco penoso, de decir, bueno, aquí tengo a mi hijo, pero no hace nada, si estudia y tal, pero son 25 años y todavía le seguimos manteniendo..."

Podría pensarse que esta dimensión del trabajo resulta valorada en el momento de inserción, pero que posteriormente va a ocupar un segundo término. Sin embargo, las condiciones precarias en las que se desenvuelve el trabajo de gran parte de los jóvenes explica que esta dimensión siga teniendo un papel tan central.

Sin embargo hay un conjunto de jóvenes, entre los entrevistados, para quienes este reconocimiento social presenta una peculiar importancia: éste es el caso de las mujeres. Para ellas, el ingreso al trabajo ha supuesto no solamente la superación del estatus de joven (y con éste todas sus características de subordinación, dependencia...) sino también del estatus tradicionalmente otorgado a la mujer. De hecho algunos autores (Herranz y otros, 1992) han puesto de manifiesto el menor papel que juegan para las mujeres los aspectos salariales frente al varón, lo que pone de manifiesto hasta qué punto el trabajo resulta valorado como consecuencia del reconocimiento social que posibilita. En este sentido, el trabajo aparece, no sólo como una fuente de reconocimiento social, sino, también, como una forma de liberación de la situación de dependencia propia de las relaciones de pareja tradicionales.

SO, (420)..."no me gusta, o sea, si, me gusta y no me gusta, me gusta porque una persona está muy a gusto en su casa y si quiere trabajar trabaja y si no quiere trabajar no trabaja, pero, no sé, también te gusta salir, coger el metro, ir a trabajar, ganar tu dinero (POR QUE) no solamente es llegar, que viene el hombre y decir, toma, aquí está lo que he ganado yo, no ,eso no me gustaría, a mí me gustaría que cuando yo me casase y tuviese mi casa, mis hijos y eso, pues trabajo yo y él ...yo prefiero mejor trabajar llevar las dos cosas, la casa y la familia, aunque puede que esté más estresada, pero vamos, hoy en día el varón ya va ayudando más..." (mujer, clase trabajadora, situación laboral descualificada)

De hecho, como observa So. la integración al trabajo de muchas mujeres no supone necesariamente la superación del modelo tradicional de división de las tareas. El criterio que fundamentaba y legitimaba la división tradicional de los papeles en función del sexo, se establecía en base al espacio de ejercicio de la actividad laboral (interior o exterior al hogar familiar). La división de las tareas va acompañada de una diferenciación en el reconocimiento dado a distintos estatus sexuales y posiciones sociales. Por ello, a pesar de que el desarrollo de actividades laborales

fuera de la casa suponga una sobrecarga en el ejercicio de las tareas, esta situación laboral va a ser muy valorada por gran parte de las mujeres ya que supone la superación de una situación que les mantenía en una posición claramente desfavorecida. En una sociedad en donde la autonomía e independencia personal son referentes normativos de la cultura adulta, la dependencia derivada de la división tradicional de las tareas les situaba en una posición deficitaria.

Por tanto, si bien el reconocimiento social, en el caso de las mujeres, tiene un papel especial ya que permite la superación de posiciones tradicionales, en el caso del varón, esta inserción en la vida activa tiene también un papel central ya que es mayor la presión normativa para la inserción de éstos al mercado de trabajo. Sin embargo, ésta afirmación debiera matizarse en función de los grupos sociales de pertenencia. En nuestros datos hemos observado que la presión normativa para la transición al trabajo de los jóvenes afecta tanto a hombres como a mujeres en los sectores profesionales más altos, y en clases sociales medias, por lo cual, la incorporación al trabajo es para ambos una demanda social y como tal, actúa como una significativa fuente de reconocimiento. Comparemos las palabras anteriores de So., joven procedente de clase trabajadora que desarrolla una actividad laboral descualificada, con un extracto del discurso de Ma, cuya familia de procedencia era clase media y que desarrolla una tarea medianamente cualificada:

Ma2, (1010)... "yo creo que es superimportante el trabajo, para todo el mundo, es que si no no ...te desarrollas en todos los sentidos, porque una persona que está metida en su casa, o sea, tanto hombre como mujer, no tienes tiempo, ni para culturizarte, ni para desarrollarte, ni para nada (...)nunca adquieres cultura, ni hacer nada, estás siempre metida en tu casa, no estas abierto a nada, (...) una mujer que está metida en su casa, lo que sea, una ama de casa, nunca está desarrollando ninguna faceta ni nada, se limita a lo mismo, (...) el trabajo es distinto porque convives con mucha gente, y yo creo que todos los días aprendes algo nuevo y yo creo que un ama de casa por mucho que haga por las tardes o lo que sea, siempre se atiende a una misma rutina..."

En el caso de Ma2. el deseo de trabajar no ha sido descrito, en términos de superación de roles sexuales, pareciéndose asemejar sus argumentos, en gran medida, a los de otros miembros varones de su mismo grupo de edad, subrayándose de este modo el papel del trabajo en el reconocimiento social que otorga. Esto se pone especialmente de relieve en el caso de esta joven, Ma2., quien condena el trabajo de "ama de casa" por la rutina que conlleva y concede una gran valoración al trabajo fuera de la casa, aunque en su caso, su trabajo fuese calificado como rutinario y monótono. La demanda social de tal inserción de las mujeres se pone de relieve cuando se equipara el trabajo extrafamiliar y la capacidad de desarrollo (" posibilidad de adquirir una cultura"), de tal modo que las mujeres que desarrollan tareas dentro del hogar serían situadas en

una posición deficitaria. Comparemos, de hecho, la descripción anterior de la joven Ma2. con la forma como ha sido descrito tal proceso por algunos varones.

FJ,(21) ..."te hace madurar mucho y te hace pensar mucho..."

Se, (730)..."yo creo que he madurado más..."

En este caso la integración de los rasgos propiamente adultos supondrá una fuente de reconocimiento social, tanto para varones como para gran parte de las mujeres que proceden de clases medias. El reconocimiento social para mujeres de clase trabajadora presenta un papel peculiar más relacionado con la negociación de identidades y posiciones tradicionales.

Ahora bien, debiéramos distinguir otra forma de reconocimiento que ha aparecido en el discurso de los jóvenes entrevistados. Esta forma, más que plantear una valoración del individuo como agente social pleno, expresa la valoración del sujeto como un tipo de agente social. Hablamos del **reconocimiento profesional**. La posibilidad de control y autonomía sobre el trabajo, la posibilidad de creatividad individual y la confianza en la responsabilidad del trabajador son, muchas veces, interpretados por éste como una forma de reconocimiento. Por el contrario, el desarrollo de tareas rutinarias y sometidas a un estrecho control y supervisión son fuente de desmotivación y de amenaza del autoconcepto. Así por ejemplo AN. plantea su experiencia anterior como repositor en un almacén como "deshonrosa".

AN1, (17)..."estás poniendo cosas pero sabes muchas otras cosas que poner cosas...buscar un pequeño prestigio dentro del local..."

La imposibilidad de desarrollo personal en el ámbito laboral, y con ella, de reconocimiento profesional puede generar una evasión simbólica, hacia otras esferas de la vida (familiar, escolar, ocio...) u otros momentos del ciclo de vida (pasado, futuro) que le otorguen mayor reconocimiento personal. Esta actitud evasiva lleva implícita, muchas veces, fuertes dosis de resignación. Una percepción del trabajo sin perspectiva de porvenir genera apatía y resignación.

Ligado a esta concepción se encuentra la necesidad de mostrar las propias habilidades y de ser reconocido a partir de éstas.

TR, (135)..."va por probar, y como era todo de manitas y yo soy de manitas... se me daba bastante bien...lo saque muy bien... (265)..."con lo de protésico me encuentro bien...me gusta...ví que se me daba bien..."



E,(1055)... "entonces ya te valoras ...estás viendo que tú estás haciendo algo (...) que tu veas que sabes hacerlo y que te valores por ello..."

E,(385)... "un trabajo que te aporte algo, ...tu por ejemplo haces un mueble y digas, joder, que bonito este mueble me ha salido ,es que, yo valgo para algo..yo se hacer cosas...para mí lo importante es ...hacer algo que pudiera valorar..y que te valorases a ti mismo haciéndolo..."

Observamos dos fuentes de prestigio y de valoración profesional; una basada fundamentalmente en la valoración otorgada a la **autonomía y al ejercicio de control** y una segunda cuyo fundamento es la dignidad que procede de la **capacidad creativa**. Esta fundamentación de sentido se opone a la especialización y división del trabajo.

Ra2,(17)... "porque no es creativo. O sea a mí me gusta (...) algo en lo que yo me pueda sentir satisfecha en mi trabajo, que yo vea que es lo mío (97)...lo que hago yo lo podría hacer cualquier otra persona..."

El trabajo puede verse así ligado a una cierta relación de competencia con los compañeros, al constituirse éstos en la referencia desde la cual se juzga el rendimiento laboral individual. Esto va a desencadenar, en algunas ocasiones, una cierta relación de hostilidad con los compañeros ya que éstos pueden suponer un obstáculo para dicho reconocimiento.

Es, (6)... "hay gente que para llamar la atención de otras...yo soy la primera...se tiene que supervalorar de una cierta forma, ante los jefes, que yo hago esto más rápido,...entonces sobre esa persona miden a otros ... (635)... "allí la manía que siempre han tenido es limitarte y medirte con una misma medida...tú te vas dando cuenta ... te dan trabajos...que a lo mejor es más fácil de hacer, te autolimitan,...si yo estoy aquí es para hacer todos los trabajos..."

TR,(920)... "tiene una forma de trabajar diferente a la mía, está todo el tiempo intentando ser mejor que tú,...el chico quiere demostrar que él es mejor que tú,..."

El ejercicio de un oficio puede actuar también como un criterio de prestigio profesional. La posibilidad de ejercicio manual y de observar los resultados de su obra implican una cierta valoración de sí que es fuente de "orgullo profesional".

Se, (1530)... "mi padre es un trabajador nato, es muy mañoso y ...no sé, es trabajando, te justifica todo...es feliz trabajando, y que vea trabajar , me dice, no te cojas chica, ya, ...trabaja, hay otra gente que no trabaja, y ...se ponen en lo peor...no piensas más que en divertirse, emborracharse, en fumar..."

Observamos en el discurso de Se. un cambio de registro lingüístico en el que se pasa de una descripción a una evaluación: de hablar de una categoría profesional se pasa a plantear un rasgo moral. Se observa que el trabajo en estos casos no es concebido tan sólo como un espacio para el

ejercicio de las habilidades profesionales, sino también como el espacio de adoctrinamiento de las conductas "normales" en un mundo adulto. El prestigio profesional, al que se asocia el ejercicio de ciertos oficios, puede ir acompañado de un reconocimiento personal.

El reconocimiento que se deriva del ejercicio de una actividad está también relacionado con el estatus social que presenta tal actividad. Las distintas situaciones profesionales están distribuidas en una escala de prestigio social. A este tipo de reconocimiento lo llamaremos **reconocimiento sociolaboral**.

FR, (845-95)... "ahora vemos a mi padre, y lo que antes era ...malvado,...ahora con 22 años, lo veo y lo respeto, lo que ha conseguido en la vida...hasta donde ha llegado, y eso tiene su valor...de igual forma me gustaría que mis hijos ...me respetaran de ese modo..."

FR,(768)... "ganarse un respeto en el mundo del trabajo...que no sé como se va a ganar...demostrando, pues que sabes... (820)...pues de cara a los demás, un puesto, que te digan, ...soy algo en la vida, y un reconocimiento ante los demás, pues si, efectivamente es algo, ...este hombre no se ha quedado aquí, ha podido subir hasta arriba del todo "

Diversos autores han planteado que la concepción tradicional de trabajo que sitúa a éste en una dimensión central en el orden social al actuar como núcleo de status e identidades sociales cada vez está más cuestionado. El nuevo modelo cultural que aparece de forma fragmentaria en muchos jóvenes se caracteriza por la "búsqueda egotista de sí mismo" (Molitor, 1990). Una de las dimensiones que caracterizaría el nuevo modelo de trabajo viene definida por la comunicación.... "La comunicación es a la vez un mecanismo sustitutivo de la identidad profesional no realizada por los canales tradicionales, una nueva dimensión de las relaciones sociales que no se constituyen más en torno a relaciones de clase y una búsqueda dirigida hacia la sociabilidad o un nuevo mecanismo de intercambio organizado en torno a la búsqueda de sí...la comunicación representa un modo original de construcción de la sociabilidad independientemente de las mediaciones colectivas instituidas (...) un medio importante de reconocimiento de sí..." (Molitor, 1990).

Por tanto, la construcción de la identidad, señala el autor anterior, más que basarse en el momento actual en la mediación de categorías colectivas, se desarrolla a través de un proceso de afirmación del sí mismo. La comunicación interpersonal aparece como un intercambio social en donde el sujeto busca seguridad y reconocimiento.

Resulta, sin embargo, paradójico que los jóvenes mencionen distintas fuentes de reconocimiento que se derivan del trabajo, cuando las tareas que desarrollan gran parte de ellos se caracterizan, en la mayor parte de los casos, por su gran precariedad. Sin embargo, este carácter paradójico se disuelve si observamos la naturaleza normativa de tal proceso, que hace que, a pesar de valorarse la independencia, madurez y estabilidad adulta, sea muy frecuente la dependencia, sumisión e inestabilidad, lo cual, no obstante, es preferido a la deslegitimidad social que supone el no ejercicio de actividad laboral alguna.

##### 5. Conclusiones

Los apartados anteriores ponen de manifiesto la compleja naturaleza de los procesos de construcción de sentido de los jóvenes a la inserción laboral. El ingreso al trabajo parece ser observado por parte de estos jóvenes como un acercamiento a la legalidad adulta. Esta inserción laboral es interpretada como una etapa de intensos cambios dirigidos hacia la interiorización de la realidad adulta. Sin embargo, las condiciones de crisis y cambio ideológico, económico y laboral están fomentando que este acercamiento a la realidad adulta no suponga necesariamente la afirmación de ésta. Esta aproximación hacia la legalidad adulta se está generando en un universo social diferenciado, tal vez a causa de esta situación de crisis económica y laboral. De este modo, se observa que estos jóvenes manifiestan, más que una relación crítica con una norma que se problematiza (de Munch, 1994), una identidad fragmentada y pluricentrada (Dubet, 1994; Gergen, 1992; Lalive d'Épinay, 1992), desplegada en diversos espacios potencialmente legítimos (trabajo/tiempo libre, miembro del grupo de trabajadores/individuo, joven/adulto, presente/futuro). Se fomenta de este modo una pluralidad normativa que permite instalarse al sujeto en una polisemia referencial con la que otorgar un sentido plural a su comportamiento, de modo que se genera una redefinición de los contenidos normativos imperantes en el mundo adulto. La situación particular de escasez y degradación laboral y la multiplicidad de orientaciones existentes en la sociedad explica que estos jóvenes manifiesten una gran heterogeneidad de lógicas de acción y de principios culturales con los que se dota de sentido a la actividad. Estas lógicas plurales de acción les permite resolver individualmente lo que constituye, a mi parecer, profundas contradicciones latentes en el interior de las sociedades occidentales al basar, por un lado, gran parte de los principios de legitimidad pública en el ejercicio de la actividad laboral, pero, por otro lado, carecer de los medios de que todos sus miembros puedan desarrollarla.

El título del libro que Bosschart (1992) dedica a una descripción de la cultura y la sociedad

española no podría ser más sugerente: "Paraíso de Contradicciones". El porcentaje de trabajo precario en España, que ha llegado a ser tres veces más alto en España que en el resto de la UE junto a la alta tasa de desempleo sitúan a los jóvenes ante una dificultad de acceso social y una exclusión social que ni siquiera ha sido voluntariamente elegida. Gran parte de la juventud de esta generación bloqueada se prolonga artificialmente, de tal modo que, si bien no pueden seguir siendo jóvenes indefinidamente, la sociedad tampoco les deja vivir como adultos (Bosschart, 1992). Este universo de contradicciones y de referencias jóvenes y adultas en oposición e integración, por un lado, y ni jóvenes, ni adultas, por otro, hace plantear que el proceso de inserción social y laboral, en las condiciones en las que se está desarrollando de deterioro cuantitativo y cualitativo, presenta una características muy peculiares en el momento actual. En este caso, el trabajo más que ser fuente de participación social, parece actuar legitimando el bloqueo social, y encauzando el posible malestar, al que se somete a gran parte de estos jóvenes. Ante esta situación, la pregunta que uno podría plantearse es cómo se construye sentido a una situación tan marcadamente contradictoria entre la experiencia laboral objetiva de los jóvenes y los referentes normativos socialmente definidos. A responder a esta pregunta hemos dedicado el próximo capítulo.

### Capítulo 3. SIGNIFICACION SUBJETIVA DE LA EXPERIENCIA LABORAL

#### 1. Introducción

Como vimos en el capítulo anterior, en el proceso de inserción al trabajo se articula gran parte de las prácticas sociales de reproducción y legitimación del mundo adulto. Por tanto, es importante considerar cómo dotan de legitimidad a la situación laboral los sujetos que pertenecen a distintos grupos sociales. En este sentido, vamos a analizar en este capítulo algunos de los procesos de construcción de sentido de los jóvenes a la situación laboral.

Los procesos de justificación y explicación de la actividad laboral no operan en el vacío. Los repertorios interpretativos existentes en nuestra sociedad sobre cuál debe ser la acción y cómo orientar la conducta juegan un papel importante en los procesos de construcción de sentido de la acción. Estos procesos interpretativos van a tener un papel central en la forma cómo los individuos dotan de legitimidad a la experiencia de trabajo, especialmente en un momento como el actual en el que gran parte de los referentes normativos que fundamentan el mundo del trabajo pueden entrar en colisión con las condiciones concretas de inserción al trabajo de gran parte de los jóvenes, caracterizadas, como observamos en otro momento, por su profunda precariedad. Estas dimensiones ideológicas pueden intervenir en los procesos de canalización del malestar existente entre gran parte de estos jóvenes a causa de las desfavorables condiciones de inserción al mundo laboral. Sin embargo, los valores y las normas son interpretados en función de la situación del joven (origen social, situación laboral, proyecto de futuro). Para comprender el modo diferencial bajo el que los jóvenes se sitúan frente a esta ideología es necesario considerar el importante papel de las culturas grupales, que actúan como estructuras de sentido y principios de legitimidad con los que se fundamenta la acción. Establecen, por tanto, el paso de lo real (lo que existe) a lo normativo (lo que debe ser) y definen las condiciones bajo las que las situaciones aparecen como injustas y, como injustificadas que son, potencialmente conflictivas. De este modo, observaremos la necesidad de destacar la interacción entre las dimensiones ideológicas y las culturales.

En este sentido, el actual debate acerca de la mutación del valor trabajo ocupa un lugar central en la comprensión de algunas de las normas dominantes que orientan los procesos de construcción de sentido a la actividad laboral. Dos orientaciones de esta llamada "nueva ética" me parecen

especialmente importantes: una primera que incide en los procesos de individualización y personalización de la conducta y una segunda que refuerza la "legitimidad" de espacios expresivos alternativos al laboral. De esta segunda característica se concluye que los procesos de construcción de sentido no se restringen únicamente al ámbito laboral. Si a esta situación se une el efecto de las condiciones precarias bajo las que se desarrolla la inserción al trabajo podría concluirse una pérdida de centralidad del trabajo, especialmente para este grupo juvenil que se ha socializado con dichos referentes. Sin embargo, como observaremos, esta situación puede tener múltiples consecuencias, que no implican necesariamente la deslegitimación del trabajo como núcleo de articulación de lo social a causa de sus potenciales efectos en la pérdida de centralidad del trabajo. Más bien, puede permitir a algunos jóvenes una adaptación a unas condiciones que, de otro modo, hubieran tal vez resultado intolerables por la amenaza que suponen a la dignidad personal. Además, permite orientar gran parte de las reacciones de los jóvenes, frente a las precarias condiciones laborales, a espacios alternativos, como, por ejemplo, el tiempo libre y, con ello, desviar una potencial fuente de conflicto. De hecho, hemos observado la frecuente manifestación de actitudes contradictorias de manifiesta aceptación y rebeldía frente a la situación de precariedad entre los jóvenes entrevistados. De este modo, veremos la necesidad de considerar la situación concreta de cada grupo de jóvenes, más que inferir de una variable como la edad, actitudes homogéneas hacia el trabajo. Las distintas situaciones en las que viven los jóvenes pueden transformar en múltiples sentidos una experiencia laboral para muchos jóvenes profundamente precaria.

A continuación, vamos a detenernos en el estudio de esta pluralidad de procesos interpretativos y justificativos con los que los jóvenes de nuestra muestra dotan de sentido a la actividad laboral y que les sitúa en una determinada posición frente al trabajo. Se va a tratar este proceso de significación en relación a tres facetas fundamentalmente, la experiencia con la tarea (desarrollo personal: apartado 2, utilidad social: apartado 3), la experiencia con los compañeros (dependencia: apartado 4. 1.1) y la experiencia con la jerarquía (autonomía, seguridad: apartado 4. 1.2 y 4. 1.3.).

## 2. La experiencia con la tarea: desarrollo y realización personal

### 1. Consideraciones previas

El interés mostrado en muchas investigaciones por el estudio del significado del trabajo y de sus distintas manifestaciones (orientación, motivación y satisfacción laboral del trabajador) es resultado fundamentalmente, como vimos anteriormente, del reconocimiento del poder negociador

en manos del trabajador en la situación laboral. La relación observada entre **satisfacción y rendimiento laboral** –relación ésta que ha sido, por otro lado, muy cuestionada (Perrow, 1984/91)– ha generado que se preste un especial interés al significado del trabajo para el individuo, y desde este prisma, a la orientación laboral del sujeto.

En el análisis, que se expone a continuación, acerca del papel de las orientaciones al trabajo expresivas de desarrollo y autonomía, frente a las instrumentales de seguridad en el trabajo y remuneración salarial, se considera a estas dimensiones expresivas como formas valoradas en nuestra cultura de dar sentido al comportamiento laboral. En palabras de Rose (1989:131)... "la gente necesita explicarse a sí mismo y a los otros lo que están haciendo en esas circunstancias en un lenguaje que lleve consigo convicción como una moralidad (152) valores sociales que están relacionados con la planificación, justificación y argumentación de la acción... La gente siempre necesita un lenguaje apropiado en el que pueda justificarse y estimar su propia conducta y la de los otros...". Los **valores** sociales como la búsqueda de autorrealización y desarrollo en el trabajo se convierten en **necesidades** individuales, como veremos a continuación, y éstas van a tener un papel central en las formas de construir sentido a la actividad laboral.

Como consecuencia de ciertos desarrollos estructurales (como la reciente valorización del consumo más que de la producción) y de cambios en la naturaleza de las tareas del trabajo, diversos autores (Bajoit, 1991; Fransen, 1991) han planteado la extensión, en gran parte de las sociedades occidentales, de una concepción ideológica sobre el trabajo centrada en un individuo autodesarrollado y automotivado como valor cardinal. De este modo, se han generado importantes transformaciones en las orientaciones hacia el trabajo, que hacen de la búsqueda de la identidad, de la legitimación del placer y de la búsqueda de **realización personal** referentes nucleares de la nueva orientación hacia el trabajo.

La orientación hacia la realización personal se articula en torno al concepto de motivación de desarrollo de Maslow (1976). Por tal concepto entiende este autor las prácticas del sujeto orientadas al uso pleno y total de las capacidades del individuo. Contrapone a estas "necesidades superiores" aquellas dirigidas hacia la seguridad y la supervivencia, que implican una fuerte dependencia del exterior. Estas motivaciones de seguridad y supervivencia serían propias de toda la especie humana. Junto a tal jerarquía de necesidades, este autor plantea también una orientación valorativa. Todo sujeto que se considere como tal (en un estado "plenamente humano")

debiera buscar una satisfacción de las necesidades de desarrollo y realización, que conlleven menor dependencia y mayor autosuficiencia. De este modo, la "misión" definida para todo sujeto consistiría en ser 'uno mismo'. Maslow podría ser uno de los padres de esta concepción moderna de la identidad. Estas necesidades "superiores" del sujeto han pasado a ocupar un lugar central en la explicación del comportamiento de gran parte de los sujetos.

Esta supuesta jerarquía de necesidades de Maslow permite poner de manifiesto, más que una descripción de las motivaciones que guían la acción, los valores socialmente extendidos sobre lo que debe ser, y hacia lo que debe tender, un actor social, esto es, independencia, desarrollo y realización personal. No es necesario insistir acerca de la posición en la que quedan situados aquellos individuos preocupados por la satisfacción de necesidades puramente materiales, y en consecuencia, la censura que se deriva, muchas veces, de la valoración de las dimensiones instrumentales del trabajo como una actitud cuasi-regresiva o inmadura del individuo. Estos procesos de **normalización** de conductas ponen de manifiesto el papel del trabajo como una importante institución en la cual, no sólo se ejerce el poder, sino también se acepta y legitima.

La ideología tiene, por tanto, un papel central en la orientación y justificación de la acción laboral. Esto muestra el importante papel, en los procesos de socialización, de los **marcos interpretativos** con los que se dota de significado a la realidad social y personal. Sin embargo, los distintos grupos sociales se orientan de modo diferencial frente a esta ideología, como veremos en las líneas siguientes.

## 2. Relación diferencial entre grupos de edad y orientaciones expresivas

Hay una asunción mantenida en gran parte de las investigaciones sobre las actitudes hacia el trabajo que hace de la edad un criterio discriminante de diferentes actitudes hacia el trabajo. Se ha desarrollado una extensa discusión en torno a la relación diferencial entre la edad y las actitudes hacia el trabajo. Se acusa, o se teme, que las nuevas generaciones pudieran rechazar lo que constituye uno de los pilares fundamentales de nuestra sociedad occidental: el trabajo. Así surge la amenaza de la llamada "pérdida de la centralidad del trabajo", de la valoración de las dimensiones instrumentales (salario, seguridad), haciéndose intercambiables, en muchas ocasiones, estas dos dimensiones: centralidad y orientaciones expresivas.

Repasemos brevemente los términos en los que se plantea el debate relativo a los valores y



actitudes de los jóvenes hacia el trabajo. Como resultado de las nuevas condiciones de trabajo (Vallés, 1987) o al postmaterialismo (Inglehart, 1977) se profetizaba un cambio en la actitud hacia el trabajo, que tendría como consecuencia una pérdida de la centralidad de dicha esfera o un manifiesto rechazo hacia el trabajo. Otros autores plantean que, más bien, asistimos a una **desmitificación** y racionalización del trabajo (Sanchis, 1988; Schwartz, 1984; Torregrosa, 1989) sin generarse necesariamente una pérdida de centralidad o una nueva ética laboral (Rosseel, 1985). Esta orientación hacia el trabajo podría ser consecuencia de una **adaptación** del joven a las nuevas condiciones del mercado laboral, generándose así satisfacción, a pesar de encontrarse ante condiciones laborales negativas (Montoro, 1985). Así, autores como Touraine (1988) plantean la existencia de una actitud más conformista, por parte de los jóvenes respecto a las condiciones laborales. Plantea este autor que el estancamiento económico, más que generar el rechazo del trabajo, se manifiesta como **crisis** (pasividad, restringida participación, replegamiento en la familia). Diversos estudios plantean el alto grado de adaptación de los jóvenes a las condiciones laborales, bien como satisfacción por su trabajo, bien como satisfacción por poder tener un trabajo (a pesar de las negativas condiciones laborales, López Jiménez, 1989).

En este debate, la edad se considera un criterio relevante en la explicación de la orientación del individuo hacia su actividad laboral. Sin embargo, ya que la condición social y laboral de cada grupo juvenil es diferente, la comparación entre grupos de edad, sin considerar el contexto concreto de cada uno de estos grupos, no hace sino crear mayor confusión. Que un sujeto enfrentado a una situación laboral relativamente estable presente una actitud diferente hacia el trabajo que el joven que todavía no ha ingresado o que ingresa en situaciones de descualificación profesional, no es algo que debiera sorprendernos. Dado que las situaciones de los grupos son diferentes, un grupo puede buscar justificaciones de sus adversas condiciones laborales y otro una legitimación por su incapacidad de ingresar. Resulta perfectamente comprensible que aquellos sujetos que ingresan a situaciones laborales descualificadas orienten la valoración a otras esferas, ya que difícilmente pueden encontrar en sus actividades laborales concretas las dimensiones intrínsecas de autonomía y realización personal. Más bien, sus experiencias laborales se caracterizan por una intensa monotonía y alienación. Esto, sin embargo, no implica necesariamente que los jóvenes no valoren aspectos intrínsecos al trabajo, sino que, dadas sus condiciones sociolaborales, pueden utilizar algunos procesos de justificación de su penosa, y para algunos humillante, situación laboral.

E, (885)... "aunque sea gratificante, no deja de ser trabajo, (...) si estás todo el día trabajando... siempre, echas de menos algo (...) aunque estés en un trabajo agradable, tú digamos que estás sometido a una tensión, (...) aunque sea alguna cosa que te guste, (...) estás un poquito obligado a hacer eso (...) te llega a cansar, no es lo mismo estar fuera de lo que es el trabajo, que estás haciendo algo sin prisas, (...) por mucho que lo administraras, un trabajo es un trabajo..."

La trayectoria laboral de E. se caracteriza por el contacto con actividades descualificadas y transitorias que difícilmente van a permitir el desarrollo personal del joven. Esta situación de precariedad no ha sido, sin embargo, un obstáculo suficiente para que E. no reconozca y manifieste valores expresivos en su trabajo; sin embargo, dadas las circunstancias en las que se han desarrollado sus experiencias laborales, la afirmación de una orientación expresiva (en relación al valor trabajo) se acompaña de su negación (en relación a la actividad laboral concreta). Esto tal vez tiene como objetivo evitar el enfrentamiento doloroso que supondría la consideración paralela de una concepción de trabajo como expresión personal y de una experiencia laboral potencialmente degradante. De este modo, se observa la importancia de considerar las **condiciones concretas de ejercicio de la actividad laboral del joven.**

La existencia de una gran diversidad de situaciones laborales y sociales explica, en parte, las inconsistencias y contradicciones observadas en algunos análisis sobre las actitudes de los jóvenes hacia el trabajo (Herr, 1974; Teruel, 1979). Vallés (1987), por ejemplo, plantea, a este respecto, que esta inconsistencia se deduce del hecho de que no se está considerando el mismo grupo social. Sería necesario plantearse, observa este autor, de qué juventud y de qué forma de trabajo se habla y la relación con procesos de cambio en la estructura social y económica del país.

Los individuos mantendrán, por tanto, una relación diferencial con su trabajo en función de su contexto laboral. De este modo cuestionamos, o al menos dudamos, de la existencia de un grupo homogéneo juvenil definido en función de sus orientaciones hacia el trabajo. Como confirman varios otros autores hay más diferencias en la actitud hacia el trabajo en el seno del grupo juvenil, en función del status ocupacional (Castillo, 1989), de la edad del joven (Furnham y Gunter, 1989; Vallés, 1989), del nivel educativo (Rosseel, 1985) y de la clase social (Morse y Weiss, 1985) que en el grupo juvenil frente al adulto.

### 3. Relación diferencial entre situación profesional y orientación expresiva

En nuestros datos, hemos observado que, en principio, la **orientación expresiva hacia el trabajo**

varía según la **clase social de procedencia, y, sobre todo, en función del nivel educativo**. En la muestra recogida, los individuos que definen la experiencia laboral como un espacio legítimo de búsqueda de **satisfacción** y de desarrollo entienden a ésta como una **actividad voluntaria** ejercida por un individuo que se descubre a sí mismo a través del trabajo (**orientación expresiva hacia el trabajo**). Otros sujetos de nuestra muestra, en cambio, han expresado una concepción del trabajo como **necesidad**. Al darse por supuesto el carácter necesario de tal actividad, este tipo de sujetos no se encuentran sometidos a una **demand**a de justificaciones y argumentaciones que doten de sentido a su actividad laboral, ya que no aparece como una elección supuestamente voluntaria. Para estos sujetos, el trabajo es considerado como una coacción y se desarrolla esta actividad, muchas veces, sin un planteamiento previo de la razón que justifica tal actividad. Algunos de estos individuos apenas han expresado insatisfacción con su actividad laboral, pues **no se asocia la posibilidad de una experiencia satisfactoria al espacio laboral**. En este caso la dicotomía conceptual bajo la que se observa el trabajo no viene dada a través de los criterios 'satisfacción versus insatisfacción' como de la dicotomía 'voluntario- libertad versus necesidad - coacción'.

El,(280)... "¿qué busco en mi trabajo?, lo que busco es... lo típico que se dice siempre, satisfacción personal..." (clase media, actividad laboral cualificada)

E, (975)... "el trabajo es estar ahí trabajando, haciendo algo para digamos... para ganarte un sueldo, (...) el trabajo pues lo haces (...) obligao..." (clase trabajadora, actividad descualificada)

Por tanto, la diferencia más notable encontrada entre ambas representaciones sociales es una concepción de esta actividad como necesidad y por tanto como **actividad evidente** (el trabajo como **coactivo frente a voluntario**) o bien como algo a explicar, como **actividad voluntaria** que reclama por tanto explicaciones que den razón de dicha elección (el trabajo como **satisfacción frente a insatisfacción**). Esto cuestiona, por un lado, la idea de algunos estudios sobre el trabajo, que analizan la satisfacción laboral sin considerar que, probablemente, distintos grupos sociales no mantienen la misma noción de satisfacción en el trabajo. La concepción del trabajo como un modo de supervivencia es propia, al menos en nuestros datos, de algunos jóvenes de clase trabajadora, con bajos niveles educativos y en sectores laborales descualificados.

Sin embargo, estas dos concepciones sobre el trabajo (el trabajo como espacio de necesidad o de satisfacción) no son sino dos polos extremos. La mayoría de los individuos entrevistados se situaron en un posición intermedia entre ambas concepciones. Por otro lado, estas concepciones sociales sobre el trabajo aparecen pocas veces de forma exclusiva, sino que un mismo sujeto

manifiesta frecuentemente representaciones contradictorias.

En nuestra muestra, observamos que el nivel educativo es todavía más importante que la situación laboral, ya que define una forma específica de concebir al individuo y al tiempo personal, tanto laboral como extralaboral. Veamos ésto con detenimiento.

#### 4. Representación social del tiempo y del sujeto

Como vimos en un momento anterior, es necesario considerar las distintas condiciones sociolaborales y educativas de los individuos que orientan formas específicas de justificación y de interpretación de la experiencia laboral. El nivel educativo (Bergere, 1989; Escobar, 1985; Jurgensen, 1978) va a tener una gran influencia en las orientaciones hacia el trabajo. Se ha planteado que la búsqueda de desarrollo en el trabajo es propio, sobre todo, de sujetos con altos niveles educativos (Rosseel, 1985). Entre los jóvenes que hemos entrevistado, esta relación entre nivel educativo y búsqueda de desarrollo se confirma, si bien no siempre de forma tan clara. La valoración de dimensiones expresivas es también propio, muchas veces, de sujetos con niveles educativos más bajos. Esta dimensión expresiva del trabajo se manifestaba como un deseo de afirmación personal.

R, (17)... "porque no es creativo. O sea a mí me gusta algo ...en lo que yo pueda sentirme satisfecha en mi trabajo, que yo vea que es lo mío..." (97)... "lo que yo hago lo podría hacer, lo que hago yo cualquier otra persona y si se lo explicas también..."

Sin embargo, en general si hemos observado las diferenciadas, y a veces contradictorias, orientaciones mantenidas sobre el trabajo en función, sobre todo del nivel educativo. Esto se explica por las distintas representaciones sociales de estos jóvenes acerca del tiempo y del sujeto. De hecho, en la muestra recogida, gran parte de los jóvenes con altos niveles educativos que ha expresado una orientación fundamentalmente expresiva hacia el trabajo mantenía una concepción de 'tiempo' y de 'sujeto' basada en una dimensión de futuro inherente a la idea de progreso. El individuo, de este modo, emerge como autor y responsable individual de su propia vida. Subrayando la iniciativa creadora de la voluntad convierten a ésta en poder. La voluntad permite que el proyecto vital sea visto como una cuestión de decisión y construcción individual. Se trata de jóvenes que expresan un concepto de sujeto en un proceso de continuo desarrollo, con un fuerte sentimiento de control sobre el proyecto personal y una concepción claramente atomista de las relaciones laborales. El trabajo, en este caso, más que verse como mercancía se observa bajo una visión moral y por tanto actúa como una fuente de dignificación personal que permite

expresar un sujeto socialmente valorado.

En contraste con esta **primera situación**, se ha observado una **segunda situación**. Se trata de sujetos, muchos de ellos en situaciones laborales descualificadas y con bajos niveles educativos, que expresan un concepto de sujeto y de tiempo ligado al presente. Estos sujetos mantienen una orientación fundamentalmente instrumental hacia el trabajo. Las explicaciones de las actividades de muchos de estos jóvenes se basarían en "supuestos dados" que cierran la argumentación: "las cosas son como son y siempre serán así". Un modelo explicativo basado en una atribución externa exige a estos sujetos de una explicación que otorgue justificación.

So,(1420)... "Eso ha sido una cadena, el obrero siempre es el obrero y el rico siempre es el rico, y eso no cambiará nunca (...) y siempre se le va a tratar mucho mejor al rico que al obrero ..." (clase trabajadora)

Ra2, (1200)... " hay cosas que llevan funcionando tanto tiempo, porque no las vas poder derribar, son más grandes que tú..." (clase trabajadora)

Consideremos las posturas, que corresponden con dos casos extremos, de EL. (clase media de procedencia y alto nivel educativo y de cualificación profesional) y JA. (clase trabajadora y bajo nivel educativo y de cualificación profesional), ya que permite contrastar el carácter expresivo que caracteriza la experiencia laboral de EL. frente a la escasa manifestación de esta dimensión expresiva por JA.

EL,(107)... "he estado un año trabajando en un departamento ... me lo pasaba estupendamente porque la gente era supermaja ... había un ambiente muy guapo...ahora estoy en un centro científico, porque pedí cambio, porque esto me gusta también de esta empresa, que te puedes mover mucho, y, estoy haciendo un proyecto nuevo, que también es una especie de reto...el día a día no es demasiado bonito, pero vamos a largo plazo puede estar muy bien...(605)... "te interesa ver cosas nuevas, cambiar, investigar historias y probar cosas nuevas..."

JA,(836)... "tú estás currando como un cabrón todo el mes, pero luego llega el día 30 ...joder, que demasiado, talegos...como mola esto,..luego te lo piensas un poquito, cuando no tienes dinero, a lo mejor el día 20, ya no tienes ni un puto duro, entonces ya es cuando empiezas a maquinarte todas las ideas revolucionarias...pero queda en el día, a los diez días vuelves a cobrar otra vez y ya...pasas mucho del tema...se vive mucho en el día. vives en el día y no te preocupas mucho por el futuro..."

EL. hace de dimensiones laborales como el desarrollo personal y la movilidad profesional fuentes de sentido y de motivación para el trabajo. Esta valoración intrínseca al trabajo no ha sido apenas expresada a lo largo del discurso de JA. En primer lugar, se observa que estas orientaciones

diferenciadas no se basan, tan sólo, en una distinta experiencia laboral (distintos niveles de cualificación y por tanto distintas posibilidades de desarrollo). sino también en específicas **representaciones sociales**, y por tanto, formas diferenciadas de entender el tiempo, el sujeto, y el espacio laboral y extra- laboral. Observamos como EL. proyecta hacia el futuro las dimensiones ligadas al trabajo y las relaciona con desarrollo, progreso y evolución temporal. El presente adquiere un sentido en relación al proyecto futuro. Por el contrario, para JA. la satisfacción se ve ligada al contexto presente. Una concepción de desarrollo requeriría una cierta proyección temporal que los individuos como JA. manifiestan en menor medida.

Por otro lado, en ambas posiciones subyace un distinto concepto de **persona**. En nuestra muestra, los sujetos que han subrayado la relevancia de la dimensión expresiva de desarrollo en el trabajo expresan en su discurso un concepto de **sujeto en progreso**, agente de dominación con un fuerte sentido de control interno. Acorde con esta imagen de sujeto, estos individuos valoran la posibilidad de desarrollar, descubrir y estimular las propias capacidades y habilidades. Estos sujetos mantienen un fuerte sentido de agencia y una concepción de tiempo en evolución progresiva. El trabajo, por tanto, es considerado como una importante fuente de desafío. Observemos, de nuevo, dos ejemplos contrastados:

F3, (50,1.)... "creo que soy joven para trabajar todavía (...) tengo un objetivo, yo quiero ser, alguien importante, digamos ...no me lo planteo que tiene que ser de aquí a dos años, de aquí a tres años, yo considero que ahora me estoy formando (...) a mí me gusta dirigir (...) yo ahora no me pondría dirigir nada, (...) porque digamos que no tengo bases suficientes como para dirigir, yo el día que coja una base pues voy a hacer cosas...estoy aprendiendo mucho del defecto de los otros..." (clase media, actividad cualificada).

So, (980)... "yo siempre he sido una persona muy pasota, (...) pasaba de todo, ... me daba lo mismo, decía si yo voy a vivir así, decía, madre mía, cuando yo sea mayor! (...) he tardado mucho, ...todavía me veo a veces muy cría (...) soy una persona que gasto mucho, si tengo un duro me lo gasto, y me regaña, o sea, me dice que no gaste tanto, que tenemos que ahorrar" (clase trabajadora, actividad descualificada).

La distinta dimensión temporal bajo la que se da un sentido a los comportamientos es resultado, en parte, de las **distintas expectativas de futuro** mantenidas: en el primer caso, el futuro se observa de modo marcadamente **optimista**, y el segundo de modo muy **pesimista**. Esto hace que el fatalismo constituya una importante base de orientación de la acción. Si el primer joven (alto nivel educativo) está fuertemente orientado hacia el futuro, la segunda joven (bajo nivel educativo), a causa del pesimismo bajo el que se observa el futuro, mantiene una orientación anclada básicamente en el momento presente.

Vemos así el modo plural de orientarse los distintos jóvenes ante la demanda normativa de desarrollo personal. De este modo, una concepción normativa de individuo potencialmente agente, centro de conducta y acción contrasta con una definición compartida de la situación que hace al individuo dependiente, en gran medida, de los acontecimientos externos y que por tanto estimula una interpretación fatalista del destino individual y una escasa creencia en el poder de elección e intervención del sujeto. En este caso, el trabajo se convierte en necesidad, ya que no se subrayan los componentes voluntaristas del trabajo y la capacidad de libre elección del sujeto. De este modo, vemos cómo el discurso acerca del trabajo se orienta frente a las contraposiciones conceptuales "vivir y trabajar" (RA2,540), "persona y trabajador" (RA2,510), "vida laboral y vida normal" (A2,555).

Por tanto, esta demanda normativa de desarrollo personal tiene un papel central para aquellos profesionales cuya actividad laboral, menos alienante y con mayor capacidad de autonomía, permite confirmar la imagen socialmente valorada a través del trabajo. Frente al determinismo mecanicista, por el que la naturaleza aparece gobernada por leyes y poderes superiores a las propias fuerzas y, por tanto, fuera del control individual, se opone el carácter voluntarista bajo el que se observa la acción humana en el caso de estos jóvenes profesionales, que refuerza la facultad y capacidad de gobierno de la propia conducta.

En principio podríamos pensar que, dada la relación antes mostrada entre nivel educativo y situación laboral, la conexión existente entre nivel educativo y orientación al trabajo se basa en el papel de la situación laboral (y como consecuencia las prácticas de adaptación del sujeto a esta situación). Sin embargo, observamos que el papel del nivel educativo puede ser tan o más importante que la relación entre situación concreta y orientaciones al trabajo. Esto se observa entre algunos jóvenes de nuestra muestra procedentes de capas sociales medias y medio bajas y con alto nivel educativo, pero que se integran en situaciones laborales descualificadas. Gran parte de estos individuos mantienen, no obstante, una orientación claramente expresiva hacia el trabajo, pero orientada fundamentalmente hacia el trabajo futuro, alejándose cognitivamente y afectivamente de sus condiciones actuales de trabajo. En este caso, la referencia temporal futura sirve como una vía de escape de la situación presente, de tal modo que se utiliza como una forma alternativa de dignificación personal.

A1,(325)"...yo estoy aquí desempeñando unas funciones de auxiliar...y yo voy a ser licenciada ...yo estoy haciendo algo bastante inferior de lo que estoy qualificada...mi meta

no es quedarme aquí, de auxiliar, no porque considere que el ser auxiliar sea malo ni bueno, sino porque considero que puedo hacer cosas mejores (...) normalmente la gente aquí tiene el grado de escolar únicamente, entonces sus aspiraciones tampoco pueden ser, no porque yo me considere superior, pero...mis aspiraciones no pueden ser las suyas (...) estoy cualificada para hacer algo, algo superior..."

La condición educativa va a permitir a algunos individuos con altos niveles educativos la valoración de dimensiones expresivas, aún cuando su experiencia laboral en principio no parezca permitir la motivación y la realización personal (trabajos monótonos, descualificados, con escasa autonomía). Para estos jóvenes con altos niveles educativos, la búsqueda de realización personal, en situaciones en las que, en principio, parece difícil encontrarla, les permite distinguirse y diferenciarse de su grupo de iguales, resaltando su peculiaridad. De este modo, observamos que la consideración de la situación laboral no es suficiente para explicar la distribución diferencial de una orientación expresiva en los distintos grupos sociales..

Las líneas anteriores ponen también de manifiesto la necesidad de diferenciar claramente la referencia laboral que tiene en mente el sujeto cuando habla sobre el trabajo, siendo importante distinguir si habla sobre el "trabajo", en general (como un importante valor), o sobre "la experiencia laboral" concreta. Esto hace que, en algunas ocasiones, puedan plantearse dos formas contradictorias de representar y entender el trabajo de forma paralela: el trabajo como fuente de dignificación del género humano (cuando la referencia es el valor trabajo) y como fuente de degradación del ser humano (si la referencia es la actividad laboral concreta).

AN2,(500)... "no me gusta,... lo he hecho como una cosa transitoria, ...si me hubieran puesto en una sección donde... hacer uso de mí como persona...resolver problemas por mí mismo, ...que tenga que darle al cacumen un poco, pero como no ha sido este el caso, y estoy haciendo trabajo rutinario de banco...es fundamental la creatividad..."

E, (365)... "si a mí me ofrecieran un trabajo en el que estuviera a gusto, y ...que yo me sintiera realizado como persona, que yo vea que hago algo que le sacas provecho... haciendo un trabajo, que te aporte algo, ...si tu estás haciendo algo que, ...entonces tu no te sientes realizao, te sientes como una máquina, ...para mí es importante hacer algo que pudiera valorar, y que te valorases a ti mismo haciéndolo, y que aprendieses..."

Esta dualidad evaluativa relativiza uno de los presupuestos de algunos estudios sobre valores del trabajo que hacen equivalentes dimensiones instrumentales y valoración del tiempo libre (Castillo, 1989; Rodríguez y García, 1989). Algunos entrevistados valoran paralelamente dimensiones instrumentales y expresivas del trabajo, si bien consideran distintas referencias laborales (como en el caso de E.). La orientación del sujeto hacia el trabajo a un nivel abstracto no tiene por qué



coincidir con la actitud hacia su actividad laboral concreta. De hecho, gran parte de los jóvenes valoran la autorrealización en el trabajo, pero, en el caso de desarrollar un trabajo en precario, esta valoración se ve contrastada por un presupuesto de partida que hace a la situación laboral realizadora una meta inalcanzable para un sujeto en su situación. Esto hará que se planteen paralelamente orientaciones expresivas hacia el trabajo junto a una intensa valoración del tiempo libre.

Algunos jóvenes en situaciones laborales descualificadas, observadas como permanentes, acuden a otros recursos para la protección de su imagen social y personal como la evasión simbólica a otras esferas no laborales, que actúan como espacios alternativos de dignificación personal. En este caso, el trabajo se muestra como condición de tiempo libre y se enfatizan los aspectos instrumentales de este trabajo. La dimensión de proyecto y desarrollo en el trabajo está ausente. Esta situación de ausencia de proyecto profesional cumple las mismas funciones que los proyectos utópicos de algunos sujetos (proyectados hacia el futuro), ya que ambos implican un distanciamiento de la realidad.

Esta orientación hacia el tiempo libre, tan habitual ante situaciones de descualificación profesional como una vía de escape, parece ser, en principio, menos relevante para los jóvenes con alto nivel educativo y alta cualificación profesional. Sin embargo, la situación se muestra más compleja, dada la demanda, como vimos en otro momento, de actitudes de despliegue personal en todas las direcciones. El desarrollo en este caso no sería tan sólo diacrónico (un despliegue del sujeto en el tiempo), sino también sincrónico (un desarrollo del sujeto en distintos espacios, laborales y extralaborales). Por tanto, observamos que, muchos jóvenes con una concepción del trabajo como fuente de dignidad mantienen también una intensa valoración del ocio, que hace también al tiempo libre un ámbito de plena expresión del sujeto, pudiendo entrar ambos espacios, laboral y no laboral, en contradicción. Se plantea una concepción del trabajo que requiere la plena entrega del trabajador a sus objetivos laborales (desarrollo personal como necesidad), junto a una paralela valoración del tiempo libre (proyección personal en el tiempo libre) que implica una cierta pérdida de centralidad de la actividad laboral. En este caso, no se valoran diferencialmente las experiencias ligadas al ámbito de trabajo frente al de ocio: las experiencias realizadoras placenteras procedían tanto del ámbito laboral como del espacio de ocio.

FE3,(19). "yo no soy una persona que me meto en una empresa y me tiro doce horas diarias...no vivir para la empresa...creo que todo se puede combinar, aunque parece

mentira....yo creo que existen unas horas de trabajo y unas horas de ocio, yo de hecho he estado trabajando y no he dejado de hacer lo que hacía cuando estudiaba, (...) porque para mí tan importante es el trabajo, como que yo pueda luego disfrutar de las ganancias de mi trabajo, yo puedo disfrutar trabajando, pero además de disfrutar trabajando luego me gusta disfrutar digamos a nivel personal (...) hay que distinguirlo un poco, ...si soy capaz de cumplir con mis horas de trabajo, yo no tengo por qué quedarme más, me gusta luego disfrutar,..”

Esto pone de manifiesto hasta qué punto los individuos se desenvuelven en una contradictoria demanda social. Por un lado, esta demanda refuerza la búsqueda de desarrollo en el trabajo, pero por otro lado reclama el replegamiento en uno mismo, en la esfera privada o de ocio. La exclusiva dedicación al ámbito público puede aparecer como un déficit.

Las ideologías dominantes, por tanto, tienen un importante papel en las formas de construir sentido en la realidad. Esta orientación expresiva de desarrollo va acompañada de una interiorización de objetivos, tal y como vimos al detenernos en la noción de identidad profesional. El trabajo aparece definido como una exigencia social y como un deber moral. La búsqueda de desarrollo personal en el trabajo forma parte del ideal al que todo trabajador "normal" debería tender. Observamos que este referente normativo estaba especialmente presente entre individuos con altos niveles educativos y en gran parte de los jóvenes de clase media. Sin embargo, se señaló la necesidad de matizar esta relación entre nivel educativo y orientación hacia el trabajo, dada la relación entre situaciones laborales descualificadas y bajos niveles educativos. La existencia de una gran pluralidad de situaciones laborales y sociales hace que este referente normativo, que demanda del sujeto el desarrollo de sus capacidades, sea interpretado de modo diferencial según la situación laboral concreta del individuo. Difícilmente se pueden valorar rasgos intrínsecos al trabajo, si lo que se deriva del trabajo es alienación psíquica y social. Si bien unos grupos ven amenazada su identidad personal en la situación laboral y, por ello, tratan de protegerse de dicha amenaza, otros se benefician de las positivas condiciones laborales que permiten el desarrollo del trabajador y, por tanto, son fuente de reconocimiento social. La situación de aquellos sujetos que mantienen una valoración de los aspectos expresivos del trabajo en situaciones laborales cualificadas es radicalmente distinta de los individuos que expresan una fuerte valoración de aspectos expresivos que chocan o contrastan con una experiencia laboral que niega dichos aspectos. Esta disonancia no va a actuar necesariamente anulando dicha valoración, ya que gran parte de estos individuos perciben su situación como transitoria y proyectan, de forma idílica o realista, su futuro profesional bajo dichas dimensiones expresivas. Estas situaciones plurales ponen de manifiesto las distintas bases en las que se fundamentan las orientaciones expresivas o

instrumentales hacia el trabajo.

Se pone de manifiesto, de este modo, el carácter polisémico del valor trabajo en función de las posiciones sociales. La frecuencia de aparición de un tipo de valoración depende de su experiencia laboral concreta, del nivel educativo y de la clase social de origen.

### 3. Experiencia con la tarea: sentimiento de utilidad social

#### 1. Consideraciones previas

La creciente extensión de valores individualistas en la sociedad explica que, en el discurso de los jóvenes entrevistados, la relación con el trabajo haya venido expresada básicamente en términos de **utilidad personal** (como posibilidad de desarrollo o realización personal, como medio de acceso a medios de consumo y/o a una posición social); sin embargo observamos la importancia, no siempre manifiesta, de un principio que dota de sentido al trabajo, fundado indirectamente en un vínculo de solidaridad y participación con la comunidad: la **utilidad social**. La importancia de esta orientación social del trabajo pone de manifiesto cómo la creciente atomización e individualización de las interacciones sociales no se contradice, necesariamente, con la génesis de un sentido abstracto de pertenencia a una comunidad.

Este principio de fundamento de la actividad laboral es expresado, unas veces, como **contribución social** a la comunidad (2.a). Determinadas condiciones sociales (desempleo, juventud) pueden generar una sensación de "parasitismo social". En una sociedad que hace del principio de intercambio equitativo uno de los núcleos de sentido y legitimación más importantes, la contribución a la comunidad **social o familiar** actúa como una importante fuente de reconocimiento.

Habría, sin embargo, otra forma bajo la que se expresa el sentimiento de utilidad, vinculada indirectamente a la comunidad. En este caso, más que basarse en un principio abstracto de intercambio equitativo se fundamenta en una necesidad de **percibir las consecuencias de la actividad laboral** concreta como una condición necesaria para "**sentirse útil**" (2.b). Si en el primer caso la contribución a la comunidad era una forma de dar respuesta a una demanda social que convierte al sujeto en un miembro legítimo de la sociedad, en este caso, se trata, más bien, de la posibilidad de hacer patente la existencia de tal contribución. A esto nos referiremos en las líneas

siguientes.

## 2. Relevancia de la orientación de utilidad social: Carácter de evidencia

Frente a la orientación tratada en el apartado anterior de desarrollo o realización personal, que aparece muy insistentemente en el discurso de los jóvenes entrevistados, esta orientación de utilidad social apenas se expresa de una forma explícita. Sin embargo, no por ello deja de ser importante, como revela el hecho de que esté muy presente en situaciones laborales o sociales consideradas como escasamente productivas:

FE3, (29)... "me fui, es porque me daba la impresión de que yo iba allí (...) sin hacer nada, (...) y me volvía a casa y decía, he perdido el día, soy jilipollas, que he hecho hoy, (...) tenía la sensación de inutilidad, tiene que sentarte mal, el hecho de expresar que tú no eres capaz de hacer nada colectivo, no sé, yo no estaría a gusto..."

Esta situación de desmotivación está muy extendida, especialmente en el caso de los funcionarios. A lo largo del discurso de éstos, muchas veces, los funcionarios entrevistados ofrecen argumentaciones que toman la forma de justificaciones sobre la utilidad de su actividad laboral. Esto tal vez sea resultado de los estereotipos sociales acerca del funcionario, que cuestionan la productividad de los trabajadores del sector público.

ALF,(56)... "pensé que lo mejor era ponerse a trabajar (...) pensando más que nada (...) que a final de mes pudieras tener una nómina,(...) hago un trabajo, nunca mejor dicho, burócrata, completamente inoperante e improductivo, no sirve para nada, (...) no tiene esa finalidad alguna (...) lo que ocurre es que estamos muy mal distribuidos, en un sitio donde no hay que hacer nada hay quinientos y en un sitio donde existe mucho trabajo...la gente no quiere eso, ...la cuestión vegetal que se crea,... no hacen nada (...) me dí cuenta que no me sentía satisfecho conmigo mismo..."

MA2,(190)... "has luchado antes para sacar esa oposición, una vez que es tuya, entonces se produce (...) la inamovilidad del funcionario...es una especie de cementerio de elefantes..."

En realidad esta orientación laboral de **utilidad social**, aunque no se exprese con frecuencia es muy importante, ya que remite al fundamento de reciprocidad en el que se basa la actividad laboral, y por tanto, a un principio de legitimación social.

A3(1410)... "el botiquín tenía que intentar realizarse, (...) pues para que vean que pa algo está el botiquín (...) simplemente que se vea la utilidad del botiquín que tiene que estar allí (...) era mucho para mantener la imagen..."

A2,(819)... "sabes que estás haciendo algo que vas a acabar, (...) te sientes poco útil (...) parece que pierdes el tiempo, ya hay muchas veces que se pasan los días y no has hecho

nada, te parece que no has hecho nada..."

E, (345)... "que yo vea que haga algo que le sacas provecho, yo valgo para algo, yo sé hacer cosas (1055)... "entonces ya te valoras como persona, estás viendo que tu estas haciendo algo..(1075)... "una persona que no hace nada, yo pienso que (...) coge un complejo de inutilidad (...) en el momento que tu no hagas nada pues (...) te sientes inutil..."

#### a. La utilidad como contribución a la comunidad

En principio, el sentido de utilidad se deriva de la consideración del trabajo como una **contribución a la comunidad**. Tal como se plantea en algunos estudios sobre desempleo, la situación de falta de trabajo genera, muchas veces, un fuerte sentimiento de inutilidad y una sensación de parasitismo social (Daniel, 1974; Giral, 1989). Este sentido de utilidad social hace del trabajo una importante fuente de legitimidad pública.

Hemos observado que este principio de cooperación social a través del trabajo se hace especialmente relevante en el momento de inserción laboral, tal vez porque en este momento el joven tiene muy presente que la superación de una condición juvenil, ligada a la contribución unilateral, implica una legitimación como actor social útil y productivo (intercambio bilateral).

EII,(1285)... "a la persona que no trabaja se la ve como ... si fuera un poco perezoso, un poco vago, entonces, no es que lo discrimines, pero dices, joder, estoy todos los días trabajando, y éste aquí no hace nada, ...entonces si tú también trabajas...digamos que estás al mismo nivel que esa gente, y te miran como ellos....digamos que te iguala con las personas, con el resto de las personas que trabajan...."

En aquellas ocasiones en las que la estancia del joven en el hogar familiar se prolonga indefinidamente, la inserción al trabajo ha sido planteada, a menudo, como una posibilidad de amortiguar una sensación de parasitismo social con la que viven su situación de dependencia familiar.

E, 1400)... "cuando eres (...)joven estás dependiendo de tus padres,(...) vives como un parásito..."

RA1,(2)... "tienes una edad que te apetece psicológicamente trabajar (...) necesitaba trabajar porque me sentía (...) un poco gorrón de mi padre (...) estás todo el rato pidiendo dinero, no generas nada, y tienes una edad, que estás en buena forma para(...)trabajar..."

E,(1305)... "cuando eres pequeño..vives como un parásito, entonces llega un momento que  tienes que hacerte, por tí mismo la vida ... decir, ahora, me voy a mantener por mí mismo y...voy a salir adelante..."

Esto me hace pensar que, probablemente, este sentido de utilidad sea menos explícito entre

individuos que llevan más tiempo trabajando. Esta valoración de la utilidad social puede actuar, de este modo, como un importante factor de motivación para la inserción laboral del joven. Esta orientación hacia el trabajo se basa en una necesidad de pertenencia y de reconocimiento social en una sociedad que hace de la cooperación a través del trabajo un criterio de legitimidad. El individuo que no trabaja se convierte en portador de un déficit, ya que no se hace patente la dimensión colectiva de la acción de este sujeto.

FR, (210)...“es una manera de mostrarte a tí mismo que también sirves para,(...) demostrarme a mí mismo (...) no sé si es más maduro...es incluso demostrarles a ellos (a sus padres)(...) si me viera con 24, 25 años, todavía dependiendo de mis padres, me causaría un trauma grandísimo, incluso para ellos sería un poco penoso, de decir, bueno, aquí tengo a mi hijo, pero no hace nada, sí estudia y tal, pero...”

Esta faceta de la utilidad social ligada a la necesidad de contribución a la comunidad familiar, si bien es una característica común de jóvenes en distintas condiciones sociales, está más presente, en nuestra muestra, entre los jóvenes de clase baja. En estos contextos es más frecuente que la situación de dependencia familiar sea calificada de especialmente penosa. Por ello, el fundamento de esta necesidad de independencia familiar a edades más tempranas tiene como causa, en parte, la necesidad de impedir el descrédito social (“percepción como parásito”) que se deriva de la percepción de esa situación de dependencia. Por tanto, la prolongación de la actividad académica y educativa propia de las capas medias no tiene como única causa los condicionantes económicos o sociales, sino también juega un importante papel las representaciones sociales acerca del trabajo propias de cada grupo social. Estas representaciones familiares definen el carácter de legitimidad de ciertas situaciones (como la de desempleado o estudiante) de prolongación indefinida de la condición juvenil.

Para resumir, esta dimensión se plantea de forma manifiesta en el momento de la inserción laboral o con la carencia de trabajo. A pesar de la extendida manifestación de la necesidad de utilidad social entre los desempleados, tal y como algunos estudios sobre el desempleo muestran, después de la inserción laboral del trabajador esta dimensión parece ser menos importante, al menos para los jóvenes entrevistados, tal vez porque ésta pasa a ser dada por supuesta. Esto pone de manifiesto que dicha dimensión de utilidad se encuentra ligada a una necesidad de integración y reconocimiento social, y por tanto está fuertemente relacionada con una búsqueda de legitimación social.

b. Utilidad como posibilidad de observar las consecuencias del trabajo

El sentimiento de utilidad no se deriva tan sólo de la posibilidad de sentirse productivo, y, como tal, miembro pleno de la sociedad. La posibilidad de poder observar, de forma manifiesta, el provecho o ganancia de un trabajo actúa también como una importante fuente de sentido y motivación. Esto es más acentuado, o tal vez específico de la esfera laboral. En el espacio de ocio, el sujeto desarrolla, muchas veces, actividades sin ser tan importante una búsqueda de la utilidad u objetivo social de estas actividades. En cambio, en la actividad laboral la imposibilidad de observar el objetivo de la actividad puede actuar como un importante criterio de desmotivación. Frente al criterio anterior (contribución a la comunidad) que radicaba en una **necesidad de sentirse productivo**, en este segundo caso se fundamenta, muchas veces, en una **necesidad de sentirse imprescindible**, y por tanto, en una búsqueda de afirmación personal.

En el discurso de los jóvenes entrevistados se pone de manifiesto que la **utilidad social de dicho trabajo** puede derivarse de la **posibilidad de observar, bien para qué sirve (porque los resultados son constatables o por la magnitud del espacio de influencia de esta actividad), o bien para quién sirve dicha actividad.**

- Posibilidad de observar para qué sirve el trabajo

El hecho de poder hacer algo constatable permite medir el resultado de la obra, implicando una valoración de sí, muchas veces derivada del sentimiento creador. Esta dimensión es fundamental para la comprensión de la motivación laboral de muchos trabajadores manuales. De hecho, una parte de la literatura sobre las organizaciones ha destacado las consecuencias negativas de la excesiva **especialización** del trabajo, por lo que supone de pérdida de sentido de la actividad laboral. Supone la incapacidad de medirse y contemplarse a través de la tarea.

Se,(202).. "la mecánica es muy bonita...(1001)..yo te digo una cosa, yo no tengo que mantener a nadie, yo trabajo porque me gusta, ...si yo no tengo trabajo,..me pagan el paro (...) no, para estarme en mi casa sentao, y sin hacer nada, prefiero estar trabajando...(1535) es que mi padre es feliz trabajando, es un trabajador nato, es muy mañoso y...yo no sé él trabajando, ya le justifica todo, ...es feliz trabajando .."

En el pensamiento social y político, el trabajo es considerado como el núcleo y fundamento de la subjetividad. Los sujetos se constituyen en seres humanos cuando producen sus propios medios de existencia (Achterhuis, 1984). El hombre se construye a través del trabajo. Por tanto, el trabajo productivo social forma parte de, y es esencial a, la naturaleza humana, y por lo tanto, es el principal recurso para el desarrollo personal del sujeto (Kolakowski, 1980). Sin embargo, dado que

el producto del trabajo y los medios de producción no están bajo el control del trabajador en nuestras sociedades capitalistas, ésto hace que algunos autores marxistas planteen las condiciones para la realización del sujeto a través del trabajo en la posibilidad de percepción del sentido y utilidad de dicho trabajo ..."la producción y el consumo no van a estar desvinculados (en la sociedad socialista futura) sino que estarán relacionados. Los hombres van a saber para qué se está produciendo, su trabajo va a ser transparente para ellos y los productos de este trabajo no les van a dominar como un poder ajeno; es decir, van a ser, "individuos sociales" para los que el trabajo no es un "medio para vivir", como en la sociedad actual, sino que se va a convertir en una necesidad básica en la vida..." (Achterhuis, 1984: p.99). La excesiva especialización laboral puede vaciar de significado la actividad laboral, al perderse de vista el objeto que la justifica. Esta pérdida de sentido puede derivarse de la incapacidad de percibir la función de la actividad laboral.

Si bien en el caso de los trabajadores manuales de nuestra muestra, la necesidad de hacer patente la utilidad social del trabajo (y por tanto, de superación de la alienación laboral) viene expresada fundamentalmente en términos de la producción de algo concreto y visible, en el caso de los trabajadores profesionales, la evidencia manifiesta de la existencia de dicho trabajo es función de la amplitud del campo afectado por tal actividad.

El,(495)..."porque me gusta mucho eso.de la planificación, organización, las estrategias..."

An2,(555)..."pensar que el trabajo que tú haces es a mayor escala, con una visión más amplia, (...) no la variante que va de aquí, de la autopista a la carretera (...) sino hacer la autopista entera.."

CA,(485)..."me podía haber ido antes (...) pero no me humillaba porque trabajamos para gente muy importante,(...) que salen en la TV..."

En este sentido, los proyectos profesionales de muchos de estos jóvenes se plantean como una necesidad de ampliar el margen de responsabilidades, que se fundamenta, en algunos de ellos, en una extensión del ámbito de influencia de este trabajo. Un ámbito de influencia más amplio permite hacer más visibles las consecuencias de este trabajo. El incremento de estas responsabilidades permite dar sentido a la actividad laboral en la medida en la que aparecen de forma explícita las consecuencias de dicha actividad (el ámbito de influencia de dicho trabajo se amplía). La búsqueda de utilidad en el trabajo se trataría, en este caso, de una forma de mostrar la presencia, y lo que es más importante, de hacer reconocer la existencia de tal actividad laboral,



a través de sus resultados. De este modo el trabajador establece una conexión simbólica abstracta entre su tarea y el/los receptor/es de este trabajo.

F1,(43)... "me gustó como se presentaba la gente que estaba detrás de todo esto (...) o sea que no era una empresa normal, sino que luego estaba el Gobierno, el Estado, la política.."

En este caso, el hecho de que esta actividad sirva como expresión y reflejo de su existencia la hace más "real": existe porque se conoce su existencia, porque se perciben sus efectos. Una excesiva especialización en las tareas puede actuar, por el contrario, como una fuente de desmotivación y de pérdida de propósito. Esto podría ayudar a entender la observación que hace Jahoda (1982) de que el desempleado carece, muchas veces, de objetivos. La repercusión de las actividades llevadas a cabo por el desempleado suele ser muy restringido, con lo cual puede perderse el sentido y propósito de las actividades.

Este fundamento de sentido del trabajo en función de la observación de la utilidad del mismo obedece, muchas veces, a una búsqueda de afirmación personal.

RA,(93)... "me encantaría cambiar de trabajo (...) me gusta eso de que venga gente y sentirte necesario, (...) o sea gente que tenga necesidad de saber algo y que yo se lo pudiese explicar (...) (en cambio) lo que hago yo lo podría hacer otra persona"

En este caso, la valoración de la utilidad social no obedece a un principio de solidaridad y de servicio a la comunidad, como era el caso de los fundamentos ideológicos del marxismo o de la ética tradicional del trabajo, sino más bien a una **búsqueda de afirmación de la singularidad**. Entre los jóvenes entrevistados, muchas veces, tal principio de solidaridad parece haber sido entendido de un modo acorde a la ideología dominante del momento que hace al sujeto individual eje cardinal de fundamento de sentido.

EL,(385)... "el que venga el Director General, que el Director General ha preguntado que tal os va, pues te sientes,(...) el director general, que somos 400 personas, y que está muy al tanto de un proyecto de 13..."

JO,(85)... "ahí está la gracia, el crear cosas, el darte cuenta de que eres capaz de crear cosas y de utilizar la cabeza para ello (...) lo fundamental es sentirte creador de algo, aunque realmente no lo hagas porque no sirve para nada, porque bueno, eres una pieza pequeña en todo el engranaje .."

JU,(315)... "poder ir al trabajo y desarrollar lo que tú sabes, no ir a un sitio y tener la impresión de que estás haciendo una cosa que lo puede hacer cualquier niño o niña de 15 o 16 años (...) es el hecho de sentirte útil, estar en un sitio y hacer algo, pero por qué estás trabajando y te están pagando (...) dices, oye, qué estoy haciendo aquí..."

Para estos profesionales la percepción de utilidad se deriva del carácter **insustituible** de su aportación. Se es útil porque se desempeñan tareas únicas y, en este sentido, más valoradas. Esto permite **sentirse necesario**, lo cual es interpretado, muchas veces, como principio de utilidad del trabajo. La dimensión de utilidad social ligada a la búsqueda de la distintividad y de la diferencia es el proceso contrario al primer criterio antes señalado en el que se basaba la utilidad social: la necesidad de pertenencia y de contribución al grupo. La "diferencia", para los sujetos para quienes la búsqueda de utilidad se fundamenta en la contribución a la comunidad (1), aparece como una amenaza (ya que actúa como un factor de descrédito social). En cambio, para los sujetos para quienes la búsqueda de utilidad se fundamenta en la afirmación de sí, la "diferencia" es el criterio que va a permitir la percepción de utilidad social. En el primer caso, la búsqueda de utilidad se basa en una necesidad de pertenencia y homogeneidad con el grupo (reconocimiento social). En el segundo caso, la disposición de alto capital cultural y social posibilita a algunos sujetos la búsqueda de utilidad basada en la particularidad (afirmación y expresión de una identidad social).

Esta forma de concebir la utilidad social como un criterio de afirmación personal es especialmente importante en el momento ideológico actual de afirmación de la singularidad y de la distintividad. Desde este prisma puede entenderse la búsqueda de la identidad y de la diferencia en el trabajo de forma paralela. Se observa así que determinados grupos sociales, fundamentalmente aquellos procedentes de altas capas sociales, manifiestan una necesidad de ruptura del anonimato implícito en toda relación contractual. La búsqueda de la especificidad permite un encuentro con la individualidad.

Esta dimensión de **utilidad social** no está, por tanto, necesariamente relacionada con un principio de solidaridad y de cooperación, frente a la anterior (desarrollo o realización personal) cuyo fundamento y fin sería el individuo, más que la colectividad. Esta dimensión de la utilidad social es situada, muchas veces, en un espacio intermedio entre el individuo y la comunidad. En este sentido, la búsqueda de la utilidad social del trabajo estaría directamente vinculada con la afirmación personal, en la medida en que, muchas veces, más que valorarse el trabajo útil, se busca el trabajo que se muestre de modo manifiesto como tal, que permita la afirmación del trabajador más que del receptor o receptores potenciales de dicha contribución.

#### - Posibilidad de observar para quién sirve el trabajo

La percepción de utilidad de una actividad, señalábamos anteriormente, **no se deriva tan sólo de que esta actividad sirva para algo, sino también de que ésta sirva para alguien**. Esta es otra forma bajo la que ha sido expresada la búsqueda de utilidad social, que está relacionada con **una orientación social (la sensibilidad y tendencia a considerar la presencia del otro)**. Esta dimensión es especialmente importante para algunas mujeres. En algunos estudios sobre conducta diferencial en función del género se ha enfatizado que la empatía, como una respuesta afectiva vicaria hacia los sentimientos de otras personas (Runge y otros, 1981), parece ser más común entre mujeres que en hombres (Hoffman, 1977). Esto tal vez permita explicar la mayor importancia dada a la utilidad social de la actividad laboral entre algunas mujeres de nuestra muestra que ejercen profesiones específicas (por ejemplo enfermeras).

AR,(855)... "un trabajo que recompense, no sé, mira, cuando ves a una persona que está hecha polvo, que está entubada, que no puede respirar ni nada, y te echa una sonrisa(...) o sea, yo soy la tía más feliz del mundo (...) me llena mucho..."

Para acabar, el hecho de que se exprese la importancia de la utilidad social fundamentalmente en aquellas situaciones laborales (tareas improductivas) y sociales (desempleados y jóvenes) percibidas como carentes de dicha dimensión muestra que es un principio de sentido al trabajo que actúa de forma menos explícita, y que, curiosamente, aparece, en el discurso principalmente como un factor potencial de **desmotivación laboral**, y pocas veces como criterio de propósito y de sentido de la acción. Esto contrasta con la dimensión anterior de desarrollo personal que aparece en el discurso de los jóvenes de nuestra muestra como criterio de motivación, más que de desmotivación.

#### 4. Experiencia con la jerarquía y con los compañeros: sentimiento de control

##### 1. Consideraciones previas

Hemos dejado para el final una dimensión del trabajo que me ha parecido central para la comprensión de gran parte de las formas de construir sentido en la situación de trabajo por parte de los jóvenes. Dada la situación en la que el joven se encuentra de transición a una condición adulta cuyos atributos nucleares son la independencia y la capacidad de agencia, el sentimiento de potencia o impotencia va a tener un papel central en la forma bajo la que se desarrolla esta transición. La posibilidad de llevar a cabo el proyecto personal en distintos dominios del trabajo permite al sujeto sentirse actor de su propio comportamiento.

Tal y como señala Friedberg (1992) el poder<sup>1</sup> es una realidad inmanente a toda relación, dada la **interdependencia** implícita en la interacción que hace que la capacidad de acción personal dependa de la contribución de los otros que, a su misma vez, disponen consustancialmente de un margen de autonomía. La capacidad de acción e influencia de un actor varía en función de los recursos de poder en sus manos, que pueden proceder del control tanto sobre posibles sanciones positivas o negativas (organización de la tarea, promoción personal, salario, contrato...) como de diferentes aspectos expresivos (control del autoconcepto). Esta situación va a definir las condiciones estructurales bajo las que se desarrolla la interacción y las relaciones de poder. Sin embargo, habría que considerar también la legitimidad que se da a la situación (definición del problema y principios de justicia: socialización anticipatoria) y las condiciones de intervención observadas. Será fundamental conocer cómo se definen los objetivos, intereses y principios de justicia.

A continuación, con el concepto de **control** me referiré al sentimiento subjetivo individual de potencia para llevar a cabo la propia voluntad<sup>2</sup> y por el concepto de **poder** trataremos de subrayar las capacidades objetivas en manos del sujeto en función de su posición en el conjunto de fuerzas que configuran la estructura social. Aunque estos conceptos de **poder y control** aluden a procesos diferentes, qué duda cabe que ambos están directamente relacionados.

La ideología adulta dominante convierte a determinados rasgos del "self" como la independencia, la autonomía y la capacidad de agencia, en los fundamentos de gran parte de los procesos de legitimación y reproducción social. Es por tanto lógico y esperado que la necesidad de control en el trabajo esté ligada a un sentido de dignificación personal. Esta dimensión de control es nuclear para la comprensión de la forma como los jóvenes se sitúan ante distintos aspectos del mundo del trabajo que van desde la interiorización de la obligación de trabajar hasta el rendimiento e

---

<sup>1</sup> Su noción de **poder** como capacidad de acción se asemeja a la noción de **control** que aquí se utiliza.

<sup>2</sup> La experiencia de falta de control está vinculada a la noción de alienación tal y como la entiende Dubet (1994) como la privación de la capacidad de ser sujeto. Sin embargo, dada la pluralidad de formas de entenderse dicha noción, he preferido prescindir en la medida de lo posible de ésta. Cuando se utilice tratará de reflejar el sentimiento de pérdida de sentido que se deriva de la desposesión de control sobre distintas facetas de la vida laboral del sujeto.

implicación en el trabajo. Esta situación es especialmente importante en el momento actual en que se prolonga esta situación de dependencia del joven.

He considerado **tres** dimensiones de dicha **noción de control** en función de las fuentes de subordinación que articulan gran parte de las estrategias personales de los jóvenes entrevistados en el lugar de trabajo. Con el concepto de "estrategias personales" no trato de reflejar el carácter voluntario de la acción, sino más bien las actividades del individuo que, **voluntaria o involuntariamente**, tienden hacia una superación de su condición de subordinación sociolaboral. En el trasfondo de esta reflexión se encuentra la noción de **poder**, en cuanto que, como observaremos posteriormente, las características estructurales de los jóvenes van a definir los límites bajo los que se desarrollan las prácticas personales de ejercicio y búsqueda de control.

## 2. Dimensiones del control: autonomía, independencia y seguridad

Una primera dimensión del concepto control, más específica, se refiere a la posibilidad del individuo de ejercer la propia voluntad y de llevar a cabo sus decisiones y criterios en el desarrollo de su actividad laboral. Si bien el individuo siempre mantiene cierto control sobre su actividad laboral, el significado que deseamos subrayar aquí se refiere a niveles o grados en el ejercicio de esta posibilidad. Cuando hablemos de esta concepción más específica se denominará con el concepto de **autonomía**.

Un segundo sentido hace referencia a las relaciones personales. Este sentido de control está relacionado con la construcción y reconocimiento de la identidad en una relación de interdependencia con los otros. Esta segunda concepción de control va a denominarse **independencia**.

Una tercera dimensión del control viene definida por el margen de negociación del individuo para la continuación del ejercicio de su actividad laboral. A esta tercera concepción la llamaremos **seguridad** y se entiende como las condiciones bajo las cuales se establece un cierto control sobre la propia trayectoria profesional.

### - Autonomía

El **primer** principio mencionado es el que se basa en la búsqueda de control sobre el ejercicio y organización de la actividad laboral. La posibilidad de autonomía permite dar un significado a la

actividad laboral de una forma socialmente valorada: el trabajador se afirma como actor de la propia conducta.

EL,(512)... "a mí me gusta trabajar sola ... a mi aire... tener mis objetivos y hacerlos yo, ... paso de tener un trabajo... de fichar... me parece un retrazo,... es una cosa que odio... me parece una barbaridad..."

EL. plantea esta demanda de autonomía, no como una expectativa más, sino como una necesidad que todo sujeto debe cubrir. Y lo liga a una dimensión de desarrollo ("me parece un retraso"), lo cual sitúa al empresario, que por definición debe mantener una creencia en el progreso y desarrollo de la empresa (si no perdería sentido su comportamiento inversor), ante un callejón sin salida. Pero de qué se trata el "retrazo" que EL. rechaza de forma tan rotunda. Podríamos pensar que esta joven liga esta noción a las concepciones paternalistas, tan frecuentes hace algunos años en gran parte de las empresas españolas y actualmente todavía presentes en los sectores más descualificados, que sometían al trabajador a un estricto control y que conlleva, de este modo, una escasa confianza en el trabajador.

Estas formas de gestión que anulan la capacidad creativa del trabajador parecen estar siendo revisadas en algunas empresas. Algunos autores han destacado los cambios más o menos importantes en ciertas empresas en los modos de organización del trabajo y de la producción, así como la transformación en el modelo de referencia del trabajador en algunas empresas. De este modo, *hay una creciente valoración en estas empresas de la capacidad de iniciativa y de reflexión* que explica la tendencia a incrementar el margen de autonomía en manos de los trabajadores. En el caso de nuestra muestra, esta situación era propia únicamente de algunos trabajadores "profesionales" con una alta cualificación técnica. Sin embargo, con esto no pretendemos decir que otros trabajadores en sectores profesionales menos cualificados no dispongan de autonomía en el desarrollo de su tarea, sino, más bien, que la autonomía se fundamenta en procesos diferentes. De hecho, gran parte de las normas informales que intervienen entre los trabajadores de sectores profesionales menos cualificados tienen como función, entre otras, la definición de los propios procedimientos de trabajo. La regulación informal del colectivo de trabajo permite conquistar zonas de autonomía que permiten al trabajador afirmar su propio valor como trabajadores. Por el contrario, la valoración de la autonomía, competencia e iniciativa del trabajador va a permitir regular y orientar la autonomía del trabajador hacia los objetivos de la empresa. La legitimación de lo "clandestino" (Linhart, 1991) es una forma de abortar la iniciativa

del trabajador y la movilización de éste frente al representante de la institución, y permite a su vez canalizar las competencias del trabajador hacia la eficacia productiva. A esto volveremos en otro momento.

La posibilidad de autonomía del trabajador en la organización de su trabajo va a tener, por tanto, varias consecuencias. En primer lugar, hace al trabajador responsable de los resultados del trabajo ante la imposibilidad de una difusión de responsabilidades. Una segunda consecuencia es la integración de una fuerte motivación de logro, haciendo de este modo al sujeto participe en los objetivos de la empresa.

Una tercera consecuencia va a ser el distanciamiento respecto al grupo de iguales, pudiéndose así minar el poder que se deriva de la definición de intensos lazos intergrupales cohesivos. Ante la imposibilidad de analizar la situación en términos grupales, el sujeto se verá abocado a la reproducción de las condiciones de dominación. En cuarto lugar, esto tendrá como resultado que, algunas situaciones precarias, a nivel de salario o condiciones de trabajo, no sean percibidas de forma crítica.

#### - Independencia

Una segunda dimensión del control, relacionada con el sentido más amplio del concepto, es la definida por la naturaleza profundamente interdependiente de los procesos de construcción y protección de la identidad. Se basa en la necesidad del individuo de superar posiciones desventajosas en la interacción y, por tanto, de reforzar la posición del individuo frente a los otros. Este fundamento de la acción aparece muy frecuentemente en el discurso de los jóvenes entrevistados, sobre todo entre aquellos sujetos en situaciones laborales precarias.

LU,(1935),..."cuando eres un crío te las están dando todas con queso...en el trabajo,a base de palos que te vas llevando, vas cogiendo firmeza...te vuelves igual...ya te has afianzado, porque dices, joder, me han dado treinta palos y ya, me puede venir Rita la cantaora, que ya no me dan uno mas..."

Ja1,(109).. "una peonza...de aquí p'allá..hombre, con el jefe no me callo para nada...eso es lo que más me revienta...que te vaya a tí pisandote..."

Las estrategias se dirigen al control de la amenaza en la que pueden convertirse, para algunos sujetos, los compañeros o las jerarquías. Este aspecto es nuclear para la comprensión de la orientación hacia el trabajo extendida entre gran parte de los jóvenes. Un rasgo que caracteriza

a esta orientación de los jóvenes es la negación del estigma de la sumisión derivada de una organización profundamente jerárquica de las posiciones laborales. De ahí que haya un fuerte rechazo, más que hacia el trabajo en sí, hacia un tipo de trabajo (Castillo, 1989). Esta actitud está asociada a una intensa negación del sentimiento de humillación que afecta al individuo al atentar contra su dignidad (Cingonali, 1986).

#### - Seguridad

El ejercicio de control sobre la continuidad de la actividad laboral es un aspecto fundamental para la transición social del joven, de tal modo, que como veremos, va a ir, muchas veces ligada la seguridad laboral y la personal. El trabajo da seguridad a los jóvenes fundamentalmente en función de dos aspectos. Primeramente, porque permite la emancipación familiar. Con la familia, el joven mantiene una relación de dependencia en distintas áreas (económica, psicológica e ideológica). La independencia económica y psicosocial de la familia permite la autonomía en la organización del tiempo. Con el proceso de emancipación se extiende la autonomía en el modo de vida y en las pautas de conducta.

FR,(170)"...todos queremos nuestro dinerillo para gastos, porque yo con 22 años, no sé, no quiero depender de mis padres...(210)...demostrarme a mí mismo...no sé si es más maduro...e incluso demostrarles a ellos que no los necesitas un poco..."

El trabajo permite independencia familiar e implica el incremento de las responsabilidades sociales y familiares. Esto podría estimular la conciencia de participación y la interiorización del control social. Sin embargo, las características de ciertos trabajos no permiten llevar a cabo la independencia familiar, entre otros factores porque la situación laboral no es percibida como definitiva o estable. De hecho, la mayoría de los entrevistados seguían viviendo en el hogar familiar en el momento de la entrevista, como señalamos en otro momento. La capacidad de control sobre la continuidad de la propia actividad laboral varía en gran medida según los niveles educativos y ocupacionales, como vimos en un momento anterior. Los sujetos con niveles educativos más bajos tienen, en general, un menor control sobre esta faceta del trabajo<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Prieto (1994) denomina a esta faceta "poder social de negociación de mercado", pero este autor la entiende en un sentido más amplio que el aquí utilizado, ya que vincula esta faceta no sólo al control sobre las condiciones de empleo (la continuidad de la actividad laboral) sino también sobre las



Pero habría también que destacar un segundo aspecto que explica por qué el ingreso al trabajo otorga seguridad al joven. La integración de una identidad adulta reduce la posición de subordinación implícita en la condición de joven y contribuye a neutralizar la sensación de vulnerabilidad derivada de la subordinación y dependencia que caracteriza a la condición juvenil.

Como ya vimos, distintos autores (Castillo, 1989; Escobar, 1985; Furnham y Gunter, 1989) han destacado el importante papel de la seguridad en el trabajo para los jóvenes, ya que, permite llevar a cabo una de las necesidades más importantes de esta etapa juvenil: la inserción en la sociedad como agente activo sin la amenaza de una exclusión social. La afirmación del joven sobre el ambiente de una condición es una condición necesaria para su desarrollo personal (Horrocks, 1970).

El trabajo, por tanto, va a tener una importante influencia en el sentimiento de **control personal sobre el proyecto de vida**. En nuestra sociedad, forma parte de la condición adulta la capacidad del individuo de tomar decisiones (y hacerse responsable de sus implicaciones), de definir proyectos en los cuales el sujeto se constituye como actor y motor de su propio destino.

EL, 385..."haciendo un trabajo (...) te enfrentas un poco más a la vida...coges un poquito de responsabilidad..."

E, (1285)..."la gente te ve ...con más responsabilidad ... tus mismos padres te ven como otra persona...te vuelves una persona más seria, más responsable de cara a los demás,..la gente te ve como una persona adulta,(¿qué es una persona adulta?) ...responsable...ha cambiado su forma de pensar ...se enfrenta más a la vida...una actitud de responsabilidad hacia la vida..."

El trabajo, de este modo, permite la estabilización y consecución de un proyecto personal. La posibilidad de controlar el propio proyecto de vida permite esa **seguridad y control** de la propia actividad con los que se ha caracterizado a la condición adulta.

Debiéramos, sin embargo, matizar dicha afirmación. Si bien es cierto que, en principio, el trabajo parece estimular una mayor sensación de poder personal o control interno, sin embargo, como observamos en un momento anterior, el ingreso en determinadas situaciones laborales se acompaña en muchas ocasiones de un sentido de amenaza difusa, que sitúa al individuo en una posición vulnerable y frágil. Algunos sujetos manifiestan un fuerte sentimiento de impotencia reforzado

---

distintas condiciones de trabajo (ruido, esfuerzo físico, calor..).

tras su inserción laboral. La definición de objetivos, en este caso, se trata más bien de algo ligado al presente, sin que haya un sentimiento tan fuerte de proyecto. Expresan una visión pesimista y fatalista del porvenir social.

E, (330)... "me produce angustia, y ...quizás también miedo,...me costaría mucho volver a trabajar en un sitio como...en una cadena de montaje, en una oficina...me sentiría muy agobio, parece que se me echa el mundo encima, si no tuviera más remedio,...pero vamos, me preocupa...(610)..estoy un poco confuso, no sé pa donde tirar...suelo hacer las cosas sobre la marcha...ya te digo como hasta ahora, no se si por mala suerte o por que..."

Con esto último no se desea plantear la inexistencia de un proyecto por parte de sujetos que ocupan posiciones sociales desfavorecidas, sino, más bien se pretende subrayar la distinta proyección temporal de estos objetivos, en este último caso más ligados al momento presente.

Por tanto, la sensación de inseguridad en la situación de partida no es la misma en todos los grupos sociales. Los jóvenes con mejor capital cultural y social para su inserción en el mercado laboral expresan en menor medida la importancia de esta dimensión, consecuencia lógica de su situación como grupo de menor riesgo. Sin embargo, la inserción al trabajo para la mayoría de los jóvenes se realiza bajo grandes dosis de inseguridad laboral y personal. Esta es la característica que Cingolani (1986) denomina precariedad, como inseguridad a nivel de status, salario y condiciones de vida, que lo plantea como propio de cierto colectivo, más que de un lugar de tránsito. Esta condición se caracteriza por la fragilidad, por el carácter móvil y fluido del trabajador, y por su modo de vida irregular.

Por tanto, si bien la inserción en el trabajo es un medio de integración en el mundo adulto, al permitir la posibilidad de ejercicio de la autodeterminación, la extendida presencia de estas situaciones de precariedad matiza este papel atribuido al trabajo.

Estas tres dimensiones, **seguridad, independencia y autonomía**<sup>4</sup>, están relacionadas con las

---

<sup>4</sup> Estas tres dimensiones de control tienen cierta relación con los tres principios en los que, a juicio de Wright Mills (1989), se basa la dominación del empleador: control sobre los medios de producción, sobre la organización del trabajo (posición jerárquica, autoridad, supervisión y toma de decisiones) y sobre la cualificación. Sin embargo, entiendo que los obstáculos que impiden el ejercicio de control proceden no sólo de los empleadores y jerarquías sino también de los mismos trabajadores. Por otro lado, considero que el poder debiera comprenderse en un sentido más amplio que el control sobre posibles sanciones

condiciones estructurales de ejercicio del poder. La dimensión laboral asociada a la búsqueda de **autonomía** ha sido entendida por distintos investigadores como una dimensión **intrínseca y expresiva**, frente a la necesidad de **seguridad** que se ha definido como una orientación **extrínseca e instrumental** (Mortimer y Lorence, 1979; Rosseel, 1985). La diferenciación de las dimensiones de autonomía y seguridad en los términos "intrínseco o extrínseco" no es relevante de cara al objetivo de este apartado: **el papel del trabajo en el sentimiento de control sobre el proyecto personal**<sup>5</sup>.

- El concepto de proyecto

Se abordará el análisis de las tres dimensiones de control, de forma paralela, ya que entendemos que son tres orientaciones hacia el trabajo fundamentadas en procesos comunes. Una tentativa de interpretación del papel de estas dimensiones laborales me ha conducido a la consideración del concepto de **proyecto**.

Plantea Dubet (1973) que el concepto de **proyecto** podría constituir un interesante eje de análisis de las actitudes de los jóvenes. Señala este autor que ..."entenderemos como proyecto, por un lado el "proyecto de movilidad del actor" y por otro lado, su proyecto adulto, es decir, la imagen de adulto particularmente valorizada que él desea adoptar. Estos dos tipos de proyecto se corresponden con dos niveles de la acción social de los adolescentes: acción en una situación de trabajo y acción orientada hacia un estatus adulto... Nosotros planteamos que los tipos de asociación de los proyectos definidos en estos dos niveles, que indican los modos de adaptación social de los jóvenes, constituyen una mediación entre la acción y la situación..." (p.225). Cada tipo de proyecto implicaría, por tanto, una forma de integración en todos los niveles de la vida social, profesional e ideológica. Es este aspecto el que me gustaría subrayar. Considerando la posición social en la que el joven se encuentra, definida como paso o transición de un estatus dado a otro adquirido, la naturaleza de la etapa juvenil podría venir definida por su carácter de

---

positivas o negativas, tal y como vimos en un momento anterior.

<sup>5</sup> La dimensión que he denominado "**independencia**" apenas ha sido estudiada como un concepto autónomo en los estudios consultados sobre la socialización laboral. Solamente ha sido tratada, pero de un modo indirecto, por aquellos autores que analizan la orientación social al trabajo (valoración de las relaciones personales) o aquellos que consideran el papel de los grupos de compañeros (factores interpersonales) en la socialización laboral, como vimos en un momento anterior.

indeterminación. Esto define a esta etapa como un momento de definición y orientación de elecciones sociales y personales. El joven está, por definición, volcado hacia el futuro (adulto y profesional). Este futuro viene definido por la constitución como sujeto autodeterminado (adulto). Ante esta situación, la experiencia de falta de poder a consecuencia de la situación laboral en la que se encuentra constituye una fuerte amenaza no sólo para la identidad del sujeto, sino también para la inserción social de éste. Esta experiencia de fragilidad laboral puede proceder de alguna de las tres facetas antes señaladas: la incapacidad de control de la propia actividad, de la indeterminación bajo la que se desarrolla la interacción laboral, o bien de la inseguridad en su puesto de trabajo. Estas dimensiones pueden impedir un sentido de control sobre el comportamiento y sobre la realidad, tan necesario en el desarrollo social y personal del joven. Esto tal vez puede explicar la importancia, para la mayor parte de los jóvenes entrevistados, de esta dimensión de control. Es más, podría incluso decirse que es la característica de la experiencia laboral que más ha centrado el discurso de gran parte de ellos.

Este papel del trabajo como control del propio proyecto personal ha sido señalado en algunas investigaciones sobre el desempleo. En estas investigaciones se formula una relación entre desempleo y un sentido de falta de control y de dependencia psicológica, tal y como vimos en un momento anterior. Por ejemplo, se plantea una relación entre desempleo y sentido de dependencia, sensibilidad realzada, y vulnerabilidad psicológica y económica (Kelvin y Jarret, 1985), inseguridad financiera, vulnerabilidad, confusión en su identidad, sentido de inferioridad, desarraigamiento (Fineman, 1983), menor participación social (Bergere, 1989), sentido de inseguridad y falta de consolidación de proyectos de vida (Rodríguez y García, 1989), percepción pesimista del futuro (Quintanilla, 1989), falta de sentido de autodependencia y como consecuencia, falta de tolerancia, conflicto, sentimiento de vergüenza (Viney, 1983), pasividad y dependencia (Giral, 1989), límites a la autonomía cultural y material (Montoro Romero, 1989).

En estos estudios sobre el desempleo se subraya, por tanto, el papel del trabajo en la seguridad cognitiva y afectiva del sujeto, así como en la génesis de un sentimiento de potencia. El trabajo permite, según estos estudios, afianzar los referentes cognitivos y afectivos, lo que a su vez, posibilita un mayor esclarecimiento de su posición en el mundo. Donovan y Oddy (1982) señalan cómo el desempleo va acompañado de apatía y desconfianza, aspectos éstos que podrían estar relacionados con una mayor tendencia a atribuir los acontecimientos a fuerzas no controladas. Bergere (1990) enfatiza también el papel que el desempleo juega en la inseguridad social,

económica y laboral. Esta inseguridad que resulta de la pérdida del trabajo tendrá importantes repercusiones en la planificación del futuro (Jahoda, 1982).

En un estudio realizado con ejecutivos desempleados, Fineman (1983) subraya la posibilidad de descubrir significados latentes asociados al trabajo, a través del análisis de quienes carecen de él (los desempleados) para así evitar los procesos de justificación del ejercicio de la actividad laboral ante las frustraciones laborales de los trabajadores. Aunque este autor no considera que estos mismos procesos de justificación pueden estar también operando para explicar su situación de desempleo, sin embargo sí creo que la situación de desempleo puede permitir al desempleado descubrir dimensiones del trabajo que antes eran evidentes. Una de las dimensiones en las que este autor más insiste es en el papel del trabajo en la seguridad emocional y financiera del individuo. Fineman explica la inseguridad que genera el desempleo, como resultado de la pérdida por parte de los trabajadores de una fuente de equilibrio como es el trabajo que les confería un estatus legítimo.

Pese a la idea tan compartida en gran parte de las investigaciones sobre el desempleo, que hace al trabajo una fuente de control y seguridad interna, existe una extendida sensación de vulnerabilidad, entre los jóvenes entrevistados, que podríamos explicar en parte como resultado de las condiciones de precariedad bajo las cuales se está desarrollando su inserción al mundo de trabajo. En este sentido, expresamos nuestro acuerdo con autores como Alvaro (1989) quien destaca que la consideración de los negativos efectos del desempleo en el individuo, no debe descuidar las consecuencias, también devastadoras para el trabajador, del ejercicio de ciertas actividades laborales sumamente precarias. El proceso de transición hacia la adultez hacen de la seguridad, autodirección y control interno importantes referentes normativos del sujeto. Estos referentes, sin embargo, contrastan con el escaso control bajo el que se desarrolla tanto el ejercicio de la actividad laboral como la posibilidad de mantenimiento de tal actividad. Por ello, entiendo que el estudio del control como dimensión valorada del trabajo no puede restringirse al análisis de la autonomía en la tarea, sino que se debiera considerar también el control sobre otros aspectos más generales vinculados indirectamente con la tarea: la posibilidad de mantener el propio trabajo (seguridad) y la negociación de la posición personal frente a los otros (independencia).

A continuación observaremos la compleja trama de prácticas orientadas a la negociación de espacios del control en los tres aspectos anteriores, que van a orientar estrategias de oposición o

acomodación a la situación de trabajo.

### 3. Procesos de regulación social en la empresa

#### 1. Consideraciones previas

El funcionamiento de la organización empresarial sería impensable sin la existencia de una serie de regulaciones dirigidas no sólo al funcionamiento satisfactorio de la organización sino también a la canalización de una serie de lógicas internas afectivas en el mismo seno de la organización. Las relaciones humanas constituyen un universo complejo, contingente y potencialmente inestable y conflictivo. Como plantea Friedberg (1992) si, por un lado, la organización trata de coordinar las acciones individuales de los trabajadores cuya interdependencia requiere la cooperación, por otro lado, estas acciones individuales mantienen siempre cierto grado de autonomía. El estudio de la naturaleza de estos procesos de regulación permite entender la lógica que articula gran parte de las estrategias individuales y colectivas de los trabajadores en la organización, así como un importante número de prácticas de construcción de sentido.

Como vimos en otro momento, frente a la dualidad planteada en algunos estudios entre la lógica de la organización, lógica instrumental racional basada en medios/fines explícitos y la lógica de la acción colectiva, lógica afectiva (Friedberg, 1992, Maroy, 1994) organizada en base a estructuras informales orientadas hacia la solidaridad, se ha observado la interconexión entre éstas. Ambas lógicas (organizacional y colectiva) presentan componentes instrumentales y afectivos. Las relaciones de poder se establecen no sólo entre trabajadores y empleadores, sino también en el seno mismo del grupo de trabajadores. Entre éstos se define una compleja trama de alianzas, competencias y conflictos de racionalidades. El resultado de esta compleja trama es función de las condiciones estructurales de su contexto de acción (recursos, oportunidades) y de la racionalidad resultante de su cultura de procedencia (socialización anticipatoria), pero no puede reducirse a éstas.

Habría también una segunda cuestión importante de considerar para la comprensión de estas lógicas de intervención frente al poder organizacional que es el conjunto de prácticas dirigidas, más que al enfrentamiento a los recursos de poder organizacional (prácticas formales y socializadoras de la organización), a la resistencia frente a los contenidos simbólicos de dichas prácticas. De hecho, se ha observado que uno de los aspectos nucleares para la comprensión de

los procesos de construcción de sentido de estos jóvenes a la experiencia subjetiva del trabajo es la negación, no sólo de una situación de subordinación sino también de la evidencia manifiesta de una condición de sujetos dominados. En este sentido cobra un papel central, no sólo los aspectos estructurales de la situación, sino también los componentes expresivos de la presentación de ésta. Gran parte de las prácticas informales de los sujetos, en particular, y la lógica de lo clandestino, en general, se dirige, no sólo a una oposición o resistencia frente a normas o procesos formales a través de los cuales el poder de la organización se expresa, sino sobre todo a una conquista de zonas de autonomía marginales con las que redefinir el sentido y contenido de las prácticas reguladoras de la organización, ésto es, a una lectura de la norma que permita recuperar ilícitamente la dignificación del trabajador. De este modo, como plantea Maroy (1994) las "nuevas estrategias" de gestión de algunas empresas van dirigidas a la legitimación de lo clandestino y explicitación de lo implícito con lo que minar este efecto perverso y orientar la autonomía hacia los objetivos de la empresa.

Dada la importancia de este sentimiento de potencia o vulnerabilidad en las prácticas de construcción de sentido a la experiencia laboral de los jóvenes, a continuación, se analizarán los procesos de negociación<sup>6</sup> individual y colectiva de la posición simbólica del sujeto en la situación laboral. Las estrategias de negociación de espacios de control se articulan, en gran medida, en torno a concepciones mantenidas sobre la naturaleza y sentido del valor trabajo, de tal modo que aparece mutuamente interconectado el ejercicio de poder y su legitimidad social. Como observamos en un momento anterior, una de las formas más importantes bajo las que se muestra el poder es a través de su intervención en la definición de la realidad y de lo que se somete al estatus de "problema". Por ello, la orientación de una oposición frente a una situación dada de poder se explica, por un lado, por la existencia de una representación o concepción social de la situación laboral que permite la interpretación de dicha situación **en términos de dominación o explotación (legitimación) y de la creencia en la capacidad de superar dicha situación (experiencia social de poder)**. Por tanto, es necesario considerar el **papel de las ideologías** existentes en el ámbito laboral que justifican la presencia diferencial y desigual de poder en el contexto laboral (Giddens, 1992) así como la posibilidad de intervenir en éste.

---

<sup>6</sup> Con el concepto "negociación" deseo subrayar los componentes (inter)activos en manos del sujeto para definir su situación, de modo que es construida a posteriori por los participantes en dicha situación.

Estas ideologías van a influir en la posición del sujeto frente a distintos elementos de la situación laboral y van a definir **tanto lo que se desea cambiar como lo que se juzga como susceptible de una intervención y modificación por parte del sujeto**. Es fundamental, a este fin, considerar los principios que legitiman la subordinación sociolaboral. Estos principios, que fundamentan los márgenes y espacios de negociación de los sujetos, van a variar en gran medida según la posición social del joven.

Por todo ello considero que es fundamental considerar dos aspectos en el análisis de las estrategias informales dirigidas a la recuperación de espacios de control. En primer lugar, juega un papel central la forma de interpretación de la situación en dos planos: por un lado, los términos que definen la naturaleza de la situación, en función del principio de legitimidad con el que se juzga y, por otro lado, las características que explican la naturaleza del trabajador, en función de los aspectos expresivos puestos en juego en la situación. En segundo lugar, otro aspecto central es la experiencia subjetiva de poder y, relacionado con ésta, los canales observados para hacer frente a la situación.

Analizaré, a continuación, las estrategias personales orientadas a la negociación de espacios de control en sus distintas versiones (autonomía, independencia y seguridad) para así observar algunas de las formas de construir sentido y de intervenir frente a la subordinación laboral. Una primera parte estará dedicada a una reflexión de estas estrategias en las **relaciones jerárquicas** (apartado 2). Como veremos, el ejercicio de poder sobre el trabajador no puede desligarse de la legitimación y aceptación de dicho poder o control.

Por otro lado, cómo vimos, la distribución del poder en la situación de trabajo no es resultado tan sólo de la organización jerárquica de la empresa, sino también del manejo estratégico de la posición personal por parte de los actores sociales. El poder es fundamentalmente **relacional**. La interdependencia en la situación de trabajo es un aspecto de considerable importancia para la comprensión de los fenómenos de socialización laboral y de definición de rangos y ámbitos de poder, ya que los individuos mantienen escasas veces una relación individual con su trabajo; la resistencia a las presiones del medio se desarrolla muchas veces de una forma colectiva. Por ello, en una **segundo** parte me detendré en el papel de los **compañeros de trabajo** (apartado 3) en la negociación de espacios de poder y control colectivo.



## 2. Relaciones jerárquicas

### 1. Consideraciones previas

El ejercicio de poder por parte de la jerarquía se fundamenta, en parte, tanto en la posibilidad de aplicación de posibles sanciones (rescisión del contrato, regulación salarial...) como en un fundamento de autoridad ("derecho" legítimo a mandar). Esta es la concepción subyacente en gran parte de los estudios sobre el tema, que hace del poder empresarial una propiedad de un centro que, con sus sanciones y leyes, posee el control para establecer los límites al comportamiento de sus subordinados. Esta concepción, que Ibañez (1983) observa como propia del "paradigma clásico jurídico", aunque importante es incompleta. Habría también otra forma de expresarse el poder, cuya formación es más reciente, que actúa definiendo los criterios de percepción y juicio de la realidad. Este "poder disciplinario" disperso, en el que Foucault tanto ha profundizado, no actúa reprimiendo sino definiendo las condiciones y opciones a reprimir. Ibañez (1983) plantea que el paradigma anterior es concebido... "como un procedimiento para forzar los descos, doblegar las voluntades, ya sea seduciendo, convenciendo, castigando o comprando, pero siempre existe, en última instancia, la posibilidad teórica de decir ¡no!. Nunca se ha considerado un ejercicio de poder que no debe forzar decisiones por la sencilla razón de que controla las condiciones mismas, el interior mismo de la decisión, moldeando y sobre todo constituyendo la realidad misma del deseo..." (p.81)

El "poder coactivo", basado en el control del comportamiento a través de la sanción, tiene como contrapartida el otorgar al subordinado un contrapoder basado en el reconocimiento o negación de dicho poder de la jerarquía. Por tanto, si bien la situación estructural define unas condiciones no equitativas en el ejercicio del poder, observaremos que son muy fluidos los márgenes de negociación que caracterizan a una interacción. En el caso de las jerarquías, se pondrá de manifiesto que, si bien éstas tienen en sus manos tanto el poder legal formal como el poder coactivo (control sobre sanciones positivas y negativas), los trabajadores disponen también de espacios alternativos de poder.

Por ello, las relaciones laborales que se desarrollan bajo un marcado carácter jerárquico pueden actuar como una fuente potencial de conflicto. Las relaciones entre iguales y las prácticas informales pueden establecerse como una búsqueda de defensa ante la autoridad, trazándose así

espacios de autonomía del trabajador. La subordinación jerárquica actúa en este caso como una presión que estimula la cohesión grupal (contra-poder) a través del desarrollo de estrategias informales enfrentadas a dicho poder. En este sentido, podría plantearse una primera relación entre concepciones autoritarias dominantes en el sistema de gestión de las empresas y la oposición y resistencia planteada por el grupo de compañeros. Sin embargo, se verá que una interacción vertical no genera necesariamente un conflicto o rechazo. Para comprender las lógicas de acomodación o resistencia frente a los recursos de poder en manos del empleador es importante conocer las concepciones mantenidas por los trabajadores sobre su situación laboral, que van a definir la base racional y legal de la autoridad y, por tanto, la legitimidad de ésta.

Como veremos, el poder en manos de la jerarquía (**poder coactivo**) (apartado 2) basado en la posibilidad de aplicación de **sanciones materiales** (dirigidas a la rescisión del contrato, nivel salarial, reparto de la tarea) (2.1) y **simbólicas** (dirigidas al autoconcepto) (2.2) tendrá efectos múltiples en la génesis de obediencia y sumisión o bien de resistencia y rechazo en función de las características de distintos sujetos. Es fundamental considerar las bases bajo las que se establece la legitimidad de dicho ejercicio de autoridad, de modo que, como veremos, se establece una "negociación simbólica" para la afirmación o negación de la legitimidad de la regla (apartado 3). A continuación, se desarrollará una reflexión sobre **las formas de establecimiento o cuestionamiento de la legitimidad de dicho ejercicio de poder y control**.

## 2. Dispositivos de poder basados en la génesis de sumisión: El poder coactivo

En primer lugar, hemos considerado la subordinación generada a causa de la esencial dependencia que todo trabajador mantiene de la jerarquía en un doble plano, **material**, ya que ésta posee el control sobre la continuidad de la actividad laboral, sobre la movilidad interna del trabajador, así como sobre la remuneración por el trabajo y **expresivo**<sup>7</sup>, dada la influencia que la jerarquía puede ejercer en el autoconcepto del sujeto.

### 2.1. Génesis de la dependencia material: presión exógena

El control del empresario sobre algunas dimensiones potencialmente gratificantes para el

---

<sup>7</sup> Por "dependencia en un plano expresivo" me refiero al poder en manos de los "otros significativos" (en este caso, las jerarquías) en la validación pública de aspectos del autoconcepto de ciertos trabajadores. Esta situación genera en el trabajador un alto grado de dependencia de la jerarquía.

trabajador, tales como la seguridad en el trabajo del empleado, la posición de éste en la empresa, la promoción del trabajador y las recompensas salariales puede generar la obediencia del trabajador por miedo a posibles sanciones. Sin embargo, esta misma situación puede también actuar como un importante factor de resistencia. Para comprender esta reacción diferencial es necesario considerar la representación acerca del contrato<sup>8</sup> laboral que mantienen los distintos sujetos. Veamos ésto con detenimiento.

Distinguiremos dos situaciones claramente diferenciadas. Por un lado, aquellos sujetos que trabajan en el sector privado, para quiénes, sometidos a un **contrato temporal**, el estatuto contractual constituye una fuente de poder en manos del empleador. Por otro lado, observaremos una segunda situación, la de aquellos trabajadores cuyo **contrato fijo** matiza este poder en manos del empleador. En este caso se encuentran fundamentalmente los funcionarios<sup>9</sup>. Como veremos, pueden mantenerse distintas concepciones sobre el contrato, en el primer caso puede observarse bien como una **fuerza de coacción** o bien como **fuerza de deber**, en el segundo como una **fuerza de protección**. Empezaremos con la primera situación, la concepción del contrato laboral como **fuerza de coacción**<sup>10</sup>.

En principio, el contrato es el criterio a través del cual se regula el vínculo laboral entre el trabajador y el empresario. Este contrato, que es una fuente de poder para el empresario dada la posibilidad de reclutar la fuerza de trabajo y organizar las fuerzas productivas, puede percibirse como una fuente potencial de conflicto. La posibilidad de rescisión de un contrato y el control

---

<sup>8</sup> Por "contrato" se entenderá a continuación no tanto el principio legal del vínculo laboral establecido entre trabajador y empleador como el principio racionalizador de dicho vínculo, esto es, el sentido de este vínculo laboral para los trabajadores.

<sup>9</sup> Ya que un criterio en la selección de la muestra ha sido su condición de reciente inserción laboral (experiencia laboral de aproximadamente uno o dos años), no ha habido apenas casos de trabajadores fijos en el sector privado entre los sujetos entrevistados.

<sup>10</sup> Aunque de un modo diferente, esta diferenciación ha sido recogida por Weber cuando distingue entre las ordenaciones otorgadas (basadas en la sumisión) y las pactadas (en las que hay un acuerdo). En este sentido, manifiesta este autor que el vínculo jurídico puede generar obediencia obligada o voluntaria y en este segundo caso, dicho vínculo actúa como una dominación legítima (Weber, 1922/74: p. 30).

sobre las condiciones del trabajo son aspectos que amenazan la **seguridad** laboral del trabajador.

E,(298)... "yo he tragado mucho en trabajos, pues tengo mi trabajo y lo tengo que conservar..."

FJ,(14)... "ya te digo que ha habido gente que se ha ido a la calle por hacer frente al jefe...nada es acogerte a ello o a la calle...la huelga es que no, no lo voy a hacer, porque si no me mandan a la calle, si nos van a asustar y vamos a agachar la cabeza..."

Este poder legitimado socialmente en manos del empresario es tanto más intenso en situaciones como la que vivimos ahora, en donde la crisis económica hace de la posesión del trabajo un bien escaso. Por tanto, la **seguridad** en el trabajo constituye un arma de doble filo. Por un lado incrementa el poder, ya que permite superar una condición de fragilidad y vulnerabilidad social. Pero, por otro lado, la búsqueda de seguridad puede estimular una sumisión del trabajador frente a las jerarquías, y por tanto otorga a estas jerarquías un mayor poder y capacidad de maniobra. Además puede tener importantes repercusiones en la cohesión grupal del conjunto de los compañeros. Dichos comportamientos son vistos, en muchas situaciones, como una traición a las lealtades reclamadas grupalmente por los compañeros de trabajo.

Ja1,(1010)... "(los compañeros)...suelen ser muy sumisos...es una persona falsa contigo...te están diciendo una cosa y luego tu estas viendo otra, que ven al jefe y se cagan...(1214) ...la gente se vende mucho... yo ahora no curro mucho, yo curro en razón de lo que gano..."

FJ,(12)... "tu dices, mira, eso no es justo...nadie te va a apoyar, y en el caso de que te apoyen va a ser cuando estés hablando con el, ...en el momento en que te de la espalda...va a ir a hablar con el jefe...la gente cree que...con contar,...con ser pelota con el jefe va a conseguir algo más...y a lo mejor lo consigue"

ES, (763)... "sigue habiendo mucho peloteo en la empresa mía..."

Es decir, tales situaciones de sumisión del trabajador frente a las jerarquías van a generar una mayor **dependencia** con éstas, además de un mayor aislamiento frente al grupo de pares, aspectos ambos que influyen negativamente en la disposición de poder del trabajador.

Una interpretación de la relación laboral como una situación injusta, propia de una concepción del trabajo como **fuentes de coacción y presión**, si bien no estimula necesariamente un conflicto entre el trabajador y el empresario, sin embargo sí implica un cuestionamiento de las bases que legitiman el contrato laboral. Por tanto, al contrario que la situación que veremos posteriormente, no se interiorizan las diferenciaciones jerárquicas como un sistema natural de desigualdad.

Jal,(1001)..."lo que más me molesta es que te ven que estás currando, estás sudando...encima pasan al lado tuyo y te miran así como diciendo, joder, me está beneficiando poco...te contestan de mala manera porque se creen algo, y porque te dicen yo soy el que te pago, no señor, el que me paga...es mi esfuerzo...usted no me está pagando nada, yo soy el que le estoy pagando a usted... estamos haciendo que te compres un chalet en la sierra y...se creen superiores porque tienen dinero..."

Sin embargo, el contrato laboral no es concebido siempre, ni en la mayoría de los casos, como una fuente de poder ante la que los individuos deben ajustarse (**el contrato como fuente de coacción laboral**), sino que muchos de los jóvenes entrevistados observan el contrato laboral como una relación de intercambio **voluntario** entre empresario y trabajador, y por tanto, **como una fuente de deber**. Esta concepción de la relación contractual va acompañada, muchas veces, de una naturalización de la desigualdad. En éste sentido, gran parte de los trabajadores que mantiene esta concepción de contrato como fuente de deber denuncia la pérdida de esta base de poder del empresario en virtud de un contrato fijo o indefinido. En este caso, los mismos trabajadores pueden ejercer un control sobre el trabajador. Esta situación puede dar lugar no sólo a un aislamiento de muchos trabajadores sino que también puede estimular la interiorización de las bases sociales que legitiman las relaciones industriales contractuales.

FJ,(10)..."es que yo estoy trabajando más que tú, yo me estoy ganando el sueldo, porque tú vienes aquí a verme la cara, ...se está llevando a lo mejor, ciento...para mí eso es una injusticia,...no comprendo...la empresa (tenía que decirles:)vete a la calle porque es que no rindes nada, un señor que tiene que trabajar lo mismo que yo, aunque esté fijo, tiene que decir, estoy fijo aquí porque me lo he ganado yo, y porque trabajo,...una vez que te hacen fijo porque tienen que, digamos que aprovecharte de la empresa (17) el tema es trabajar que..oye en un momento determinado has respetao que te paguen eso, pues lo has respetao..." (18)... la gente desde luego no trabaja en lo que quiere, o sea, la gente se acoge a lo que la sale,...estás en el paro, entonces, si te sale un trabajo, joder còjelo...si a tí te ofrecen un trabajo, es que no es que te guste,...o sea, a mí el trabajo no me gusta... pero en mi casa no está bien de dinero y sé que tengo que trabajar..."

Esta situación manifiesta la **naturalización** de las condiciones de desigualdad laboral, de modo que, se genera un déficit de poder o de capacidad de negociación del trabajador. Esta conduce a FJ. a subrayar el carácter voluntarista de la aceptación de ese trabajo, y al mismo tiempo a deslegitimar el comportamiento selectivo (y por tanto voluntario), subrayando el carácter de necesidad bajo el que se acepta el trabajo. Estas posturas aparentemente contradictorias no son sino el reflejo de una **interiorización del sistema de desigualdad social**.

Sin embargo, en la mayoría de los casos, al menos en esta muestra recogida, nos encontramos ante concepciones plurales del contrato. Ambas concepciones del contrato (como intercambio y fuente de deber, o como presión y fuente de subordinación) eran muchas veces mantenidas por un mismo

sujeto. El mismo sujeto que planteaba lo anterior afirma lo siguiente.

FJ,(4)...**"me considero pobre, y encima robao**, ahora con la huelga , lo que pasa es que mucha gente tiene miedo, ...no hay mentalidad,... el pueblo tenía que echarse a la calle y plantarse,...la gente debiera tomar conciencia del asunto, ..la gente se limita a hablar,...nos están robando...nadie toma una determinación de decir, vamos a hacer esto...(14) hay que hacer huelga,...no es que...me mandan a la calle...nos van a asustar y vamos a agachar las orejas..."

Esta contradictoria posición hacia la jerarquía fue analizada en un apartado anterior. El incremento de las desigualdades definidas entre los trabajadores, en función del contrato o de las condiciones de trabajo, puede generar profundos conflictos, que más que orientarse hacia el autor de dicha situación (empleador) se dirigen, en muchas ocasiones, hacia el grupo de compañeros, incrementándose así el aislamiento laboral del trabajador y negándose así la dimensión colectiva de la acción.

Lu, (570) "...mucha rivalidad entre ellos, por tonterías ,...se discuten, pues, a ver quién lo hace mejor, ...la gente se pica entre ellos porque quieren hacer más (650) ...en esta empresa tenemos una prima...cuanto más produzcas más te dan,...pican a la gente (820) "mira, tu llegas ya al principio, te comes...mucho la cabeza, entonces llega un momento que tienes dos opciones,...o generar violencia ,...ponerte a decir,...al primero que se me pase le doy (...) antes era bastante conocido porque me gustaban las historias sindicalistas,ahora...voy a mi trabajo, desempeño mi puesto de trabajo (...) en el trabajo me fío de tres..."

JA1,(1133).."**estás mosqueao,...al menos pintado es, es el que pringa, y paga el pato el menos indicado...hay mucha tensión, ...se ha escapado alguna galleta que otra...y por cosas que el otro no tiene la culpa, que la tiene el encargado, pero al final te pones a discutir con tus compañeros...si es que somos un par de jilipollas, ...si es que le teníamos que dar al menda ese..porque la culpa la tiene él...porque le interesa a él que la gente no este muy unida..imagínate, yo tengo cuatro mil pesetas de prima, que me empezó a dar...llega un señor enchufao, ...tantas mil pesetas de prima...a mi me jode,...ni le tengo envidia..."**

Esto plantea si las desigualdades mantenidas entre los trabajadores en función de distintos criterios, como pueden ser el contrato laboral o la remuneración laboral, no estarán actuando como una importante fuente de conflicto entre los trabajadores. Esta situación de creciente desigualdad entre los mismos compañeros, más que una excepción, es habitual. Esto va a tener importantes consecuencias en la forma de situarse el trabajador frente al empleador, como veremos en otro momento.

Es decir, gran parte de los individuos que se encuentran en situaciones laborales descualificadas mantiene dos concepciones contradictorias, pero paralelas, sobre las relaciones capital/trabajo: la

primera que hace de ésta una relación injusta y, por tanto, potencialmente conflictiva y la segunda basada en un contrato voluntario, y, por tanto, entendida como intercambio.

Ja1,(273).."intentan doblegarte (...) como me pagan yo no me voy a llevar los talegos por la cara, ...aunque en cierta forma sea echar piedras sobre mi tejado, porque me jode...enriquecer a un patrón.."

La existencia paralela de ambas representaciones del contrato neutraliza el potencial conflicto implícito en una concepción del contrato laboral basada en la coacción, y por tanto, hace a los sujetos más adaptables al sistema jerárquico establecido y con él a la distribución dada de poder.

En estos casos, el sistema de contratación temporal hace del contrato una fuente de control, externo en el primer caso (contrato como fuente de coacción) e interno en el segundo (contrato como fuente de deber). Sea una u otra la concepción de la situación contractual, la posibilidad por parte del empresario de poner fin a dicho contrato le otorga un plus de poder. Y ésto influirá naturalmente en las formas de situarse los sujetos frente a dicho poder. ¿Pero qué ocurre con aquellas situaciones en donde el tipo de contratación anula dicho poder del reclutante?. ¿Cómo se percibe el contrato, por ejemplo, en el caso de los funcionarios?.

Las distintas concepciones de contrato son resultado de una específica lectura política de la situación laboral. Esta lectura no es ajena a un contexto social, sino, más bien, éste le sirve de fundamento y de fuente legitimadora. Desde este prisma analizaremos la concepción específica de los funcionarios, para quienes el contrato no es fuente de amenaza dado el carácter **fijo** de su contratación. Es interesante destacar este sector, concebido por los mismos funcionarios como "atípico", porque, al contrario que el sector privado, se trata de un ámbito donde se neutralizaría el poder del empresario vinculado al contrato. En este sentido, el poder adoptado por el trabajador (funcionario) es, curiosamente, juzgado de forma negativa por gran parte de los entrevistados, siendo el criterio que consideran para esta evaluación el rendimiento laboral.

En primer lugar, manifiestan la existencia de una relajación importante en el rendimiento laboral, que puede convertirse, en muchas ocasiones, en completa apatía hacia el trabajo.

Alf,..."a la hora del desayuno,...se hace lo más larga posible, un cuarto de hora, una hora, hora y pico,se tiene la mentalidad ...se cobra muy poco,..., pero tiene el contrapeso, eso de que a final de mes tiene su nómina, entonces, se tiene esa idea de, ellos nos engañan en el sueldo, pero nosotros les engañamos en el trabajo,...pienso que el mal funcionamiento

de la pública, existe porque no hay, una cierta inquietud por sus funciones, te digo a nivel funcionariado, no existe, un incentivo real de que eso funcione, (...) se dedica a hacer estadísticas, pero no tiene productividad alguna, solamente para que lo publiquen, lo pongan en alguna publicación o "...

A1,(155)..."la administración es distinto...no es un modelo de trabajo habitual...tienes un puesto fijo y de ahí no les va a mover nadie, tiene menos incentivos que en una empresa privada en la cual luchas cada día por un puesto .. una cierta, inamovilidad del funcionariado...si que es cierto que es un cementerio, una especie de cementerio de elefantes...lo que tú hagas depende de tu ego, de tu amor propio o de la responsabilidad que tú te quieras crear..si quieres trabajar, trabajas, si no,te van a pagar lo mismo"

La legitimidad social de las condiciones bajo las que funciona el mercado de trabajo en el sector privado es tan firme que llega a definirse como "anormal" cualquier forma de ejercicio de la actividad laboral fundamentada en otros principios. De este modo, la relación, dada por supuesta, que muchos trabajadores establecen entre trabajo y coacción externa hace que la carencia de la amenaza implícita en la posibilidad de rescisión de contrato, juegue un doble papel. Por un lado, permite el aumento del poder del trabajador (al disminuir el poder coactivo del empresario), pero, por otro puede generar la desmotivación del trabajador. Algunos funcionarios describen un proceso de desvinculación del contenido del trabajo y una difusión de responsabilidades, muy propia de las grandes instituciones. En este caso, el contrato laboral es visto como una **fuentes de protección** que somete al funcionario a una vinculación infantil con respecto a la protectora administración. Parece haberse asumido una concepción de poder de naturaleza exclusiva que hace del no ejercicio de poder coactivo de una parte, un símbolo del debilitamiento de la otra parte. Bajo estas concepciones son definidas las reglas de juego del sector privado, en el que el empresario dispone de mayores medios coactivos para la regulación del rendimiento del trabajador, como lo normal y correcto, teniendo por tanto el efecto indirecto de legitimar el ejercicio de poder empresarial. Esta concepción profundamente ideológica de la "normalidad", basada en juzgar como atípico lo que difiere del mundo empresarial, además de legitimar el sistema de contratación temporal vigente, hace del trabajador un sujeto perezoso y no digno de confianza. Reproducen así una concepción de trabajador como un sujeto irresponsable, lo que permite que resulte perfectamente legítimo el ejercicio de control por parte de los representantes institucionales. Se ejerce de este modo una legitimación social del control del empresario y de las condiciones no equitativas bajo las que se define el contrato laboral, reproduciendo así los mismos entrevistados algunas concepciones ideológicas importantes.

De este modo, se observa cómo la dependencia material en función de las condiciones de



establecimiento de un contrato tendrá distintos efectos en la afirmación del poder del empleador. Estos efectos varían, sobre todo, en función de la forma de concebir el empleado la relación contractual. Cuando este contrato se observa como una **fuerza de coacción**, supone una presión **exógena** que estimula en gran medida el ejercicio de un contra-poder; esta situación contrasta con la concepción de contrato como **criterio de deber** que implica una presión **endógena** y, por tanto, anula una estrategia reactiva. A su vez, el contrato concebido como **una fuerza de protección** va a tener efectos indirectos en la reproducción del estatus quo, ya que permite la afirmación del poder empresarial. La denuncia de desmotivación laboral del trabajador, a partir del contrato fijo, tiene también el efecto indirecto de afirmarlo, ya que conduce a la legitimación de ciertas posturas mantenidas por la patronal, que son hoy en día profundamente polémicas ante la opinión pública, por el poder que otorgan al empresario, como son, la flexibilización del mercado laboral, la ampliación del margen de sanciones represivas y el estricto control sobre la tarea. Se pone de manifiesto el papel de los estereotipos sociales en la génesis de "políticas de verdad" (conexión poder/saber) y, en este sentido, de reacciones esperables ante determinadas situaciones contractuales. Por tanto, es fundamental la consideración de aspectos tales como la forma en que el poder empresarial se ejerce en ambos casos, las situaciones que hacen que el contrato laboral sea concebido de un modo u otro y los elementos que influyen en el ejercicio de una presión exógena o endógena, objetivos éstos de los próximos apartados.

## 2.2. Génesis de una dependencia simbólica

### - Consideraciones previas

Los niveles y tipos de dependencia pueden variar, en primer lugar, según las **características de la situación laboral del individuo**, pero, también, en segundo lugar, según la **situación creada** por los sujetos que forman parte de la situación.

En primer lugar, el hecho de ocupar determinadas posiciones laborales (condición de reciente inserción, baja posición jerárquica) puede generar, muchas veces, una alta dependencia de los otros significantes y, en este sentido, define un mayor grado de verticalidad en la interacción laboral. Sin embargo, la dependencia no es resultado, tan sólo, de las características objetivas de la situación, como, por ejemplo, el hecho de ocupar una determinada posición laboral. Los individuos también **manejan las condiciones de ejercicio de poder y negocian ámbitos de influencia**, interviniendo en la definición de la situación.

An1,(6)..." se trabaja en equipo,..., una secretaria es la persona que de alguna forma apoya lo que uno hace, es decir...pueden coger el teléfono, pueden informarte, esforzarse más o menos, pueden darte incluso información que ellas tienen mucha información,(...) no oficial, es decir, saben que ha pasado algo en tal sitio y te lo comentan, entonces evidentemente si hay buenas relaciones se funciona ,si no...una secretaria ...tiene mucho poder, cuando tiene que pasar algo a máquina, ....pone tu papel el último..."

AR,(1410)..."el botiquín tenía que intentar realizarse, (...) pues para que vean que pa algo está el botiquín (...) simplemente que se vea la utilidad del botiquín que tiene que estar allí (...) era mucho para mantener la imagen" AR,(1345)..."les gustaba aparentar, (...) en vez de empezar un fruto desde abajo y que recoja el fruto otra persona, no, (...) que te vieran como trabajas (...) para que se viera la utilidad de un botiquín..."

Ra2, (960)...el anterior chico que estaba lo hacía todo, lo hacía muy bien, pero para él, (...) no decía ni como se hacía una transferencia, toma (...) o sea ...los demás de la oficina no se enteraban, más o menos es una táctica para hacerse indispensable,(...) los primeros días estábamos todos con un despiste (...) unos palos que nos metían..."

Las estrategias informales de los trabajadores pueden dirigirse no sólo a la oposición o acomodación a los objetivos empresariales, sino que pueden tener como función la **legitimación y la reproducción de la propia posición**. El sujeto ejerce un importante papel negociador en la génesis de posiciones, ya que puede actuar estableciendo **definiciones de la situación**. Estas definiciones de la situación, que pueden hacer al grupo ó al sujeto imprescindibles, actúan como una base importante de poder en manos del grupo laboral. Haciéndose el grupo imprescindible, tiene la posibilidad de ejercer un poder que amenaza al principio mismo en el que se fundamenta el poder del empresario, ésto es, en el carácter perfectamente intercambiable del "trabajador masa" dada la disponibilidad del empresario de un numeroso ejército de reserva. De este modo, no sólo los representantes jerárquicos, sino también el grupo, o el sujeto, pueden desarrollar estrategias individuales o colectivas para la génesis de situaciones de dependencia que permitan incrementar su poder en la empresa. Las líneas que siguen a continuación van a centrarse en una forma especialmente importante de generar dependencia, aquella que se establece a través del control de la información sobre el autoconcepto del trabajador.

#### - Génesis de dependencia expresiva

La mayor parte de los estudios sobre las relaciones laborales ha puesto un especial, y muchas veces exclusivo, énfasis en las relaciones de poder establecidas en base al control del empresario de los recursos económicos y legales. Sin embargo, hemos observado también la importancia de la consideración de los aspectos expresivos (Knights y Willmott, 1985) puestos en juego en toda interacción para la comprensión de las interacciones jerárquicas.

Un ejercicio sutil de poder se deriva de la génesis de dependencia a partir del control sobre la información<sup>1</sup> potencialmente significativa. La información relevante que se pone en juego en toda interacción no se restringe a los aspectos instrumentales sino también a algunos aspectos expresivos. Dada la esencial interdependencia del individuo con los otros en los procesos de construcción y mantenimiento de la identidad, los "otros significativos" mantienen un cierto poder sobre el sujeto ya que poseen el control sobre la validación de la forma de presentarse públicamente el sujeto. De este modo se observa que los individuos que ocupan altas posiciones jerárquicas suelen poseer un mayor margen de control del potencial expresivo puesto en juego en toda interacción. Esto es resultado, en gran medida, de la interiorización de la jerarquía que muchas veces se opera en la situación de trabajo.

Ar, (640)... "me influye eso de que venga un médico y me diga eso, y me trate bien, más que la de la limpieza me trate bien..."

So, (136)... "los jefes son los jefes, (...) no sé si he tenido mala suerte o qué pero a todos los sitios a los que voy los jefes muy mal, son personas bordes, mal educadas, (...) mi encargada es muy borde, pero bueno, (...) me he tomado la libertad, pues de pasar, o sea, por un oído me entra y por otro me sale, porque si no me voy a estar amargando en todos los sitios en donde esté,..."

So. habla de lo que podríamos llamar una "contraestrategia" frente a la humillación que se deriva del ejercicio autoritario de poder del representante jerárquico. Esta contraestrategia consiste en la definición de la validez de la información que amenaza su dignidad personal. En la explicación del papel de esta expresión autoritaria de la jerarquía, So. reduce la información a "ruido", manifestando su escaso potencial significativo (So, (140): "por un oído me entra y por otro me sale"). A través de la indiferencia (independencia), So. niega el reconocimiento de tal jerarquía, rechazando el potencial simbólico en manos de ésta. La protección de la identidad personal puede

---

<sup>1</sup> Entiendo "control de la información" en un sentido más restringido del habitual (por ejemplo, el planteado por French y Raven como "poder informacional"). En este caso, por "control de la información" me refiero específicamente a la capacidad de controlar una información muy específica, aquella que se pone en juego para la confirmación, validación o rechazo de la identidad del otro, dada la esencial interdependencia del sujeto con los otros para la construcción de la propia identidad. En este sentido, si bien la identidad se construye en interacción con los otros, no todos los individuos poseen la misma capacidad de influencia. En la situación de trabajo, los sujetos que ocupan las posiciones jerárquicas más altas pueden tener una mayor capacidad de influir en el autoconcepto de sus subordinados.

conducir al individuo a buscar una independencia ilusoria de la jerarquía. Esto pone de manifiesto los contenidos expresivos puestos en juego en toda interacción definida de modo jerárquico. Por tanto, la subordinación implica no sólo una dependencia material de la fuente de poder, sino también simbólica, ya que el representante jerárquico puede ejercer una gran influencia en la identidad y dignidad del trabajador.

So, (690)..." lo he notado en la forma de tratarme con los demás, (...) por ejemplo, el jefe de personal que tenemos, hubo una época que si tenía que preguntar (...) cualquier cosa (...) en vez de venir y preguntármelo a mí, pues iba a lo mejor a preguntárselo a la compañera de adelante o a la de atrás, y a lo mejor estaba a mi lado, y este hombre! por qué no me habla, por qué no me pregunta(...)pero ya te digo que he tomado la determinación esa, por un oído me entra y por otro me sale.."

Se ponen de manifiesto los importantes componentes simbólicos puestos en juego en la interacción con la jerarquía. El trato diferencial, la distribución de la tarea, la forma como los supervisores definen la interacción con los trabajadores cobran una gran importancia, de modo que, son convertidos en símbolos. Esta situación es especialmente importante para aquellos sujetos ya de por sí desprovistos de poder (por su condición de iniciación laboral, su situación laboral, su posición sociodemográfica, la situación de incertidumbre...), dotando en estas ocasiones a la jerarquía de un mayor control sobre el sujeto. Por ejemplo, aquellos individuos enfrentados ante una situación cultural nueva, como lo es la inserción laboral, tenderán a atribuir un **sentido** y, muchas veces, una **intención manifiesta** a muchos de los comportamientos de los representantes jerárquicos, dando un peso excesivo a la información que reciben. Esta situación puede generar una **excesiva dependencia de las fuentes legítimas de información**, otorgándose al contexto laboral y a sus distintos elementos una gran capacidad de influencia sobre el sujeto. Esto hace que gran parte de los comportamientos de la jerarquía actúen como signos potencialmente significativos para el trabajador, generando una mayor dependencia de la jerarquía para confirmar imágenes personales. Se da así la situación de que los trabajadores con menor poder se vean más amenazados por estos aspectos vinculados a la jerarquía.

A2, (700)..."yo lo que no quiero ver, y por eso me enfrento,(...) hay gente muy machista (...) quiero que me lo digan por qué lo hacen, pues porque no quiero que haya machismo en la distribución del trabajo (...) quiero que me den una contestación válida y si hay una razón que me la digan, o sea, porque yo considero que el otro es mejor que tú, y ese trabajo lo va a llevar mejor que tú...."

Plantea AA. un enfrentamiento hacia un comportamiento, que no aparece como neutro, del supervisor. Este comportamiento implica una amenaza al autoconcepto, pues cuestiona su identidad profesional. Por ello, rechaza una explicación que implique un cuestionamiento de su

calidad profesional, redefiniéndola. De este modo, su explicación se fundamenta en factores ajenos al contexto laboral: su pertenencia a la categoría sexual femenina.

Al plantear como relevante la categoría grupal "mujer" descalifica la capacidad explicativa basada en un cuestionamiento profesional. Así ofrece otra versión para explicar el comportamiento del supervisor: introducir un principio perjudicioso que así lo organiza: el "machismo". Esto permite realizar una atribución externa de algo que podría juzgarse como ineficacia, y así no resulta amenazada su identidad profesional. De este modo, el significado de este signo (distribución desigual de la tarea) no revela cuestiones de valía personal y/o profesional sino de **cómo** se percibe esta valía. Así, este comportamiento jerárquico aparece como irracional y arbitrario y, por tanto, como ilegítimo.

Tanto AA. como SO., plantean una oposición discursiva frente a la amenaza que supone el potencial expresivo puesto en juego en esta forma de manifestación de la jerarquía, a través de una **intervención en las condiciones de definición de lo que constituye o no una información**. Se sitúan así en planos semánticos diferenciados, de tal modo que su sentido se redefine. Sin embargo, el ejercicio de estas estrategias no neutraliza el carácter amenazante de esta situación jerárquica, sino más bien lo **agrava**, ya que, de este modo, se otorga a la jerarquía un gran poder significativo y con ello se concede al supervisor un alto grado de poder sobre el trabajador. Negando la relevancia de dicha información, ésta se afirma y se la dota de un gran potencial explicativo y significativo.

En los ejemplos anteriores, se pone de relieve cómo un simple comportamiento del supervisor, como en este caso, la distribución de la tarea, actúa como un signo que da información sobre la identidad y la competencia laboral del trabajador. Ante una misma situación, se generan dos tipos de reacciones: la supuesta indiferencia o la construcción de una versión de los hechos. De este modo, se define la capacidad informativa de ese comportamiento y, por tanto, su existencia virtual.

Estas articuladas explicaciones muestran las importantes cargas afectivas con las que se está juzgando dicho comportamiento del supervisor. La sensación de inseguridad que caracteriza a algunas condiciones laborales puede estimular una gran susceptibilidad y centramiento en el comportamiento de los otros. Los sentimientos de inferioridad e inseguridad pueden provocar tanto la autoconciencia como la conciencia en el otro (Goffman, 1963/88), generando dependencia de

éstos.

Una situación parecida se establece ante la supervisión estrecha y el establecimiento de ritmos en la organización del trabajo. Este tipo de gestión empresarial tiene importantes consecuencias en el ejercicio de poder por su efectos disciplinarios<sup>2</sup>. Además de la docilidad que la disciplina puede generar, esta estrategia de gestión interviene también disciplinando ya que influye en el autoconcepto del trabajador. La organización taylorista del trabajo, basada en principios de simplificación, monotonía, especialización y rutinización, se fundamenta en una concepción del trabajador como sujeto desmotivado y dependiente. Bajo esta perspectiva, queda justificado un control más o menos estricto hacia los trabajadores, ya que son definidos como carentes de autodisciplina y motivación, y por tanto, se legitima una expresión jerárquica del poder. Esta imagen puede ser interiorizada (y por tanto reproducida) por algunos sujetos, especialmente aquellos con menores niveles educativos. Esta situación es expresada por Lu. al hablar sobre su experiencia anterior como supervisor en una pequeña tienda de zapatos.

Lu, (1150)... "somos tan necios ... lo tenemos tan asumido ... tenía tres chavales a mi cargo ..yo no les dije más para que no me digan que les mando, porque no me gusta mandar (...) es que no te haces con ellos ...se te suben a las barbas (...) es que si no te comen (...) tú cuando intentas apoyarles, más se te agarran ellos (...) más van a por tí (...) yo creo que como estás en un trabajo más inferior, no esperas ese trato, (...) yo aquí, ahora el que te aprovechas eres tú (...) es una rueda..."

Lu. observa esta situación como un círculo cerrado. Ya no se sabe si el estricto control al que se somete a muchos individuos es el resultado del concepto de trabajador que las jerarquías mantienen, o el concepto de trabajador es resultado de un estricto control. Tal vez, en algunos estratos profesionales el sujeto interioriza esta noción, según la cual, el único control válido del comportamiento es aquel que se ejerce externamente, sin concebirse la posibilidad de un control interno que fundamentaría el ejercicio de la responsabilidad y confianza del trabajador. Esta situación conduce a la naturalización de las diferencias jerárquicas y a la legitimación del ejercicio autoritario del poder, tal y como vimos en otro momento con los funcionarios. Esta situación refleja, tal y como Foucault puso de manifiesto, que el poder se ejerce no sólo, ni sobre

---

<sup>2</sup> Señala Ibañez (1983) ... "La disciplina es una fórmula general de dominación que se basa en un control minucioso de las operaciones del cuerpo, en la sujeción constante de sus fuerzas de manera a transformar el cuerpo en un elemento "dócil" y "útil"..."

todo, a partir de los sujetos que ocupan posiciones de poder, sino también a partir de los mismos subordinados. Este poder se presenta en forma de "norma", esto es, definiendo la realidad a través de "una política general de verdad", y por tanto, mostrando cómo "son las cosas".

An1, (18)..."el trato es diferente (...) se entiende que no va a tener el mismo interés por la empresa ...es mucho más habitual que un repositor, en el momento que pueda ...si no se le obliga ...no ir al trabajo ...estar desayunando más tiempo ...sin embargo un jefe de sección ...cuando esta empezando ...se le mide por ahí, nadie le va a decir, pues ficha, éste es tu horario ...pero intentará hacerlo bien, y sacar su trabajo adelante, mejor de lo que se le va a pedir incluso...intentará no desayunar más de media hora, y ser puntual...hay un sentido de la responsabilidad mayor..."

La carencia de una interiorización de los controles normativos, rasgo éste que caracterizaría al sujeto adulto, puede ser resultado de la imagen infantil de trabajador que supone el ejercicio de un férreo control sobre su tarea. Esta situación es habitual en situaciones laborales descualificadas.

An1, (18)..."no se me trataba como repositor en ese sentido (19)...yo tenía muy claro porque iba allí, todo el mundo ...es decir, a mí nadie me ha chillado nunca ...conmigo se tenía un poquito más cuidado ...(20)...se me tenía más respeto..."

Esta organización taylorista del trabajo, además de la influencia en la dignidad del trabajador, puede generar también alienación ante la despersonalización del trabajador que hace a éste una unidad intercambiable, una simple cifra anónima entre una masa de trabajadores, generando una sensación de extrañamiento personal.

ES,(1090)..."todo eso es una cadena ...pareces una máquina, y eso es lo que no me gusta del trabajo, que yo misma me voy dando cuenta de que vas como una máquina...pareces un autómatá ...ya coges unas reacciones que va mueves los músculos por inercia, que haces cosas y lo empaquetas y haces cosas por inercia... ya estás acostumbrada a hacerlas y ya es un hábito...no me gusta porque...me gustan las cosas espontáneas...es una cosa que es ya planificada ... la forma de trabajar así para mí es una forma de presión hacia mi personalidad...te sientes...como el que coge el coche y dice, ahora arranca porque yo quiero que arranques..."

Es interesante la observación de ES. que plantea una relación entre falta de control del objeto (falta de **autonomía**) y falta de control del sujeto. La imposibilidad de organizar la tarea y la regulación estrecha de ésta bajo movimientos rítmicos y regulares van a generar la pérdida de control del sujeto sobre sí mismo. La regularidad en los movimientos genera un automatismo mecánico en el ejercicio de éstos. Esta anulación de toda actividad reflexiva en el sujeto conduce al dominio del automatismo y a una mecanización del comportamiento descrito acertadamente por Musil..."el cuerpo cuando está muy entrenado, ejerce predominio y responde a todo estímulo sin esperar órdenes, con sus autónomos movimientos y con tal seguridad que a su dueño no le queda

más que hacer que admirarlo..." (Musil, 1988: p.36). La alienación del trabajador va a generar un doble sentimiento de pérdida de control tanto sobre el objeto como sobre el sujeto. Esto, además de situar al trabajador en una posición degradante, va a implicar el enfrentamiento con una concepción valorada de persona como sujeto autorregulado. Más bien parece ser el objeto quien domina al sujeto, o el sujeto el que se convierte en parte constitutiva del objeto. De este modo, no sólo se pierde la capacidad de control sobre el trabajo, sino también la capacidad de **justificación** de dicho trabajo.

De este modo, esta estrategia de gestión de las jerarquías, basada en un férreo control, es respondida por parte de algunos trabajadores con una actitud de **irresponsabilización** y distanciamiento con respecto al trabajo y de manifestación de actitudes hostiles al trabajo (absentismo, rotación, agresión, conflicto, huelga, sabotaje, restricciones de cuota de producción, reducción del ritmo de trabajo...). Si bien la diferenciación jerárquica pretendía generar obediencia, esta misma diferenciación puede generar que los sujetos busquen, a través de multitud de mecanismos, la definición de las propias condiciones de ejercicio de control de la actividad laboral (autonomía).

C, (71)..."teníamos un jefe, un negrero, y yo faltaba casi todos los días,...una vez a la semana faltaba al trabajo..."

Ja1, (1212)..."a partir de que tengan el dinero trabajan más o menos, ...yo ahora no curro mucho, yo curro en razón de lo que gano..."

ES,(1325)..."el trato de categorías de trabajador...no me gusta nada...que siempre te miren por encima del hombro ...que tengas una categoría superior a una persona...no tiene nada que ver con lo que se es personalmente (...) a mí me gusta que me traten como persona, yo se que en un trabajo te van a tratar como trabajador, pero hay cuestiones que no saben decirlos, (...) te las imponen porque yo soy...a mí no me sirve...no me gusta que se dirijan a mí como si yo fuera el último pegote del mundo porque yo no me considero así..."

Con el fin de proteger la dignidad, esta situación de estricto control por parte de las jerarquías puede conducir también a la desvinculación del sujeto del trabajo y a la búsqueda en el tiempo libre de aquella imagen de sí que se le niega en el trabajo. Por el contrario, la capacidad de tomar decisiones libremente va a otorgar respetabilidad al sujeto y permite acabar con una posición casi infantil como productor, que contrasta con su gran poder como consumidor (Rose, 1989).

AN1,(3)..."del reconocimiento....es decir, que no es que una persona se encargue de un este tema y punto, y eso tiene un valor en sí, sino que depende ...del grado de implicación. ..que pudiera tener esa persona, es decir, una persona puede querer hacer muchas cosas, puede querer hacerlas bien, si no tiene realmente poder de decisión ... se desmotiva."



SE, (292)..."depende del tío que lo lleve, si es un jefe de taller, ...que te trata bien, pues tu rindes más...en cambio, un tío cabrón que te está...encima de tí...te putean más... él a mí me está haciendo daño, yo también se lo hago a él..."

Así observamos cómo la ausencia de autonomía va a influir indirectamente en el rendimiento y motivación laboral. El estricto control y el trato humillante por parte de las jerarquías pueden estimular una reacción de enfrentamiento a éstas, que va a tener lógicas implicaciones en el rendimiento laboral. Por el contrario, el supuesto déficit de poder del trabajador y la dependencia generada ante una supervisión estrecha del trabajo puede convertirse en un contra-poder del trabajador al mantenerle desvinculado de, e incluso en ocasiones enfrentado a, los objetivos de la empresa. Si consideramos a la socialización laboral como el aprendizaje e interiorización de objetivos y de formas de operar en una empresa, la desvinculación de dichos objetivos va a tener lógicas repercusiones en la capacidad socializadora de toda empresa u organización. Por tanto, es importante distinguir los procesos que intervienen en la interiorización o rechazo de la jerarquía definida para conocer los efectos plurales de dicho ejercicio del poder en los distintos sujetos. Una mayor interiorización de la jerarquía genera más dependencia con ésta, y por tanto, le otorga más poder. A continuación vamos a detenernos en el análisis de los aspectos que influyen en esta interiorización y naturalización de la jerarquía.

### 3. Dispositivos de poder basados en la construcción de alternativas: legitimación de las relaciones contractuales

Hemos visto cómo el control de la jerarquía sobre las sanciones materiales y expresivas tiene distintos efectos en los trabajadores en función de si éstos interiorizan o no la estructura jerárquica definida. El desarrollo de unas estrategias de superación de la condición de subordinación depende, en gran medida, de la interpretación de esta condición (justa o injusta, modificable o permanente) por los trabajadores. En algunas ocasiones, los trabajadores en situaciones laborales descualificadas son más favorables a aceptar la jerarquía establecida en el lugar de trabajo al ser ésta percibida como legítima. Es necesario considerar la forma de interpretar el actor social esta situación para comprender posibles reacciones frente a ésta. Esto explica que una situación de subordinación, por sí misma, no estimula necesariamente una resistencia.

LU,(465).."eso es igual que lo de la mili, que cuando va pasando tiempo, o sea, a tí te putean cuando llegas a la mili, y cuando llevas mucho tiempo, tú puteas a los demás, yo creo que es también por quitarte, no sé, una espina de dentro...o sea, me han estado aquí pinchando y ahora el que venga se va a cagar, (...) es como si no te pudieras rebelar...se

callan, tragan, tragan y esperan, al momento para poder decir, ahora, se van a enterar,...hay gente que bueno ha tragado, te lo tiene asumido....es su puesto de trabajo, ...aguanta las charlas de uno, de otro...está tan estipulado, los puestos de trabajo...eres una hormiga, cada uno desempeñamos nuestro puesto..."

Por ello, a continuación, vamos a observar las estrategias de legitimación y manifestación del posible conflicto que se deriva de una situación de subordinación. Veremos las prácticas que se articulan en torno a la interiorización y aceptación de la estructura jerárquica establecida. En torno al poder que se fundamenta en el control sobre sanciones materiales y/o expresivas se articulan espacios alternativos que tratan de construir la forma como leer e interpretar la regla (la norma). Como veremos, tanto la socialización profesional como la anticipatoria juegan un importante papel en la orientación del trabajador hacia la estructura jerárquica.

#### a. Papel de la socialización profesional

Ya hemos observado en otro momento la no pertinencia de una perspectiva analítica que considere únicamente la posesión de intereses divergentes por parte de empleados y representantes institucionales (cargos directivos, empleadores, supervisor...) como fuente de conflicto latente y permanente entre ambas partes.

Fe1,(55)..."hubo sus rencillas, (...) con gente que por ejemplo está a tu mismo nivel y quiere subir por encima de tí, te quiere pisar..., lo típico que todo el mundo quiere ser jefe,(...) no me gusta cuando es uno que está a la misma altura que yo (...) pues que ese me quiera mandar a mí (...) en ese sentido tuvimos más rencillas y tuvimos más choques"

Ra,(31)..."mira, yo concretamente a la persona que no trago es, una chavala que está un poco por encima de mí, pero que no es mi jefa (...) entonces ella ha asumido un poder que realmente no tiene y entonces se encarga de (..) .de administrar el trabajo, de estar controlándome..."

A2,(90)..."me dicen que soy una mandona, esa es la broma más (...) no soy una mandona como ellos dicen, pero si, dicen que tengo instinto de jefe, (...) tampoco trato de mandar en serio (...) no sé porque me he llevado esa fama..."

El carácter conflictivo o no de una situación puede venir definido, no tanto por las características de la interacción, sino por la falta de legitimidad en que dicha interacción se genera. Por tanto, se observa la importancia de algunos procesos laborales socializadores dirigidos a la interiorización de los trabajadores de la jerarquía definida. El conjunto de signos existentes en la situación de trabajo para marcar la diferenciada pertenencia grupal entre representantes jerárquicos y trabajadores forma parte de estos procesos socializadores. De hecho, en distintas situaciones laborales se observa una gran diferencia en la preocupación por el respeto de las formas, en la estructuración jerárquica establecida y en la disciplina reclamada. Estas demandas son resultado,

en gran parte, de la postura que mantienen los representantes institucionales sobre las formas adecuadas de interacción jerárquica. De esto se deriva la presencia más o menos abundante de símbolos jerárquicos en función de distintas situaciones laborales.

MJ,(19)... "lo que pasa es que está en el estatus de jefa, ..., está fuera, está por arriba,... la comunicación es otra,(...) una persona con la que personalmente no entras para nada, muy a su pesar, porque ella se queja de que antes nadie la había tratado como jefa, y que ahora nos hemos empeñado en hacerla sentirse jefa y la tenemos apartada (...) a ella es a la que vas a dar cuenta de lo que tu haces, (...) la que está en su despacho, que tienes que llamar para entrar (...) entonces eso ya corta mucho la comunicación, (...) si fuese una persona que su despacho estuviesen siempre las puertas abiertas, y que a lo mejor te sentaras incluso en su despacho (...) a ver algo, pues sería otra sensación, yo la tendría como jefa, pero sería otro estatus,(...) aparte de que se les tenga que tratar con un respeto especial, me parece que eso ya esta marcando diferencias..."

Ra2,(770)... "se me ha colado un tío de esos, que le ves, y dices, si parece Mario Conde...le digo tú vas el último ...encima tuteándole que es lo que más le jode (1001)"el perderle el miedo a estos señores con corbata, mayores, con su buen coche...porque son personas que van al servicio como nosotros, que se echan desodorante como nosotros y que tienen los mismos líos que nosotros..."

C,(537)... "es que la gente le tenía mucho miedo al tío, bueno yo me incluyo entre esas, (...) el tío te imponía mucho respeto (...) era un chulo (...) era el típico tío que entraba (...) y tiraba las llaves encima de la mesa, y hacía mucho ruido, era oír las llaves y todo el mundo se callaba..."

Se observa la utilización de una serie de signos (la forma de vestir, de comportarte, de reclamar tratos personales a través de los pronombres personales ...) con los que los representantes jerárquicos expresan la forma cómo desean ser tratados y la posición en la que desean ser emplazados. Esta exhibición de poder puede estimular tanto actitudes de acomodación como de resistencia, como vimos en un momento anterior.

R,(820)... " es que no es una mujer, eso es un sargento, es una tía de esas de 60 años, forrada de millones y que la tía se cree (...) que todos somos mayordomos suyos..."

En la legitimación de esta diferenciación jerárquica tienen, por tanto, un importante papel aquellos aspectos relacionados con la forma de establecer la interacción en el lugar de trabajo (socialización profesional). En este sentido, es importante considerar los atributos con los que el poder se expresa para marcar su autoridad. Si se trata de expresar poder y autoridad se "marca" la diferenciada pertenencia grupal, enfatizando las diferencias y minimizando las semejanzas. Se observa que, en algunas ocasiones, la jerarquía es rechazada por no presentarse como tal.

JA1, (117)... "con el jefe no me callo para nada, ... porque el jefe es un jilipollas, que está allí pringao con los millones que tiene, ... cuando te da la charla, si no tiene razón, si no va de ley no te callas... no es como la típica empresa que está el encargado y luego el del trajecillo, ... el jefe es un jilipollas que está allí pringao, con los millones que tiene..."

Expresa JA1. la falta de legitimidad de un poder que no se manifiesta "adornado" con los atributos que le constituyen como tal. Esta posición que JA1. adopta discursivamente hacia la jerarquía tendrá una doble consecuencia: si por un lado hace ilegítimo el comportamiento del empresario, y por tanto, se cuestiona su estatus como tal, por otro lado, legitima, en cierto modo, la relación no equitativa establecida entre el capital y el trabajo, ya que, se da por supuesto que un individuo que posee capital, no debe trabajar. Por otro lado, manifiesta cómo la distancia creada entre empresario y trabajador, si bien resulta, muchas veces, amenazante, también puede ser, en algunas ocasiones, demandada, tal vez con el objetivo de evitar una contradicción con una concepción conflictiva de las relaciones laborales.

En las situaciones laborales descualificadas, la afirmación jerárquica suele ser más manifiesta, por lo cual el margen de negociación de la propia posición es menor y la interacción se desarrolla de modo más formalizado. Con el concepto de "formalidad" deseo destacar precisamente este carácter regulado de la interacción en base a una serie de normas previamente establecidas, que hace que la situación dependa, en menor medida, de la definición concreta de los actores implicados en la situación. En este sentido, la interacción es más convencional e invariable y por tanto menos específica y controlada por el actor. Esta formalización de la situación tiene como objetivo la legitimación de la posición ocupada por el sujeto, de tal modo que se subraya la posición ocupada (criterio que marca la diferencia) y se oculta al portador de tal rol (criterio que marca la semejanza).

A2,(150)... " a los jefes no les gasto bromas, (...) antes no era jefe, era un compañero, entonces pues antes sí, pero ahora (...) tampoco le gasto bromas (...) le mantengo un poco (...) a cierta distancia..."

AR, (680)... "parecía que los médicos no cagaban, (...) las altas esferas no cagan ni nada de eso, son todos dioses..."

Una mayor formalización en la interacción hace que los actores tengan un menor control en el desarrollo de ésta. No deseo plantear con ésto que las relaciones horizontales se desarrollen de una forma menos regulada que las verticales, ya que, como veremos en otro momento, también en las interacciones con el grupo de compañeros se establece un gran conjunto de regulaciones

informales, sino que la capacidad de negociación disponible por parte del sujeto en la definición de la interacción es menor en el caso de las relaciones verticales. Sin embargo, incluso esta segunda afirmación es probablemente muy cuestionable porque si los controles directos son más propios de la interacción vertical, en las relaciones horizontales se establecen también controles indirectos.

El significado que adquieren las jerarquías para el sujeto va a influir en la forma de situarse frente a ellas, y, con ello, de implicarse en los objetivos de la organización. La definición de una interacción de modo jerárquico sitúa a los individuos en grupos no sólo diferentes sino también, a veces, enfrentados.

Es,(840).. "la relación de trabajo es...pero de amigas, es que se mezclan...sabemos perfectamente donde llega nuestra amistad, donde el trabajo...es decir, ella me puede dar la mano para que se la coja, ...por ser amiga podría tomarla por el pito de un sereno,...no que lo típico, cuando hay una categoría superior te está mosqueando.."

El,(125)... "mi jefe tiene muchas ideas americanas, ...a veces no comparto con él, ...porque trabaja demasiao y quiere que todos trabajemos demasiao, o sea que, que intenta que el trabajo sea el motor de tu vida, porque hay que sacar el proyecto adelante, entonces si te lo contagia, jo,de verdad que lo haces, pero yo por ahora, no estoy por ello, aunque hoy mira, me he quedado hasta las siete...este por la presión que tiene encima, prefiero que esté un poco distante, porque sino sé que me contagia..."

Se ha observado, de este modo, cómo la definición de una interacción como vertical puede generar importantes ajustes por parte del supuesto subordinado. En situaciones laborales en las que el carácter jerárquico de la interacción aparece de modo mucho más difuso, las relaciones con el supervisor no adquieren este carácter dicotómico. Más bien se observa al supervisor como un sujeto sometido a una relación contractual y no siempre como un representante de la institución.

A2,(160)... "él ha cambiado el comportamiento cuando ha ascendido (...) ha tenido que cambiar de ser jefe a no serlo, entonces (...) lo que no puede hacer es (...), tiene que mantener un poco las distancias (...) se pone un poco serio y duro (...) para que no nos subamos a las barbas..."

EL,(125)... "éste por la presión que tiene encima, prefiero que esté un poco distante, porque sino sé que me contagia..."

Por tanto, la eficacia de estos símbolos que muestran la diferenciada pertenencia grupal, y que tienen por tanto como objetivo la interiorización de la jerarquía, varía según los distintos grupos sociales. Para sujetos con altos niveles educativos, la diferenciación jerárquica resulta inaceptable, generando una cierta actitud de hostilidad hacia los representantes jerárquicos que se manifiestan

como tal. Gran parte de las empresas y organizaciones con gran número de profesionales, conscientes probablemente del efecto contraproducente de una diferenciación jerárquica excesivamente pronunciada, definen una situación de interacción menos formalizada.

El, (135)... "es una relación de jefe, yo no quiero llevarme mejor ...normalmente nosotros tenemos un jefe...es una especie de padre espiritual, ...entonces se tiende a que siempre sea un colega tuyo, ...mi jefe antes lo era, tiene un trato que sabes que es tu jefe pero es de mucho colegao...; sin embargo éste con la presión que tiene encima, prefiero que esté un poco distante porque sino sé que me contagia y sé que no me puede pedir muchos más...ocho horas y basta..."

Las demandas informales de la organización pueden dirigirse a distintos ámbitos. Se puede reclamar al trabajador, más que sumisión, implicación en la tarea y con ello se demanda también una cierta asunción de los objetivos de la empresa. Estas demandas empresariales pueden ser interpretadas por algunos jóvenes como amenazantes ya que suponen una negación del carácter voluntario bajo el que se desea concebir y presentar la actividad laboral (autonomía laboral). Como plantea El(135) en el extracto anterior, implicaría una transmisión de objetivos por "contagio", es decir, la integración de metas a pesar de la voluntad del trabajador. La oposición hacia la jerarquía que El. plantea (y con ella la de muchos sujetos en situaciones laborales cualificadas) no se fundamenta en una interpretación de la situación laboral como injusta, como lo fue en casos anteriores, sino en la amenaza que supone cuestionar la capacidad de agencia del sujeto.

Algunos cambios tecnológicos e ideológicos han hecho de gran parte de las estrategias socializadoras tradicionales prácticas obsoletas. La extensión del sector servicios y el proceso de mecanización y de modernización de la cultura empresarial de gran parte de las empresas ha generado una nueva actitud ante el trabajador. Las prácticas socializadoras se han centrado más en la definición y legitimación de la situación laboral, para así influir en la actitud del trabajador hacia su trabajo, y menos en la manifestación y expresión de autoridad. El punto de interés pasa a ser el "profesional", más que "el trabajador masa", con lo que se trata de estimular, más que la sumisión del trabajador, una orientación hacia el trabajo y hacia las jerarquías. Ello hace que en ciertos estratos profesionales, donde la implicación del trabajador es muy importante para los objetivos de la empresa, el control ejercido por las jerarquías vaya a desarrollarse de una forma más indirecta, tratando de fomentar la acomodación y complicidad del subordinado con los objetivos de la empresa.

ES, (915)... "tiende a aprovecharse de la situación, ...es decir, la categoría superior, si tiene por amigo un trabajador, puede ser que se aproveche de él porque es amiga, que le haga trabajar a ella...ahí está el límite de cada uno que se sepa aprovechar una cosa o no..."

LU,(140) ahora, no es que me arrepienta pero (...) yo estaba estudiando locomoción porque me gustaba la mecánica de coches y tal, y yo creía que me encantaba, lo que pasa es que yo era de los que no me gusta el inglés e historias de esas, y entonces por esas chorradas, porque al fin y al cabo, tú a lo que vas es a aprender el oficio y lo demás son secundarias (...) yo me dedique a lo que me gustaba, a lo mejor también en parte porque como te gusta, lo haces sin problemas (...) entonces, pues aprobaba, pues el taller,(...) la tecnología eso que era a lo que yo iba, y bueno asignaturas no sé lo que me quedó, el inglés la física, la química.."

Es, (1645)..."yo estudiaba FP, yo tenía catorce asignaturas, y de esas (...) yo aprobaba ocho más o menos, las que no me interesaban para nada no las aprobaba, porque para mí personalmente no me servían para nada, (...) a mí por ejemplo la literatura y la historia nunca me han gustado (...) porque yo lo veía una tontería, es decir, a mí no me interesa un tío que ha estado viviendo hace doscientos años, ..."

Una trayectoria similar a la de estos sujetos ha sido dramáticamente seguida por muchos de los jóvenes entrevistados procedentes de las capas sociales más desfavorecidas. El abandono temprano de la escuela, a causa de la falta de motivación, del fracaso o del absentismo escolar, ha sido una situación habitual entre estos jóvenes. Estas tres situaciones, falta de motivación, absentismo y fracaso escolar, aparecen de modo interconectado, siendo muy difícil plantear cuál, entre ellas, es causa y cuál consecuencia.

SO,(1105)..."muy jovencita con 13 años empezaba (...) va dejaba los estudios, ya pensaba más en las juergas, te daba todo lo mismo (...) es que si eres pequeño y (...) te oprimen tus padres, venga estudia, (...) yo eso no lo he tenido (...) con lo que cuestan ahora los estudios (...) entonces yo dije, mira si yo no valgo para estudiar, porque no valgo, porque no me gusta y prefiero estar trabajando en un sitio, a mí me dan dinero (...) dinero que además en muchas casas no hay, porque en la mía no lo ha habido (...)a la hora de aprender una cosa si valgo, tampoco soy muy zoquete,(...) o sea, pasaba de todo, aunque me regañaban decía, va, a mí qué me importa eso..."

Esta distancia cultural puede tener además un segundo efecto. La escuela enfrenta al niño con valores y referencias disonantes de su medio social obrero. Puede generar en las clases más bajas un proceso de disociación cultural como plantean los autores Chauveau y Rogovas-Chauveau (1984) pues no pueden dominar, ni las adquisiciones escolares, ni ciertas formas culturales de su propio grupo social.

Dado el papel de la escuela en la socialización dirigida al mundo adulto, el **absentismo escolar** tendrá importantes influencias en una relegación social posterior.

Ja,(61)..."eso me lo planteo ahora que he visto las orejas al lobo, (...)pero claro, cuando está ahí, en el instituto lo ves todo muy lejos, (...) mi viejo de siempre me lo ha dicho, no seas jilipollas que el estar con un mono unas cuantas (...) horas al día es muy duro claro (...) que ésto no me mola, que me voy a tirar hasta los ventitantos tacos sin un puto duro, lo típico,

La autonomía en el trabajo anula la posibilidad de una difusión de responsabilidades, situando al individuo en una relación de mayor apropiación de su trabajo. Observamos, de este modo, que la relajación en el control directo ejercido por la empresa puede permitir el incremento del control indirecto de esta empresa, a través de la interiorización de objetivos y la asunción de responsabilidades. Esto, como ya vimos, puede tener como consecuencia la aceptación de otras características del trabajo, que de otro modo hubieran resultado, tal vez, inaceptables. En este segundo caso, la empresa u organización no es percibida como algo hostil, dada la mayor confianza mostrada en el sujeto, a la cual, este sujeto se verá impulsado a responder.

AN1,(19)... "un repositor es una persona que realiza su trabajo, ...para ganar un dinero y punto,...pero una persona que entra en mi situación...lo importante... es funcionar bien..., hacer el trabajo bien que te permita aprender un poco...y con eso valorarte profesionalmente, ...responder frente a la empresa..."

E,(133)... "importancia,...y está bien...te responsabilizas un poco...por lo menos organizas tú...una mínima parte del trabajo, pero vamos la organizas...te sientes como...pues como parte de ese proyecto..."

Es,(1210)... "el control hacia tu trabajo te hace más responsable y más concienzudo de lo que haces, no las cosas que te mandan por obligación que tienes que hacerlas, que quieras que no las tienes que hacer porque te han obligao y no tomás conciencia de ellas..."

Por tanto, la autonomía en el trabajo va a tener una doble influencia con respecto al control indirecto ejercido por las jerarquías en el trabajador. Por un lado, influye en la identidad profesional del sujeto, y, por tanto, en la implicación en la tarea; por otro lado, influye en la definición de responsabilidades y por tanto en la actitud del trabajador hacia el trabajo.

A2,(675)... "se reparte el trabajo, y al trabajo te pueden poner plazos, pero eso se lo ponen a todo el mundo, estés arriba o estés abajo, simplemente te dan el trabajo y tú te lo vas organizando y cuando te dan unos plazos los tienes que firmar también, o sea, que estás un poco de acuerdo con lo que te han puesto..."

E1, (160)... "si tengo que meter más horas, no me importa, porque o sea, si yo me tengo que quedar hasta las siete y mañana (...) y dentro de una semana (...) en ese sentido soy una persona muy responsable, si hay que hacerlo hay que hacerlo, y si tu tienes un plazo.....o sea tu almacenas una serie de objetivos de como tiene que ser tu trabajo..."

La relajación del control ejercido por el supervisor en la organización del trabajo hace que el trabajador perciba un aumento de poder. Como consecuencia de ésto, se relajan las posiciones defensivas, tan extendidas en ciertos sectores profesionales.



Dado el juego de símbolos puestos en juego en las relaciones interpersonales para representar posiciones en la organización, observamos que la negociación de posiciones de poder se centra, muchas veces, en el papel y control de dichos símbolos. En este sentido, es importante destacar que, muchas veces, resulta más importante **la forma de expresarse la autoridad que el ejercicio mismo de poder.**

FE3,(10,30)... "yo estoy en contra de disciplina irracional ..., haz ésto, porque si haces ésto, obtendríamos esto, yo eso no lo entiendo como disciplina, lo entiendo como bueno, estoy en la sociedad en la cual tengo que funcionar de alguna manera, si alguien de arriba me dice que haga ésto porque ...pues lo haré....las cosas hay que hacerlas porque se razonan, ..porque si no lo entiendo..."

ES,(302)... "si lógicamente me explica una cosa y me dice el porqué, yo puedo trabajar así, pero el que me digan que hay que hacerlo porque lo digo yo, porque soy tu superior, pues eso me resbala totalmente..."

FR,(1510)... "el tono de voz es importantísimo, hay personas tiranas que da gusto que te manden...

La negación de una posible sumisión en cualquier tipo de ámbito será uno de los objetivos centrales hacia los que se dirige el comportamiento de muchos sujetos, aunque ésto implique la reproducción de una situación de subordinación.

JA1, (1315)... "que le vaya a pedir dinero ...dice la gente que soy jilipollas, (...)tú que curras, vete allí que te lo van a dar...a mí me da vergüenza, si dice, toma chaval que te estas portando, toma más talegos, (...) es una cosa como que fueras de rodillas, y oiga Señor Tomás... como mendigando, pues que va, yo tengo mis cojones para llevarme mi dinero y no estar arrastrándome y bajarme los pantalones..."

El hecho de buscar la protección de la dignidad personal puede anular, en algunos casos, la capacidad de control de otras dimensiones tales como la búsqueda de una relación equitativa entre contribución y retribución. JA. observa la demanda al empleador de una retribución justa como una forma de sumisión, ya que implicaría una afirmación del poder del empresario.

Por tanto, el conjunto de símbolos jerárquicos, **afirman**, por un lado, el poder de los representantes jerárquicos (estimulan la interiorización y legitimación de la jerarquía), pero por otro lo **niegan** (reacción de los subordinados frente a la sumisión como una forma de protección de la identidad profesional). Sus efectos dependerán fundamentalmente de la **naturalización** que se haga de esta diferenciación jerárquica, y por tanto, del grado de aceptación de una posición de subordinación, no solo laboral sino también social.

Esta diferenciación grupal es interiorizada algunas veces por el sujeto, de tal modo que se naturaliza la diferencia.

Lu, (470) ..."es como si no te pudieras rebelar (...) la gente por (...) circunstancias que ellos crean se callan, tragan, tragan y esperan al momento para poder decir, ahora se va a enterar... (520)..lo tiene asumido, no sé por qué motivo, lo tiene superasumido, es su puesto de trabajo, va allí, aguanta las charlas de uno, las charlas de otro (...) está tan estipulao, los puestos de trabajo (...) eres una hormiga,(...) cada uno desempeñamos nuestro puesto, pero como está hecho tan cerrado, (...) es que este es el mecánico, a ver si me va a decir algo, como está tan estipulao..."

Esto hará que la diferenciación jerárquica genere muchas veces **dependencia más que oposición**. Como hemos observado anteriormente, algunos sujetos, sobre todo en los sectores laborales más descualificados, interiorizan la diferenciación jerárquica planteada por parte de la empresa. Esto conduce a que un uso arbitrario de poder no se traduzca en actitudes de oposición.

SO,(100)..." discutía conmigo cosas, pues que no llevaba razón y se ponía muy borde , empezaba a gritar, soy una persona que no soporto que me griten,... porque aunque lleven razón, pueden hacerte razonar de otra manera, decírtelo bien, con educación, es que no tenía ni educación ni nada, después me salí de ahí...porque llegaba a casa todos los días amarga con los nervios, entonces digo mira, para, para estar en un trabajo así, pues...lo pagaban muy mal(450)."Pues es una chica que, (...) a la hora de hacer las cosas en vez de tener energía para trabajar y eso, siempre muy vaga, (...) ya que se que tengo un trabajo, y que se que me lo están pagando, (...) prefiero estar mis horas ahí trabajando, que como todo el mundo me escaqueo, oye, cuando tienes un momento que ves que estás cansada, pues coges y dices, me voy al baño, me tiro allí cinco minutos..." (1100)..." no soy ningún pingajo tirado por hay por la calle, ..., soy una persona como la que me está tratando mal, y si a él no le estan tratando mal no tiene que tratar mal a los demás, (...) Me siento muy mal, o sea agacho las orejas, me joroba un montón, y aparte como tienes un poco de miedo,...,a la hora de contestar a un jefe, ya... por la sencilla razón de ser un jefe, tu tienes un poco de miedo(...) de coger y ponerte derecha..."

En el caso de SO. la aceptación de las condiciones bajo las que se define el contrato, el intercambio de salario por trabajo y la distribución jerárquica definida, no permite plantear una salida de una situación laboral opresora. Esto genera que la oposición frente al supervisor no conduzca a la legitimación de comportamientos indisciplinados como es el de su compañero. En muchas ocasiones las prácticas personales, planeadas o no, de los trabajadores se dirigen al **control y a la protección, no sólo de las condiciones de trabajo, sino también de la identidad laboral y social del trabajador y de las concepciones mantenidas por el trabajador sobre distintos objetos del mundo social.**

La consideración de los aspectos ligados a la socialización profesional no son suficientes para

explicar la interiorización o no de la jerarquía por parte de los trabajadores. La **socialización anticipatoria** tendrá también un importante papel, ya que va a orientar una forma diferencial de concebir la situación y de interpretarla. Esto explica, tal vez, las posturas diferenciadas de los distintos grupos sociales ante esta definición jerárquica de la interacción. La socialización ejercida de modo previo al ingreso al trabajo explica, en algunos casos, la naturalización y la orientación del sujeto frente a la definición y jerarquía de poder definido.

Por tanto, observamos que las condiciones de ejercicio de la autoridad y la definición de la verticalidad son en gran medida negociadas y que no sólo dependen de la **definición objetiva de la situación** (formalidad de la situación, distribución jerárquica, grado de control ejercido por sus miembros, reclamación de identificación...). La consideración de las distintas formas bajo la que se ejerce el control relativiza el supuesto carácter de mayor subordinación de algunas situaciones laborales frente a otras. Es importante, por tanto, considerar, no sólo grados o niveles de subordinación, sino también tipos de subordinación (ligado a una falta de autonomía, dependencia o seguridad). Además de las características de la situación, es importante considerar la forma cómo los distintos grupos sociales interpretan la situación que va a tener un importante papel en la génesis de actitudes de oposición o de sumisión a la jerarquía de poder manifiesta.

#### b. Papel de la socialización anticipatoria

##### - Consideraciones previas

Se pone de manifiesto la importancia de la **socialización anticipatoria** que hace que el sujeto conciba el ejercicio de poder como un comportamiento esperable, e incluso muchas veces deseable, entre quienes ocupan ciertas posiciones organizacionales. A continuación, observaremos la dimensión subcultural como una forma de reacción a contenidos ideológicos dominantes presentes en el lugar de trabajo, que presenta tanto **componentes de reproducción como de resistencia**.

Las formas de percibir y juzgar la realidad son resultado, en gran medida, del contexto social de procedencia. Aquello que es entendido como evidente, las formas de pensar, los modos de vida y costumbres, es decir, la forma de entender la vida, pueden diferir de unos medios sociales a otros.

Esta socialización anticipatoria va a tener un importante papel en el tipo de trayectorias laborales de los jóvenes. Los jóvenes con un bajo capital cultural y social se caracterizan por el carácter irregular de sus trayectorias que generan un fuerte sentimiento de inseguridad y de falta de control

sobre el propio proyecto personal. Esta situación contrasta con las trayectorias más estables y aseguradas de jóvenes bien equipados social y culturalmente. Los factores económicos no explican más que una parte de esta situación. Los aspectos culturales tienen también un papel fundamental, tanto más cuando las diferencias culturales con la clase media, en una sociedad que hace de los referentes burgueses ideales conductuales, sitúan a las peculiaridades culturales de la clase trabajadora en una situación deficitaria. A ambos aspectos me referiré en las líneas posteriores. Se observará el importante papel acumulativo de distintos factores, culturales y económicos, que hacen a los sujetos de clase trabajadora, individuos sin poderes en distintos niveles. Esto puede generar comportamientos adaptativos y pasivos frente a la situación de trabajo. Vamos a observar el papel de algunos de estos factores tanto en la definición de lo que se debe y se puede cambiar, como en la canalización del posible malestar con la situación de trabajo.

#### - Influencia de aspectos económicos y sociales

La socialización anticipatoria juega un papel fundamental en la definición del campo social al que el sujeto puede acceder y por tanto en la satisfacción o insatisfacción con su situación laboral presente. Por ello, va a influir en la orientación de estrategias de resistencia o acomodación frente a una situación laboral. Como veremos a continuación, el carácter irregular de las trayectorias laborales, el limitado campo de acceso profesional y el fracaso escolar van a fomentar en el sujeto una sensación de falta de poder que puede propiciar actitudes adaptativas hacia el trabajo.

En primer lugar, las aspiraciones y expectativas ocupacionales y educativas varían según el origen social del joven.

MA2,(30) ..."(¿por qué has elegido derecho?) Porque me gusta (...) siempre me ha gustado (...)y por lo visto en mi casa, todo el mundo ha estudiado derecho, y eso viene un poco de familia, y no se siempre me ha gustado..."

Se,(266)..."yo es que para estudiar (...) acabé el Graduado, se lo dije a mi padre (...) venga yo quiero aprender un oficio y me metieron de mecánico como me pudieron meter de chapista (...) mi padre es chapista y (...) me lo dijo, vete a chapar ... (339) ...hice el graduado, y luego dije, donde me coloque, me metí en una tienda, (...) dije mira, mejor hacer un oficio, eso el día de mañana te da de comer..."

Los proyectos de futuro de los jóvenes son definidos en función de las referencias mantenidas en su espacio social de procedencia. De este contexto toma el joven los elementos y los supuestos en los que basar su realidad presente y proyectar la futura.

SO,(1005)..."problemas familiares personales (...) bastante gordos, y como que me daba todo

lo mismo, (...) y decía, jo, pues si ésto es así, ¡madre mía, cuando yo sea mayor!, (...) a veces dices, me pienso yo, jo, pues si a mí mi marido me pega una hostia o cualquier cosa, ¡jo qué miedo! (...) son cosas que he visto de cuando era pequeña y lo relaciono a veces, lo pienso ,pero vamos por los (...) años que llevo desde que le conozco (...) tampoco pienso que vaya a ocurrir..."

Por tanto en su entorno social aprenderán los jóvenes la **accesibilidad**, las **expectativas** y las aspiraciones sociolaborales, aspectos éstos que van a tener un papel importante en el acceso de estos jóvenes a ciertos estratos ocupacionales.

EL,(5)..."me gustaban las matemáticas, la física y me gustaban mucho las máquinas y por lo que yo tenía oído era **lo típico** de hacer una ingeniería (...) iba a hacer la ingeniería ...técnica de tres años, pero me dijeron en casa que por qué no me metía en la superior y me metí en la superior..." (clase media)

LU, (55) ..." (mi padre estudió) para aprender a leer, a hacer cuentas (...) una suma o divisiones de tres numeros(...) cosas pequeñas para gente mayor (...) me parece que desde pequeñito empezó a trabajar, vamos él y todos los hermanos (...) (mis hermanos empiezan) en la misma época que yo, mi hermano y una hermana, ella empezó, a los quince o dieciséis años..." (clase trabajadora)

El contexto familiar juega también un importante papel en las **orientaciones y valores profesionales** del joven (Escobar, 1985). De hecho, puede observarse una relación entre las características de la profesión del padre y las orientaciones hacia el trabajo de algunos de los jóvenes entrevistados. Las familias de clase trabajadora suelen tener una actitud más favorable a dirigir a sus hijos hacia las trayectorias más breves de la enseñanza profesional o técnica, o hacia aquellas trayectorias relacionadas con el mundo con que estas familias han tenido contacto. El oficio, el trabajo manual y físico son referentes importantes de la clase trabajadora.

Se,(1095)..."hay trabajos que no son para mí,(...)trabajos de economista, que está todo el día haciendo números, que hay gente que está todo el día sentados tres horas haciendo números y yo no estoy preparao, yo no lo aguantaría..." (clase trabajadora)

Pa,(975)..."yo al principio no,(...) yo eso de tener que yo misma,(...) porque mi hermana siempre ha querido desde un principio eso de,(...)no tener un horario (...) y entonces yo la decía, yo no, yo me gustaría entrar de ocho a tres salir , y por la tarde en casita,(...) hasta hace dos años, y, llegué a su misma conclusión, me compensa mucho más estar a mi aire" (clase media)

El entorno familiar va a ser el espacio a partir del cual el joven proyecta su futuro y, por tanto, tiene un papel fundamental en la **satisfacción laboral** posterior y como consecuencia en la interpretación de la propia situación como **justa o injusta, satisfactoria o insatisfactoria**. Esto va a tener importantes influencias en reacciones posteriores.

GL,(2)..."si a mí me dicen hace cinco años que voy a acabar en ésto (...);yo de ninguna manera!, (...) de vez en cuando digo, ¡joder, yo no he hecho una carrera para ésto!..."

La sensación de justicia o injusticia ante una misma situación puede variar en función de la condición sociofamiliar del sujeto.

Un entorno social en el que domine el paro y la falta de recursos económicos transmitirá al joven perspectivas pesimistas sobre su porvenir. Una situación de precariedad puede ser en cambio naturalizada, anulando, por tanto, una posible oposición reactiva que se enfrente a esta situación.

JA1,(1409)..."no me da miedo el futuro pero lo veo muy negro (...) no lo veo nada claro..."

Ra2,(1340)..."no sabía lo que iba a ser,(...) lo que quería (...) el día de mañana no iba a ser nada.."

Los jóvenes con un bajo capital cultural y social mantienen perspectivas muy pesimistas y poco definidas sobre su porvenir. Su experiencia de precariedad les impide elaborar una definición realista y clara de su futuro. Esto genera una sensación de inseguridad que explica, en parte, la necesidad de estos jóvenes de incorporarse rápidamente al trabajo, con el objetivo, tal vez, de neutralizar ese angustioso miedo al futuro.

Esta situación de inseguridad va a tener, a su vez, un importante papel en las **estrategias de búsqueda de trabajo** y en la habilidad para conseguir este trabajo. Los criterios de selección laboral, el tiempo y los canales de búsqueda varían en función del entorno social de procedencia.

FR,(685)..."yo creo que jamás acabaré aceptando (...)no sé si eso depende de las personas orgullosas (...) que alguien me trate así me sienta muy mal, y entonces lo que hago es irme (...) siempre lo veré injusto,(...) quizás cambie el hecho de la necesidad de trabajar (...)tenía una compañera por ejemplo que se quedo, es que son distintas posiciones (...) ella lo veía de otra forma, decía (...) que aunque estaba mal, pero que tenía sus ventajas (...) cada uno ve sus ventajas, como me dijeron una vez una frase (...) que cada uno se aplica su propia verdad y se crea sus propios condicionantes..."

Ya que los criterios de selección laboral son más exigentes entre las capas medias, su proceso de incorporación laboral se desarrolla de forma mucho más lenta y prolongada en el tiempo. Por tanto, la clase social de origen va a tener un importante papel en la velocidad del proceso de inserción y en el tipo de trayectoria profesional.

Es,(310)..."yo he estado trabajando sin contratos en peluquería (...) yo estaba allí sin contrato, y cobrando un tanto por ciento de lo que trabajaba,(...)al final me fui porque la

mujer que estaba allí la que era la dueña, me tenía hasta las narices, se metía en mi trabajo, luego siempre había rollos de dinero (...) después de irme de allí, (...) estuve trabajando en guarderías, (...) ocurría lo mismo que en estética, (...) no tenía contrato (...) no me querían hacer contrato así que me fui (...) estuve buscando algún sitio para que me hicieran contrato y no lo encontré, en todos los sitios (...) te cogen cuatro días allí, cinco aquí, (...) estuve haciendo una suplencia durante un mes y luego me cogieron aquí.." (clase trabajadora)

La familia de procedencia tiene un importante papel no sólo en la selección ocupacional del joven (Kohn, 1977; Lindsay y Knoy, 1984; Mortimer y Lorence, 1979) sino también en la selección educacional (Lindsay y Knoy, 1984), y ésta, a su vez, en la selección ocupacional (Feather y Hauser, 1979). En las clases sociales más bajas hay una menor estimulación familiar para el desarrollo de una formación académica prolongada de sus hijos ya que las **necesidades económicas** o las **diferencias culturales** (menor legitimidad de situaciones de prórroga en clases bajas, expectativas de futuro más pesimistas...) aceleran el proceso de integración al trabajo.

LU,(50)... "cuando salí de la EGB estuve haciendo FP (...) tampoco me gustaba mucho el estudio, y es que además pensaba que no valía y bueno, (...) mi padre ya me llegó un momento que me dijo, o estudias o trabajas, entonces preferí trabajar, antes que seguir estudiando, entonces lo deje..."

Ra2,(200)... "hubo problemas económicos, (...) mi padre tenía una temporada por querer que sus hijos trabajen como a mí en el fondo el dinero no me venía mal"

Los aspectos anteriormente considerados (expectativas, criterios de selección laboral, valores del trabajo) influyen indirectamente **en la trayectoria sociolaboral**. El contexto social de procedencia va a tener importantes repercusiones en la sensación de **inseguridad** del joven, lo que le aboca a una inserción temprana y rápida al mundo de trabajo. La situación laboral, tras la inserción a la vida activa, suele ser menos estable entre las capas bajas. Entre las clases bajas, además del papel de una menor selectividad laboral, hay que considerar la influencia del campo laboral donde orientan la búsqueda de trabajo, caracterizado por la intermitencia y por las frecuentes irregularidades en el tipo de contrato. Estas experiencias laborales cortas y penosas que caracterizan a gran parte de los entrevistados de clase trabajadora, no sólo son resultado de su carencia de titulación, sino también del carácter menos selectivo con el que aceptan sus primeros trabajos. Estos procesos selectivos actúan como factores discriminantes que condicionan sus aspiraciones y comportamientos en un mercado de trabajo no homogéneo.

A esta actitud escasamente selectiva se une el hecho de que las trayectorias educativas entre los jóvenes de las capas más humildes son más breves, impidiéndoles una posible selección laboral.

Los fracasos escolares están ligados, muchas veces, a los contextos sociales y familiares menos favorecidos. Estos fracasos generan en los estudiantes un sentimiento de incapacidad y apatía o desmotivación por los estudios que no hace sino reproducir un sentimiento de inferioridad e impotencia. Mientras, las clases medias sufren el proceso contrario (valorización/ autovalorización). La visión negativa o pesimista de algunos alumnos, generalmente aquellas procedentes de clase trabajadora, puede generar importantes autodesvalorizaciones (Chauveau y Rogovas-Chauveau, 1984). Esto hace que la escuela genere muchas veces la exclusión, más que la integración, social del joven.

Las instituciones educativas van a tener, por tanto, un papel fundamental en la adaptación y trayectoria social posterior del joven. Distintas perspectivas (teorías de la Reproducción Social, teorías de la Segmentación del Mercado de Trabajo...) subrayan la determinación social de las trayectorias escolares y profesionales, planteando importantes críticas a las cuestiones que se debatían tradicionalmente sobre la hipotética libertad de arbitraje de individuos supuestamente libres y racionales, para quienes la elección de su porvenir profesional era una cuestión central en la explicación de la inserción laboral. Así, Bourdieu y Passeron (1970/77) acusaban a la escuela de una falta de neutralidad ante las desigualdades por origen social: favorece aquellas categorías socioprofesionales que detentan altos ingresos y presentan un importante capital cultural. La función de la escuela sería así complementaria al de la selección operada desde la familia.

Alaluf (1986) destaca tres tipos de influencias que influyen en los procesos selectivos que operan en el medio escolar. Un primer tipo influye en el acceso (origen social, curso escolar anterior, sexo), otro a lo largo de la formación (fracasos, reorientaciones) y un último tipo ejerce su influencia en la salida (criterios de selección, mercado de trabajo). Nos centraremos, a continuación, en este segundo tipo de influencias.

En primer lugar, la distancia sociocultural entre el medio familiar del joven y la escuela tiene un papel central en el absentismo escolar.

Ra2, (60)... "como me catearon dos, pues ya (...) empecé a repetir, me mosquee y luego ya, iba a clase, pero hacía peyas, y luego ya lo dejé (...) hice el curso entero pero cateé todas, porque no iba a clase, ..."

Estos fenómenos de absentismo y abandono escolar están muy frecuentemente ligados al origen social del alumno y son muchas veces resultado de una exclusión social progresiva.



y claro, ahora te ves metido hasta el cuello y viendo la mierda (...) estudiar un poquito, y forjarme un futuro un poco más guapo (...) que estar diez horas al día pringao como un cabrón con un mono, pringao de grasa y aguantando al hijo de puta ..."

En consecuencia, los fenómenos de absentismo y desmotivación escolar van acompañados de la reproducción del sujeto de su condición familiar. De este modo, se observa una relación entre un tipo de inadaptación o "mal -adaptación" (Hanzeur, Janssens, Sand, 1979) escolar y pertenencia social y familiar, ya que, como plantea Illich (1977), la división escolar entre "buenos" y "malos" constituye una fuente esencial para una sociedad jerárquica.

La no consideración, por parte de la institución escolar, de las especificidades sociales y culturales de los distintos jóvenes puede generar no sólo desmotivación escolar sino también actitudes de *fuerte hostilidad a la escuela en sus distintas manifestaciones*.

Est,(1640)... "no quería estudiar, (...) para mí el estudiar era una presión (...) de tipo social, que tenías que estudiar porque tenías que estudiar, (...) si yo estuviera estudiando si a mí me dijeran que tienes que leer el libro éste porque tal día hay que hacer eso y lo otro, no lo haría, (...) y a lo mejor sería mejor para mí, pero sería una forma de presión de limitarme (...) yo a esa edad no sabía que era una presión social..."

Los sujetos procedentes de entornos sociales populares pueden vivir su situación como una posición de inferioridad en una relación asimétrica de poder y por tanto reaccionar frente a ello. En esta línea, distintos autores plantean la presencia de actos disruptivos y de vandalismo, falta de disciplina, actitudes violentas entre la juventud, que pueden interpretarse, muchas veces, como una búsqueda de estatus alternativos a los que le aboca la escuela (Reynolds, 1984). Por tanto, estas conductas hostiles a la escuela pueden deberse a una búsqueda de oposición a presiones procedentes de la institución, pues la aceptación implicaría conformismo e inhibición. Esta es la interpretación que hace la **teoría de la Resistencia**, una versión de las teorías de la Reproducción, sobre los fracasos escolares, conflictos y desviaciones sociales. Estos son vistos como manifestaciones y actos de resistencia a las formas y a los contenidos socializadores de la escuela.

RA2,(13)..te lo planteabas a corto plazo y como imposición ..."

Los comportamientos de estos jóvenes son interpretados como un rechazo a los objetivos oficiales de la escuela ya que éstos objetivos son vistos, por estos jóvenes, como una fuente de marginación y de subordinación capitalista (Delcourt, 1986, Willis, 1977/88). Estos jóvenes redefinen las condiciones de su existencia social de forma que haga a su situación más placentera y llena de

significado y de sentido. La negación de las demandas académicas sería así una forma de mostrar su postura ante la sumisión. Esto refuerza su déficit cultural y educativo y les aboca a ocupar las posiciones más bajas en la estructura productiva. La consecuencia de estas estrategias sería la reproducción de las condiciones estructurales contra las que los jóvenes se rebelan (Willis, 1977/88).

En este sentido la escuela tiene la función, no solo de educar y socializar al alumno (inculcar actitudes y valores sociales) sino también de reproducir diferencias sociales. Esto genera que las distancias socioculturales se conviertan en factor de exclusión social. La ausencia de cualificación y diploma va a dejar a los jóvenes desprotegidos ante la búsqueda de un trabajo, convirtiéndose en un serio obstáculo para su inserción social.

Estos factores anteriores hacen que la diferencia cultural sea un factor de génesis de un **sentido de inferioridad** del joven de clase trabajadora. La consideración de esta dimensión cultural es fundamental pues la idea que tiene el sujeto de su valor y de sus posibilidades de éxito son proyectadas, en gran medida, en su entorno laboral.

En la interpretación de las consecuencias del fracaso escolar y su posible incidencia en el autoconcepto y en orientaciones laborales posteriores, se pone de manifiesto la necesidad de considerar un aspecto más, el papel de la percepción de poder que dichos sujetos mantengan. La noción de poder que los sujetos mantengan va a tener un papel fundamental, bien en la orientación de un proyecto profesional o bien en la desvinculación de su actividad laboral (elección y desarrollo).

Se observa que, la intensa proyección en el presente que caracteriza a los jóvenes de clase trabajadora está muy relacionada con su concepción de poder. La formación de un esquema interpretativo fatalista, propia de gran parte de las explicaciones de los jóvenes con un bajo capital cultural y social, puede ser la causa de esta proyección tan acusada en el presente. Tal vez esta escasa percepción de control con la que se da sentido a la acción individual y social explique la relación planteada en algunas de las investigaciones sobre el papel del estatus socioeconómico en la trayectoria educativa y ocupacional del joven. Se ha planteado que el estatus socioeconómico afecta a las concepciones de sí de los hijos. Los hijos de clase trabajadora mantendrían una imagen de sí más deteriorada. Esto puede tener como resultado una percepción de falta de poder que se deriva de un frágil autoconcepto del sujeto (aunque en esta relación, entre identidad y sentido

de poder, es difícil definir con claridad cuál es la causa y cuál la consecuencia). La búsqueda de reconocimiento puede ser una necesidad más acuciante entre sujetos de clase trabajadora<sup>1</sup>.

De esta situación de falta de poder se deriva el que muchos jóvenes en situaciones laborales precarias se proyecten hacia otras dimensiones de la vida (futuro o pasado, familia, ocio), tal y como vimos en otro momento. Esta proyección que puede derivarse de una lectura fatalista de su situación social hace que el sujeto se despoje todavía más de poder. Se traza de este modo una distancia mental respecto a las condiciones de su propia subordinación, para así proteger su identidad social (Knights y Willmott, 1985).

El papel de la **falta de poder** con la que ciertos colectivos sociales interpretan (y construyen) su experiencia social, va a influir en distintas etapas de la trayectoria profesional del sujeto. Es decir, no sólo va a tener un importante papel en las estrategias y formas de intervenir el sujeto ante el fracaso escolar y laboral (en la elección del trabajo y en el desarrollo de la tarea) sino también en la génesis misma del fracaso.

FR, (269)..."yo creo que moviéndose, todo el mundo encuentra trabajo, (...) moviéndose encuentra trabajo en su campo seguro...(925)..."es algo que mi padre nos ha inculcao que en esta vida quién algo quiere algo le cuesta, está clarísimo,(...) que nada es fruto de la casualidad, ni de regalo divino, ni de la lotería, (...)no consiste en lloriqueos,(...) consiste en trabajar y sacrificarse uno mismo (...) eso es lo que nos ha enseñado siempre, y es además lo que vemos que hace el (...) hemos tenido la suerte de ver que en él ha tenido sus frutos, luego es más motivación personal para nosotros, porque sabemos que es cierto lo que dice..." (clase media)

E,(35)..."he hecho hasta tercero, allí me cansé, se me acabaron las pilas (...) yo creo que me cansé un poquito de estudiar, no sé por qué razón, los últimos años, no sé, ya era un poco cachondeo, no te lo tomabas en serio, mucha juerga, muchas rias, ya además lo llevaba rancaneando, cosa, ya me notaba yo que lo iba fallando, porque no tenía fuerzas, lo iba dejando..."

E, (1140)..."me lo he planteado, (...) pero es que (...) todavía no sé lo que estudiar, me gustaría estudiar algún día algo...me gustaría saber algún día lo que quiero estudiar, y ponerme en ello, ...y sobre todo cargarme las pilas, coger fuerza y ponerme a estudiar, no sé, me gustaría primero tenerlo claro.." (clase trabajadora)

E. expresa una lectura fatalista de su trayectoria vital. El proyecto de futuro aparece de modo

---

<sup>1</sup> En las capas populares puede generarse un mayor sentimiento de inferioridad, ya que a su condición de subordinación social y laboral se unen tanto los efectos de la distancia cultural en distintos ámbitos como la frecuencia de fracasos escolares.

indeterminado e incierto. Su trayectoria personal aparece como dirigida por factores externos, sin que se otorgue al mismo sujeto un control interno sobre la situación. Tampoco hace intervenir en sus argumentaciones a las fuerzas o dinámicas sociales, con lo cual se anula la capacidad de intervención frente a un objeto definido. Esto genera la situación paradójica de que el sujeto se autoinculpe (atribución interna) de una situación que es definida como ajena al control del sujeto (atribución externa), generándose así un esquema interpretativo fatalista junto a una intensa sensación de culpabilidad.

RA2,(13)..."el tema de los estudios, ya te digo, como era bastante irresponsable, entonces llegas con un sentimiento de culpa..." (clase trabajadora)

JA1,(202)..."madurar,...darte cuenta de lo idiota que he sido cuando(...) que lo podía haber aprovechao y ahora tener mejor nivel de vida..." (clase trabajadora)

El contexto estructural va a tener una importante influencia en las trayectorias laborales subjetivas ya que influye en la **visión y perspectiva de futuro** (Dubar, 1990). El fuerte componente de proyecto, y, por tanto, la importancia de la dimensión temporal futura, propio de las capas medias, contrasta con la intensa orientación hacia el presente en las clases bajas.

CA,(730)..."que la vida no es broma (...) o sea, yo antes tenía distinta forma de entender la vida (...)todo era cachondeo...no pensabas que había que trabajar para poder vivir (...) antes te daba igual lo que iba a pasar al día siguiente...ahora planificas"

JA,(43)..."aparte de beber litronas en el parque y esas cosas, lo que es la edad (...)se pasa mucho de ir a clase,(...) porque se estaba muy bien en el parque (...)cuando estás en el instituto lo ves todo como muy lejos,(...) y dices cuando sea ya llegará, ya me buscaré la vida.."

Esta reclusión en el presente tal vez pudiera interpretarse como una estrategia del sujeto para evitar la proyección en un mundo adulto del cual el joven obrero mantiene una concepción muy pesimista. Así puede vivirse la juventud como una situación de breve prórroga ante la inserción en la incertidumbre y en la subordinación con la que estos jóvenes perciben su futuro. La edad aparece así como un criterio que les permite situarse en una posición a través de la cual pueden aislarse del mundo adulto, refugiándose en el presente. A través de esta reclusión voluntaria, el joven puede desarrollar una huida simbólica, encerrándose en un presente vivido como condición de libertad. Esto pone de manifiesto el distinto significado que toma la condición de juventud para sujetos procedentes de distintas clases sociales.

Por otro lado, este anclaje en el presente plantea la falacia de usar conceptos como el de proyecto,

tan utilizado en los estudios sobre transición laboral, como dado por supuesto sin considerar las peculiaridades contextuales. Dicho concepto puede, tal vez, ser útil para explicar e interpretar la conducta de sectores de población muy concretos (clase media, media alta). La actitud de fuerte fatalismo, tan presente en las clases bajas, su intensa inversión en el momento presente, su escasa sensación de poder y control personal, su falta de confianza en sí y su pesimista percepción de las posibilidades de éxito o de ascenso social les aboca a reproducir su situación de subordinación social ante una ausencia completa de un proyecto socioprofesional que pudiera modificar y actuar sobre su heredada condición social. El principio por el cual se percibe una escasa capacidad para actuar sobre sus propios condicionantes contrasta con un amplio sentido de agencia o poder propio de las capas medias.

Esta situación de ausencia de proyecto profesional va a influir en la **trayectoria laboral** del joven, pues puede estimular una incorporación urgente al mercado de trabajo que permita encontrar en la esfera laboral la autoestima de la que ha sido privado en la escuela.

SE, (808)... "te das cuenta cuando ya lo has pasao, cuando lo estás (...) cuando yo era chaval, o sea, tengo que demostrar que valgo, ya que no he estudiado, tratas de mostrar que vales (...) porque no me gustaba estudiar, (...) yo no puedo, yo es que a lo mejor me concentro muy poco, yo a lo mejor estoy con un libro, y pasa una mosca y me olvido de todo, yo soy así, (...) amor propio, de decir, les voy a demostrar lo que valgo, si no es para estudiar para otra cosa, y además que yo llevaba un dinero a casa, (...) y eso gusta, (...) (891)... me levantaba a las ocho y media (...) para ser como ellos, es una tontería, pero es verdad, (...) quería ser uno igual que ellos, y ya una vez igual que ellos quieres superarte..."

El bajo nivel de autoestima, derivado en algunas ocasiones del fracaso escolar, puede tener un doble efecto en la inserción laboral y en el futuro desarrollo de la tarea. Por un lado, puede estimular al joven a buscar situaciones sociales que transmitan imágenes del yo más positivas (cambio rápido de actividad, inversión de gran cantidad de esfuerzo en la actividad para evitar fallos y así proteger el autoconcepto). Pero, por otro lado, puede generar una interiorización de este negativo autoconcepto y orientar actitudes adaptativas.

SO, (750)... "a lo mejor es que me comparan y ella ha valido mucho, puede que (...) al compararme no me vean igual (...) (yo) me veo un poco verde... pero vamos, ya te digo, es por los estudios, ... (845)... me siento incómoda, (...) porque si yo hago mi trabajo, lo hago bien y cumplo con ello, pues no hay necesidad de, pues, ¡mira ésta, qué lenta va!, y lo he notado, no lo he notado porque me hayan dicho nada ... alguna compañera, o el jefe (...) lo he notado en la forma de tratarme con los demás... (1200)... a lo mejor un señor por teléfono, aunque no tuviese razón te empezaba a gritar o cualquier cosa, pues enseguida estaba llamando a la encargada, ¡hay Merche, que un señor me está gritando! ... (1375)... "me sienta muy mal, o sea, agacho las orejas, ... tienes un poco de miedo a contestar a un jefe... (1425)... "el obrero siempre va a ser el obrero y el rico el rico, y siempre se le va a tratar

mejor al rico que al obrero..."

La percepción fatalista de la sociedad y el negativo autoconcepto impulsa a estos sujetos a la acomodación a una situación de subordinación.

Se pone, así, de manifiesto la posible presencia de dos formas contrarias de enfrentarse a esta situación de subordinación: los sujetos en situaciones sociales precarias pueden estar más motivados a desarrollar adecuadamente su tarea para restaurar su autoestima, es decir que invertirán más en el ejercicio de su tarea. Estos individuos pueden tener más interés en evitar fallos, invirtiendo mucho en la actividad laboral. Pero también puede ocurrir lo contrario, que el individuo muestre una falta total de esfuerzo e interés, trazando una distancia simbólica frente a esta actividad para así proteger su sentido de competencia (Korman, 1974).

Los factores anteriores hacen que la situación de precariedad se traduzca en inseguridad y falta de control del proyecto personal. Los trabajos a tiempo parcial o en condiciones irregulares generan un itinerario precario definido por la fragilidad en la condición laboral y social. Estas situaciones precarias, más que ser una excepción en la condición de los jóvenes, representan una proporción muy alta del empleo juvenil total. Gran parte de estos trabajos sin contrato corresponden a actividades discontinuas y ocasionales. Este carácter móvil y fluido genera un modo de vida irregular y un alto sentimiento de inseguridad personal y social. Por lo tanto observamos cómo la naturaleza del proceso de inserción y la trayectoria laboral de sujetos con un bajo capital social y cultural va a intensificar su profunda **vulnerabilidad social**.

La naturaleza selectiva del sistema socioeconómico y educativo pone en juego distintos mecanismos de marginación haciendo que el alumno "fracasado" sea un individuo **sin poderes** (Chauveau y Rogovas-Chauveau, 1984) en distintos ámbitos (falta de confianza en sí mismo, desinterés, confusión de proyectos, no dominio de saberes básicos..).

De este modo, se pone de manifiesto la importancia de los aspectos socioculturales de la familia de procedencia en la forma de percibir e interpretar el mundo del joven trabajador. La consideración de estos aspectos culturales implica una vez más un cierto cuestionamiento de la creencia, tan arraigada en algunas culturas, de la movilidad social y de la disminución de las desigualdades ligadas a la condición social. Este principio es extremadamente parcial. Aunque sea cierta la teórica posibilidad de movilidad de clase por parte de las capas más bajas, cuestión

hartamente discutible, algunos factores culturales pueden generar una distancia entre las distintas clases, obstaculizando la movilidad de los estratos sociales inferiores. Por lo tanto, a continuación, analizaremos el peso de algunos factores culturales.

- Aspectos culturales

La distancia cultural entre los distintos grupos sociales explica el diferenciado sentimiento de poder y de agencia. También define los comportamientos y actitudes que pueden verse como normales y deseables, de tal modo que puede tener el efecto indirecto de preparar a los sujetos para que desarrollen un tipo de actividades cuya regulación y criterios de fundamentación no sean disonantes con los de la familia de procedencia. Esto puede tener efectos muy dispares en etapas posteriores de la adaptación laboral del sujeto.

El tipo de interacciones desarrolladas dentro de la familia va a tener importantes efectos en la forma en la que serán aceptadas las interacciones laborales en etapas posteriores de la vida del individuo. Algunos autores plantean que en las familias de clase trabajadora suele prevalecer un tipo de interacción más **jerarquizada** (Walgrave, 1988); este rasgo de su cultura, transmitido familiarmente, podría tener el efecto, no deseado, de preparar indirectamente a los hijos de las clases obreras a las situaciones de subordinación social y laboral.

FR, (275)... "me he llevado muchos desengaños porque creía que ésto iba a ser un camino de rosas, ...y no hay más palos, es una selva...pero no lo sabía ....yo pensaba ... "yo he sido educado en una casa donde se respeta a los demás (...) y meterme en la jungla del trabajo, que cada uno se salta a la torera lo que quiere (...) todos los derechos que crees tener cuando no trabajas, es que se te caen por los suelos (...) no tienen ningún derecho, estás a expensas de un señor, de lo que él quiera y manda, me joroba mucho (...) yo no me amoldo, no puedo aguantar que te traten como a un esclavo (...) el trato es vejatorio (...) eso cuando no estás acostumbrado a verlo en tu familia, ni con tus amigos, ni nada, pues joroba todavía más.....solamente por el hecho de decir, tu, cogemé esta papelera...a decirlo con educación,.....FR,(665)... "no tengo porque aguantar a nadie,....ese trato tan vejatorio...pues mira, pues me voy, prefiero irme..." (clase media)

La inserción al trabajo pone en contacto a algunos jóvenes de clase media con una esfera que puede contradecir algunas concepciones importantes del mundo del que procedía. La demanda de control se fundamenta, en este caso, en la posición ocupada en el entorno del que procedía, lo cual estimula una actitud de rebeldía frente a la subordinación, que puede conducir, como en el caso de FR., al abandono del trabajo. La obediencia a la autoridad de los representantes institucionales puede verse como humillante. Por el contrario, otros sujetos parecen no plantear una oposición tan manifiesta ante la subordinación, tal vez por proceder de un contexto cultural en el que están

muy extendidos fuertes componentes de resignación e impotencia. Esta situación se ve acentuada con la presencia de una gran inseguridad en su situación laboral, que sitúa a los jóvenes en una transitoriedad permanente, haciendo que el control de los comportamientos aparezca sometido a una fuerte dependencia externa.

E, (35)...“me cansé un poquito de estudiar, no sé por qué razón, ...me notaba yo que iba fallando, porque no tenía fuerzas, que lo iba dejando, decidí dejarlo...”

Observamos así el papel del entorno social de procedencia (clase social familiar fundamentalmente) y la situación laboral del joven en la forma de enfrentarse el sujeto ante una situación de subordinación.

Sin embargo debiéramos matizar tal observación. Pues si algunos aspectos de la cultura de la clase trabajadora fomenta la aceptación de la jerarquía y de la diferencia, llegando en muchos casos a naturalizar la distancia social que se traza artificialmente entre los sujetos, otros aspectos de su cultura pueden estimular, por el contrario, la oposición a la subordinación laboral. Por ejemplo, hemos observado que algunos de los jóvenes que proceden de clase trabajadora interpretan su situación de trabajo en términos conflictivos y, por tanto, esta situación de subordinación laboral puede ser vivida como dominación de clase<sup>1</sup>, mostrando una hostilidad manifiesta hacia los agentes de dicha subordinación social, estimulándose así una reacción de oposición individual o colectiva.

Jal,(341)...“el ambiente de cada empresa (...) ese señor que se baja los pantalones cuando yo llego a ese le voy a subir, y éste que es un cantamañanas se va a quedar de peón toda su vida (...) muchas gente no se quiere pringar por eso mimo, enriquecemos al patrón y nos damos por culo nosotros mismos (...) pero pringate un poco...”

Por el contrario, la ausencia de esta representación sobre las relaciones sociales puede generar que ante una situación de frustración sociolaboral no se defina un objeto en quien descargar el malestar, pudiéndose generar apatía e incapacidad de reacción individual o colectiva. Esta situación es característica de algunos jóvenes, especialmente en el sector terciario, cuya falta de

---

<sup>1</sup> Entiendo aquí la formación de clase como actores colectivamente organizados en función de la posición definida en las relaciones sociales de producción, que define intereses materiales y experiencias de vida (Olin Wright, 1989). La conciencia de clase permitiría así a los actores la comprensión de sus intereses de clase.



referencias con las que interpretar su situación les impide plantear una oposición. Al fuerte pesimismo con el que se percibe su situación social y laboral, se une la total ausencia de un proyecto con el que enfrentarse a una vulnerable posición social.

Un rasgo de la cultura de clase media, como la creencia en el poder de la voluntad contrasta con el fatalismo presente entre las clases trabajadoras, por el cual, se puede pasar fácilmente a aceptar la jerarquía como una realidad imposible de cambiar.

Pero la creencia en la movilidad social, propia también de las clases medias, puede hacer que posibles situaciones opresoras sean juzgadas como transitorias y, por tanto, se mantenga una cierta distancia respecto a la situación presente, de tal modo que no se desarrollen estrategias de inversión en el presente que permitan modificar su situación.

Otras características de los modos diferenciados de entender la realidad, como la mayor valoración de lo colectivo, propio de la clase trabajadora, frente a la importancia de las referencias individuales, propia de la clase media, el papel de la percepción de poder y con ella, la capacidad para definir la situación en términos de progreso, propio de las clases medias, van a ejercer, a su vez, importantes influencias en la actitud hacia el trabajo y hacia sus distintos componentes. Sin embargo, la distancia entre las culturas de las distintas clases sociales cada vez se va acortando más. Observamos que los valores que formaban parte de la cultura de la clase media (individualismo, racionalidad, agencia...) están cada vez más extendidos entre las clases bajas (Goldthorpe, Lockwood y Bechhofer y Platt, 1969, Touraine, 1980). Entre estas capas más bajas debiéramos distinguir entre los jóvenes trabajadores en sectores industriales o de construcción y cuyo padre es también obrero (trabajador de industria, taller o construcción) y otros trabajadores. La presencia de referencias colectivas en términos de clase es propia, especialmente, de trabajadores del sector secundario procedentes de familias obreras. Para muchas de estas familias obreras una concepción en términos dicotómicos de clase social es una referencia fundamental de su cultura.

JA1, (318)... "puede ser también algo que me han inculcao desde pequeño, (...) o sea, el rojo es obrero y el azul fascista, (...) no es que me lo hayan metido, porque a mí ideas ninguna, (...) eso es lo que yo he ido viendo, (...) yo relaciono lo típico (...) ejército, estado, fascismo, y luego, el mono y los rojos todos juntos, y los compañeros todos juntos..."

Este modelo **dicotómico** de poder refuerza las solidaridades ocupacionales, basadas en lealtades de clase. Es un modelo de representación de la realidad en donde predomina un fuerte componente de conflicto ante una situación laboral percibida como injusta. Este modelo puede fomentar la cohesión intergrupar ante una alta conciencia del "nosotros" que posibilita la afirmación de un poder colectivo.

Sin embargo este rasgo típico de la cultura de clase trabajadora, la conciencia de clase, no ha sido manifestado, ni tan siquiera, por la mayoría de los entrevistados procedentes de entornos familiares obreros. La mayoría de los individuos expresan un modelo de poder jerárquico (Lockwood, 1966), o un modelo que mezcla representaciones sociales basadas en lealtades de clase y otras representaciones propias, más bien, de las capas medias.

Veamos el primer modelo **de poder jerárquico**. Hemos observado que algunos individuos, sobre todo sujetos que trabajan en el sector servicios, naturalizan la desigualdad existente en la organización y la fundamentan a partir de la definición de una jerarquía reconocida. Cada individuo ocupa su lugar en la jerarquía social (Lockwood, 1966) y debe perseguir los intereses de la organización.

FJ,(6)..."ese señor pues tiene como mínimo,(...) una inteligencia, un tipo de gestión, (...) tú eres jefe porque te lo mereces y porque trabajas... (10)...es fijo porque la empresa ha visto en él que ha trabajado, ...una vez que le hayan hecho fijo, no tiene que bajar su nivel de rendimiento...(11) ... "lo que no puedes hacer es aprovecharte de la empresa...(15)...antes había menos presiones, el que era fijo era fijo y ya está, se limitaba a su trabajo, no tenía malos pensamientos, digamos, ahora la gente va a trabajar lo menos posible y a cobrar más..."

Se interioriza una jerarquía reconocida que tiene como criterios el capital cultural o las características personales (la competencia profesional, habilidades...). Esto anula la percepción de la situación como injusta y, como consecuencia, se genera la interiorización de la posición de subordinación social.

Sin embargo, la situación más notable y extendida entre las capas bajas ha sido una extraña mezcla de representaciones, propias más bien de la clase media (por ej. la confianza en el poder de la voluntad) y de la clase trabajadora (por ej. la contradicción entre trabajo y capital).

Lu, 420..."para mi opinión, todos los de la fábrica somos iguales, cada uno desempeñamos nuestro trabajo, y bueno, a mí me ha tocado ser esto, al otro lo otro ...(590)...la gente allí se pican entre ellos, tú date cuenta la mentalidad, quieren hacer más porque el que más haga, para el de arriba de puta madre,(...) pero es que (...) por parte de la empresa pican mucho a la gente, o sea, lo que les interesa (...) hacen esa rivalidad para que nunca te puedas subir...(1650)...si entre nosotros hubiera esa unión (...) o sea habría un apoyo

mucho mejor..."

Esta convivencia de distintas estructuras valorativas pone de manifiesto la dificultad de plantear la existencia de culturas particulares en base al criterio tradicional de clase social. Esto nos remite al debate contemporáneo sobre qué entender por clase social. Otros criterios tales como la relación entre situación heredada y proyección futura permitiría, tal vez, un análisis diferenciado de distintos grupos (o clases sociales) con sus respectivas culturas y marcos de interpretación y de actuación sobre la realidad.

Las líneas anteriores ponen de manifiesto cómo la interacción entre los obstáculos sociales y los profesionales genera una mayor sensación de inseguridad. Las orientaciones de estos jóvenes de clase trabajadora están menos aseguradas, su red de relaciones es menos eficaz y es mayor su incapacidad de desarrollar estrategias de espera y prórroga. A esto podríamos añadir, como se ha visto anteriormente, el papel de los aspectos culturales en la reproducción o resistencia a la situación que le aboca su medio familiar de procedencia.

Esta interacción de distintos factores tendrá distintas consecuencias en la interpretación de la situación laboral. Si bien algunos comportamientos, aparentemente sumisos hacia la autoridad y la estructura de poder, pueden tener como origen la aceptación de esta definición de posiciones en la situación laboral, otros pueden basarse en una concepción fatalista de la sociedad, basada en el papel de lo histórico, que convierte al presente en espejo del pasado, y una concepción de tiempo circular, que hace que unas mismas leyes estén presentes rigiendo el desarrollo de la humanidad. Esta pesimista concepción del mundo anula toda creencia en la eficacia de una intervención, individual o colectiva, y por tanto, el sentido de ésta.

Ja1,(530)..."a mí lo que no me cuadra es que cincuenta personas trabajen para un tío, y este tío vaya abarcando y esos cincuenta se vayan dejando la vida y la sangre,...., para que un tío vaya pillando cacho, que es ley de vida ..., que siempre tiene que haber patronos, ...trago porque trago, porque de hecho estoy tragando, ...siempre ha sido lo mismo, la gente que tiene el dinero no lo va a soltar..."

Esta situación, como ya comentamos, es especialmente importante en condiciones laborales descualificadas. Sin embargo esta actitud crítica y a un mismo tiempo adaptable hacia las condiciones de subordinación puede hacer al sujeto situarse en una cierta posición dual, que hace observar los hechos como obrero y empresario a un mismo tiempo, como pone de manifiesto SE.

SE,(440)... "se te ha terminado el contrato (...) se aprovechan de eso... cuanto más ganan más quieren ... (662) ... "los ricos son, no es que sean cabrones, sino que los ricos quieren ser más ricos... es ambición de todas las personas, yo creo que es ley de vida... yo personalmente no lo hago, ... quizás cuando tenga más años, cambiaré, te hacen cambiar... (482)... "yo los critico como un trabajador, pero a lo mejor llego allí y veo la realidad... de decir, no les puedo dar más por esto, por lo que sea..."

En este caso lo que se somete a juicio y evaluación no es a los sujetos sino a las leyes que hacen que estos sujetos actúen como lo hacen, de tal modo que se exige en cierto modo a éstos de culpa. Las "leyes de la vida" presentan un poder frente al cual el sujeto nada puede hacer. Este es el principio que explica el comportamiento censurable, tanto social como personal. Esta naturalización va a permitir redimir a estos sujetos de toda culpa. Esto hace ver esta cuestión (el uso arbitrario de poder a través del contrato y el enriquecimiento progresivo de los empresarios a costa de los trabajadores) bajo un doble prisma: se hace al individuo actor y a un mismo tiempo espectador de su juicio hacia las jerarquías. Si es una "ley de vida", todo sujeto puede estar en esa situación, pues la explicación se fundamenta en atribuciones externas, y por tanto ajenas, al individuo. Se define como un proceso que está fuera de todo control, y, por tanto, responsabilidad del sujeto. Por lo tanto no se puede mantener una censura total si el autor de dicho juicio no es ajeno a dicha situación. Esto hace a todo sujeto cómplice de aquello a lo que condena, con lo cual la oposición se debilita. La causa de dicho debilitamiento no se basa solamente, como hemos visto, en el fatalismo con el que se percibe la situación, sino en la complicidad con la que se sitúa el sujeto ante el problema.

Los aspectos anteriores ligados a la socialización anticipada van a definir una distinta **representación colectiva del espacio laboral** que orienta, en gran medida, las distintas expectativas que el trabajador mantiene sobre su actividad laboral.

CA,(1265)... "aunque no estén a gusto trabajando, porque nadie está a gusto trabajando, pienso yo... **a nadie le gusta trabajar...**"

El concepto de trabajo expresado por CA. no le permite confiar en la posibilidad de futuras experiencias laborales satisfactorias y por tanto anula una búsqueda de una posible mejora de sus condiciones laborales. Como ya vimos, gran parte de los individuos que perciben el trabajo en términos de alienación y coacción no esperan del trabajo una experiencia potencialmente satisfactoria, como vimos en un momento anterior. Para ellos, el trabajo difícilmente puede actuar como un ámbito de expresión de su identidad personal. Una concepción de trabajo asociada a **alienación** y déficit de poder, puede hacer a los sujetos volcar la búsqueda de control en el tiempo

libre y aceptar, ante lo definido, la subordinación implícita en toda actividad laboral.

TR,(280)... "yo lo que quiero es ganar mucho, ..para no poder trabajar...no quiero pasarme la vida trabajando, porque mi padre lo ha hecho y no ha tenido juventud...yo quiero vivir... (454)...los trabajos no son tan bonitos como los pintas...lo bueno es tener dinero, hacer viajes, conocer a gente..."

FR,(1430)... "fuera va es distinto, ....puedes establecer una conversación más a gusto, sin límites..."

De este modo, observamos cómo los rasgos culturales propios de cada grupo pueden tener efectos contradictorios en la aceptación o rechazo de la subordinación laboral, ya que, si bien unos rasgos culturales tienen un efecto de resistencia a la naturalización de la jerarquía, por otro lado, estos mismos rasgos pueden estimular actitudes fatalistas que conduzcan al sujeto a la no intervención para cambiar su situación.

Por otro lado, los recursos de poder no se derivan únicamente de la organización formal y jerárquica de la empresa sino que, a través de un conjunto de intercambios personales, se establecen alianzas diversas, o bien, condiciones de reproducción de una situación social. Es fundamental conocer, en primer lugar, cuál es el sentido de estas alianzas grupalmente constituidas para comprender de este modo el sistema de poder definido. Este es el objeto del apartado siguiente.

### 3. Relaciones horizontales

#### 1. Consideraciones previas

En el apartado anterior nos hemos detenido en observar algunos de los elementos que intervienen en la negociación de espacios de poder del trabajador en su relación con la jerarquía (**relaciones verticales**). Se ha considerado el papel de las condiciones objetivas de ejercicio de poder en el lugar de trabajo (control sobre sanciones instrumentales y simbólicas) y la forma como dicho ejercicio de poder era rechazado o aceptado por los trabajadores (legitimación de poder jerárquico). Acabamos las líneas anteriores señalando la importancia de considerar también las lógicas establecidas entre los mismos compañeros (**relaciones horizontales**) para una adecuada comprensión de los recursos y estrategias en manos del trabajador para el ejercicio de control en las distintas facetas del trabajo (autonomía, independencia y seguridad). En este apartado, nos vamos a detener en el estudio de este papel de las relaciones con los compañeros en el proceso de

definición de una posición de poder del trabajador en la organización.

Las relaciones solidarias establecidas entre el grupo de compañeros han sido comprendidas como una potencial fuente de oposición y resistencia al ejercicio del poder jerárquico. Para que exista dicha fuerza colectiva de oposición al poder jerárquico tiene que haber entre los miembros del grupo una fuerte cohesión grupal. Sin embargo, como veremos, esta cohesión va a verse muy afectada por dos factores fundamentalmente. En primer lugar, a causa de la existencia de una gran pluralidad de subgrupos dentro del mismo grupo de trabajadores, organizados en torno a intereses o características compartidas, muchas veces en una relación de oposición y conflicto (apartado 2). Esta situación es particularmente importante en el momento actual. En palabras de Garmendia .."La aludida proliferación de formas de estructuración de la población activa, incluyendo la segmentación y fraccionamiento de mercados y agregados, hace muy difícil la homogeneización: por ejemplo, la implicación de los más en una acción común. Al ser progresivamente diferentes las situaciones se hacen cada vez más escasos los espacios comunes..." (Garmendia, 1993, p. 47). Esta pluralidad de subgrupos establecidos entre los mismos compañeros cuestiona en gran medida la validez misma de la noción "grupo de trabajadores". En segundo lugar, debido al papel diferencial que juegan los compañeros de trabajo para distintos sujetos en función especialmente del sector profesional y del género del trabajador (apartado 3). Dada la mayor individualización en las relaciones sociales propia de algunos sectores profesionales, la intervención frente al poder en estos sectores suele ser más individual que colectiva. Ambas cuestiones plantean la necesidad de no restringir el estudio del papel del grupo a la relación dicotómica empleado/empleador. Es necesario considerar el lugar de trabajo como un conjunto social complejo formado de antagonismos y alianzas diversas más que un ente fundamentado en la contradicción de dos grupos, obrero y empleador, dominados por un deseo de revuelta. Más que instituirse únicamente una solidaridad grupal entre los compañeros, se establecen distintos subgrupos entre los mismos compañeros en función de gran número de criterios (intereses compartidos, características comunes). Veremos en líneas posteriores el papel que adquiere cada una de estas características sociales.

Esto hace que pueda observarse una pluralidad de lógicas interpersonales que articulan de modo diferencial el comportamiento individual del trabajador en el lugar de trabajo. Es fundamental, por tanto, considerar cómo se articulan las interacciones de los trabajadores entre sí y cómo se definen las convenciones informales en las relaciones laborales.

## 2. El grupo como sujeto u objeto de poder

Podemos considerar dos perspectivas en el análisis del papel del grupo de compañeros en términos de poder. Desde una primera perspectiva, el grupo puede entenderse como un actor social colectivo. A través del grupo pueden establecerse estrategias colectivas contra el sistema de control establecido por las jerarquías. Este ha sido un aspecto nuclear para algunos enfoques de la Sociología de las Relaciones Laborales que parten de un antagonismo básico entre capital y trabajo (Edwards,1989; Friedman,1987). También a través del grupo pueden definirse "certezas compartidas" que permiten crear un cierto orden ante lo que aparece como incierto e indeterminado, actuando, de este modo, como una fuente de seguridad indirecta para el trabajador. Desde estas perspectivas analíticas, el trabajador, miembro del grupo, es observado como **sujeto de poder**.

Desde una segunda perspectiva, el sujeto puede ser también concebido como un **objeto del poder** o de la influencia que ejercen otros actores sociales. Bajo esta perspectiva, se considera el papel del grupo como agente socializador y se analiza el conjunto de demandas "informales" definidas en los distintos grupos laborales. Es fundamental, a mi parecer, considerar de forma paralela este doble papel del grupo, como sujeto y como objeto de prácticas negociadoras y socializadoras. Este doble papel del grupo es muy importante, como veremos, en el caso de los trabajadores, para quienes la cohesión interpersonal se ve amenazada por la existencia de una gran pluralidad de subgrupos de trabajadores, que hace que el conflicto intergrupales (entre empleados y jerarquías) se transforme en un conflicto endogrupal (entre los mismos compañeros).

## 3. Pluralidad de subgrupos de trabajadores

Con el ingreso al trabajo el trabajador se incorpora en distintos grupos. Dada la gran multiplicidad de grupos a los que el sujeto pertenece, diversos autores se han preguntado cómo podemos mantener un sentido unitario de identidad a pesar de la pertenencia del individuo a distintos grupos sociales. A continuación veremos cómo algunos miembros del grupo de trabajadores que comparten una misma característica social definen, muchas veces, entre sí alianzas informales subgrupales internas establecidas dentro del grupo de trabajadores. Esta pluralidad de subgrupos va a tener un papel central en la forma en la que el sujeto interviene y actúa frente a la subordinación laboral.

- Criterios múltiples de categorización grupal en la situación de trabajo

La formación de grupos puede ser el resultado de agrupaciones sociales externamente constituidas. Este sería el caso, por ejemplo, de los equipos de trabajo que se constituyen como tales grupos por exigencias de la empresa. Estos grupos tienen como característica fundamental la escasa intervención de sus miembros en la selección de dicha pertenencia grupal.

Podríamos considerar otras agrupaciones constituidas en base a la posición mantenida respecto a los medios de producción. Las relaciones sociales en este caso se establecen en función de concepciones dicotómicas de la relación empleado/jerarquía ligadas a la clase social<sup>2</sup>. Este tipo de agrupaciones se caracteriza por la fuerte presencia de prácticas informales que permiten construir identidades colectivas profundamente marcadas por la resistencia a un control jerárquico. La organización informal en los lugares de trabajo permite la comunicación, la cohesión y la protección de la integridad individual. Este modelo de identidad dicotómica se encuentra fundamentalmente en el sector secundario. Las relaciones interpersonales se desarrollan en este caso bajo una gran cohesión endogrupal y una base esencialmente conflictiva con el exogrupo (el empleador y sus representantes). El grupo de pertenencia constituye una base importante de la identidad del sujeto, y, por tanto, va a tener un importante papel en los procesos de construcción de sentido en la situación laboral.

A2,(645)... "nunca me he planteado el decir, quiero estar por encima de nadie (...) si, ser jefe, pero no a ese nivel, no me gusta ser (...) no me gustaría pisar a nadie, por subir yo, sino que el trabajo que tú haces, si es bueno, que lo reconozcan..."

Las palabras anteriores del sujeto A2. podrían interpretarse como una justificación, no directamente demandada por el entrevistador, de su actitud hacia la promoción profesional y el ascenso en la escala profesional. Ya que ésto implica un cambio de membrecía (formar parte del exogrupo de las jerarquías) AA lo explica dándole un segundo sentido; de este modo, la movilidad profesional hacia posiciones jerárquicas más altas no significaría formar parte del exogrupo (ejercicio de poder sobre el endogrupo) sino la búsqueda de respuesta a una expectativa común

---

<sup>2</sup> Se entiende de este modo clase social en el sentido destacado por algunos autores, como un actor colectivo. De este modo la conciencia de clase permitiría dar sentido a la situación del trabajador como una dominación de clase (Dubet, 1987). En esta línea Lockwood (1966) observa que plantear un problema en términos de clase social implica manifestar de forma simbólica una experiencia de poder y de prestigio.



con los miembros del endogrupo: el reconocimiento profesional. Este tipo de explicaciones no reclamadas de lo que pudiera interpretarse como un sentimiento de "traición" al grupo de pertenencia es muy frecuente especialmente entre trabajadores del sector secundario.

La relevancia de esta pertenencia grupal se ve matizada por el hecho de que el sujeto pertenece no a uno, sino a muchos grupos. Así observamos que, aun para los individuos para quienes su identidad social viene definida en gran medida en función de la posición en los medios de producción, esta pertenencia grupal se encuentra muchas veces contrastada por otro tipo de pertenencias subgrupales en función de sus características personales. En el interior de las organizaciones, el trabajador entra en contacto de forma más profunda con el significado socialmente asociado a sus características personales (edad, género...), con las convenciones asociadas a estos rasgos, con los comportamientos esperables en los miembros que comparten dichas características y con la forma de interpretarse la conducta en base a dichos rasgos. Esto va a implicar, por consiguiente, una jerarquización de las posiciones en función de distintos criterios que rebasan los criterios meramente laborales. Algunas características como la edad, el sexo, el tipo de contrato, el nivel educativo, etc van a tener una gran influencia en la forma de ser situados los trabajadores en la interacción laboral y en este sentido en el margen de control del que disponen. El papel de estas características sociales variará en gran medida según las situaciones laborales, pudiéndose observar que los estereotipos sociales están especialmente presentes en situaciones laborales con un mayor nivel de descualificación. Esto ha sido ya señalado por Sainsaulieu (1977/88), quien observa este proceso especialmente en situaciones en cadena o en serie, donde la monotonía y las dificultades de comunicación hacen que se reduzca la posibilidad de reflexión. De este modo, la información se ve mediada por los estereotipos sociales definidos, circulando, de este modo, un "a priori" de identificación que selecciona y da sentido a la información. En nuestro caso hemos observado que esta situación se encuentra, en mayor medida, no sólo en situaciones de trabajos organizados en cadena sino, sobre todo, en el sector construcción e industria, en los sectores laborales más descualificados o medianamente cualificados (talleres de reparación, fábricas).

De este modo, puede esperarse que un mismo trabajador mantenga una gran pluralidad de identidades en función de pertenencias muy diversas. Los criterios de diferenciación con el "otro" pueden variar en las distintas situaciones, de tal modo que el sujeto puede manifestar un comportamiento plural y polimorfo según el grupo de referencia que se considere como marco de

sentido de su conducta y de la de los otros. Esta situación es especialmente importante en el momento actual de agudización de la crisis económica y de empleo, que hace que las diferencias entre los miembros del grupo, bien por sus características personales (sexo, edad), bien por sus características sociales (clase social), bien por sus características laborales (tipo de contrato, nivel cualificación) se incrementen. De este modo, aunque el contraste empleador/empleado es más importante que nunca (dadas las condiciones de creciente precarización de la contratación y del empleo), los contrastes existentes entre los mismos empleados van adquiriendo también cada vez más un papel central.

Esta plural membresía estimula que los conflictos no se establezcan tan sólo con el empleador o los representantes de la empresa, sino también entre los mismos compañeros, cuestionando en gran medida las cohesiones e identidades definidas en términos grupales. Esto nos conduce a la siguiente pregunta: ¿Cuándo la diferenciada pertenencia grupal según la categoría social genera conflicto? o dicho de otro modo, ¿Cuándo se observa al "otro" como una amenaza?

- Relaciones intragrupal conflictivas:

a. Intereses divergentes

En primer lugar, podríamos pensar que una contradicción entre los intereses u objetivos divergentes constituye una fuente importante de conflicto entre dos grupos (perspectiva marxista). En esta situación se encuentran los sujetos que ocupan distintas posiciones ocupacionales, y fundamentalmente, las relaciones establecidas entre el supervisor (que representaría los intereses de la institución) y el empleado. En este contexto debemos entender las siguientes palabras expresadas por JA. al dar su opinión sobre la falta de acción colectiva de los trabajadores frente al poder de las jerarquías y de los representantes de la organización:

Ja,(341)... "muchacha gente no se quiere pringar, por eso mismo enriquecemos al patrón y nos damos por culo nosotros mismos...yo respeto mucho, que cada cual sabe lo que hay en su casa,...pero pringate un poco..."

Sin embargo, ya vimos anteriormente, la existencia de intereses divergentes no desencadena necesariamente conflictos. Es fundamental considerar el fundamento de legitimidad bajo el que dicha divergencia se muestra. En esto no nos detendremos ya que se ha hecho una extensa referencia en el apartado anterior.

La existencia de intereses diferenciados no es la única fuente de conflicto. La posesión de intereses comunes puede también convertirse en una importante fuente de conflicto. La competencia entre sujetos con los mismos objetivos es una situación muy extendida en gran parte de los sectores laborales.

AN2,(465)..."el trato con la gente (...) es un poco tirante (...) te ven como que vas un poco de listo, porque tienes una carrera (...) puedes amenazarle para que asciendas tú en vez de (...) esto puede tener un poco de trabas en la relación con la gente del trabajo (...) puede dar lugar a críticas, a ser mal visto (...) te miran (...) con un instinto de protección, o autodefensa, (...) cada cual barre para su casa, y mira sus intereses..."

AR,(1475)..."todo el mundo organiza a todo el mundo...para aparentar...que si viene un jefe...¡déjame a mí hacer mi trabajo como me de la gana!..."

El rendimiento profesional del grupo de trabajadores puede actuar como la referencia desde la cual se juzga la competencia profesional de cada trabajador individual. Esto hace que muchos trabajadores se vean involuntariamente involucrados en dicha situación de competencia interpersonal. De este modo, el rendimiento individual toma un sentido y valor en función del conjunto más amplio. Como plantea Ibañez (1982) en relación a Foucault..."Esta referencia del caso al tipo permite situar al individuo en una distribución y apreciarlo en relación a los restantes elementos del conjunto, es decir, en definitiva, enjuiciarlo..."(p.107). La normalización de las conductas se desarrolla, en este caso, a través de mecanismos como la comparación del sujeto con el tipo y la diferenciación del individuo con el valor promedio de este tipo. Esta es una de las formas a partir de las cuales la organización puede estimular una cierta conflictividad laboral.

A2,(300)..."lo que pasa es que una vez que vienes aquí, (...) y ves que a tí te pagan una cosa con una experiencia y que con la misma experiencia a otros le están pagando otra diferente, en el mismo sitio, eso es lo que me mosquea, dices, a mí por qué me pagan menos que a otros..."

Se pone de manifiesto cómo las relaciones grupales conflictivas no se restringen únicamente a las relaciones con la jerarquía. Los distintos subgrupos de trabajadores pueden mantener una relación de oposición no sólo por la existencia o no de intereses diferenciados sino también por el lugar en el que quedan situados en la interacción en función de sus características personales (en términos de edad, nivel educativo, sexo, momento de inserción, tipo de contratación...). A esto nos referiremos a continuación.

b. Características personales que generan una diferenciación grupal

A continuación veremos cómo determinadas características personales (edad, nivel educativo...) que marcan diferencias interpersonales se convierten en un criterio de desigualdad. Izquierdo (1986) plantea que el recurso a la diferencia es utilizado como una forma de justificar la desigualdad social.

En primer lugar, se ha observado un primer criterio de subordinación social ligado al nivel educativo y profesional.

MA1,(225)..."hay una diferencia enorme, enorme (...) con los electricistas (...) nos llevamos mal, o sea, no nos llevamos, (..) es otra gente, ellos mismos se sienten inferiores (...) yo creo que hay diferencia entre la gente que estudia y la gente que no ha estudiado o que se ha relacionado con otro tipo (...) de gente (...) es otra gente (...) es otra vida (...)no congenias, no puedes hablar con ellos, no te comunican nada, no te aportan casi nada (...) y no saben estar tampoco (...) es otro mundo, hay muchas diferencias (...) llevan otra vida, y no es que sean mala gente, alguno sí (...) hay un chico que no ha estudiado (...) pero es supermajo..."

Ca,(195)..."en plan talleres (...) la gente es un poco, tirando, a clase baja (...) no es que sean malas personas ni nada, pero (...) se conoce gente que no te interesa mucho (...) se aprenden sólo cosas malas (...) tienen otra manera de pensar (...) de ver, de actuar (...) gente que no ha querido seguir estudiando (...) no han cogido una cultura, no tienen conocimientos. (525)...son gente que no han tenido una educación (...) han tenido problemas en la familia..."

An1,(13)..."yo no hablaría tanto de secretarias, del puesto que realizas como de la formación cultural que tengan, es decir, una persona con la cual hay una diferencia cultural, de formación importante, puede darse otro distanciamiento, (...) no hay temas comunes de que hablar (...) ese tipo de cosas es lo que hace que (..) una persona se la vea de una forma u otra..."

El proceso de extrapolación de diferencias éticas a partir de diferencias educativas y sociales convierte la diferencia en un déficit. Plantea Goffman, (1963/88: p.13)..."no todos los atributos indeseables son tema de discusión, sino únicamente aquellos que son incongruentes con nuestro estereotipo acerca de cómo debe ser determinada especie de individuos..." A partir de esta "indeseable" diferencia se construye un discurso elitista que da razón y explicación de la supuesta inferioridad del "otro" y por tanto de su actitud diferencial hacia este grupo de sujetos. Los comportamientos de los miembros del otro grupo son interpretados muchas veces como el resultado de su déficit educativo y social.

ES, (700)..."antes esta empresa estaba dedicada a gente, pues bastante inculta, pues el trabajo que yo hago no es de estudiar,...entonces venía el jefe y le pegaba un chillido, agachaba las orejas y decía que sí..."

Ja1,(1001)..."estoy de ayudante, pero...como se aprovechan mucho los patrones....cuando les interesa te tienen...y como no tenemos así mucho estudios que se diga, te tienes que callar..."

La falta de recursos culturales y educativos puede convertirse en una fuente de subordinación social. El sentimiento de desprotección y amenaza que caracteriza a estos individuos se ve acentuado por el hecho de que gran parte de estos sujetos interiorizan el sistema de diferenciación social basada en criterios educativos, asumiendo una cierta posición de subordinación.

SO,(750)... " me comparan y ella ha valido mucho (...) al compararme no me vean igual (...) (yo) me veo un poco verde...pero vamos, ya te digo, es por los estudios... (1375)... "me sienta muy mal, o sea, agacho las orejas, ...tienes un poco de miedo a contestar a un jefe..."

Ca,(545)... "se los trata de otra manera, porque es que se comportan de otra manera que una persona que tuviera más cultura, más conocimientos, son más avispados, o sea, te la pueden jugar en cualquier momento...tienes que estar tú atento...tienen menos responsabilidad, les da todo lo mismo...(600)...se los trata con más vigilancia (695).. tienen cierta desconfianza, es normal, si eres dueño de una empresa...y tienes a una persona que no ha tenido una educación buena...que no ha podido estudiar..o que no haya querido estudiar, pues tú a esa persona le vigilarás más, es menos responsable...tiene menos conocimientos...de todo..."

El sujeto Ca. vincula discursivamente el nivel educativo con una serie de rasgos de personalidad y características personales (e incluso morales) del sujeto. Como consecuencia de esta atribución de rasgos al trabajador en función de niveles educativos, se va a situar a los trabajadores con menores niveles educativos en una posición de inferioridad social. Con el criterio nivel educativo se va a definir no sólo las características personales del sujeto sino la posición del hablante frente a dichos sujetos. Como resultado de dicha atribución desfavorecedora de rasgos, algunos jóvenes desarrollan actitudes defensivas frente a jóvenes con menores niveles educativos. Por tanto, en aquellas situaciones donde el sujeto toma contacto con compañeros con un mayor capital cultural y educativo, este sujeto puede quedar situado en una cierta posición de inferioridad. Esta situación puede actuar como una fuente de dependencia interpersonal para la afirmación de la identidad y puede generar una intensa sumisión hacia las jerarquías o hacia compañeros con mayor experiencia laboral y educativa.

SE,(811)... "tengo que demostrar que valgo, ya que no he estudiado, tratar de demostrar que vales...por amor propio, de decir, les voy a demostrar lo que valgo, si no es para estudiar para otra cosa... me levantaba a la seis y media, porque toda la gente de mi taller iba a las siete y yo entraba a las ocho, y yo, estaba protestando para ir con ellos, y me decía el jefe que no, que era muy pequeño para ir, entonces yo como ellos,...para ser como ellos...quería ser uno igual que ellos, y ya una vez igual que ellos quieres superarte y no depender de nada, eso es muy bonito, si tú estás sin depender de nada, te aprecian más y todo.."

Estos sujetos plantean una relación entre reconocimiento social, estima personal y capital cultural

y educativo. Weiss (1978) plantea, a este respecto, que determinadas características del trabajador como la autoestima y la dependencia interpersonal pueden favorecer la influencia de personas (modelos) con un mayor status. Por tanto, se podría pensar que existe una cierta relación entre nivel de autoestima y poder de influencia de los otros significantes.

La frágil posición laboral de estos sujetos, como consecuencia de su déficit educativo, va acompañada, muchas veces, de su precaria situación profesional. Se trata de sujetos que, en su mayoría, comienzan la vida profesional en las posiciones laborales y jerárquicas más bajas. El hecho de que algunos de estos sujetos interioricen este criterio de subordinación basado en su frágil posición de partida les conduce a mantener muchas veces, a un mismo tiempo, actitudes de cooperación tanto con los representantes institucionales como con los grupos de iguales. Esto tiene como resultado una curiosa situación. En algunas organizaciones en donde algunos trabajadores están sometidos a una alta subordinación laboral existe un elevado nivel de conflicto derivado tanto de la oposición empleadores/trabajadores (capital/trabajo) como de contradicciones intergrupales, a nivel interpersonal. El conflicto se canaliza, sobre todo, hacia aquellos individuos que se encuentran en una situación de menor poder en el lugar de trabajo (recién ingresados, menos cualificados, menor nivel educativo, más jóvenes...).

Lu,(1345)... "somos nosotros, los que trabajamos somos los culpables, cuanto más inferior, más culpable, porque dejas que llegue esa situación, cuanto más abajo más dejas, al estar más abajo, ...más puestos tienes pa arriba...son todos contra tí..."

De este modo, en aquellas posiciones laborales en las que podría esperarse una profunda subordinación jerárquica, el no ejercicio de un poder arbitrario legitimado por la posición sociolaboral ocupada puede actuar como criterio de implicación laboral y lealtad hacia la empresa y sus representantes.

FE1,(69)... "estuve en sitios que eran más ... diferentes ... más bruscos... más antipáticos y ...esta empresa era totalmente distinta...eran todos muy amables;..(91), la gente, te tratan (...) o sea, el delineante ... dentro de la arquitectura...es lo más bajo, entonces (...) le caen los palos, (..) se le trata como... cualquier cosa (...) aquí te tratan normal, como a todo el mundo le pueden tratar, o sea, muy bien, y eso se aprecia y se necesita para trabajar, (...) en otros sitios ...había una gran diferencia (...) el trato ...el que te estaban exprimiendo ...en todos los sitios te exprimen pero hay muchas formas de exprimirte, y la forma más brusca, la normal, es irse a por él ...aquí trabajas diez horas pero las trabajas de otra manera, cuando hay movidas pues todo el mundo se queda, y no se va el jefe, y se queda contigo, aunque no haga nada, pero está ahí...(149)... ahora el trato es de amigos, normal...(45)...el trabajo está bien por la gente con la que estoy y porque me encuentro a gusto..."

Es curioso observar cómo la valoración del respeto hacia la dignidad personal puede llegar a reproducir otras condiciones de subordinación (ligadas a las condiciones laborales y sociales).

SE, (141)... "en los talleres pequeños te explotan más... pero estás más gusto, pero trabajas más, te pagan menos..."

ES, (1520)... "que me consideren bien como persona... que se quiten un poco de categorías y de historias y que digan ... tú haces trabajos que no tendrías que hacerlos y no te los pagan, y los haces porque más o menos tú los quieres hacer"

La situación de precariedad en la que se encuentran muchos de estos jóvenes con bajos niveles educativos incrementa el sentimiento de vulnerabilidad social y el conformismo. La extendida expresión de una explicación causal externa con la que dan sentido a sus comportamientos (naturalización) y la frágil situación en la que algunos de estos jóvenes con menores niveles educativos se encuentran hacen que gran parte de ellos se encuentren bloqueados en su situación. Expresan, a su vez, una menor disposición a orientar una estrategia, individual o colectiva, de oposición a su falta de poder.

E,(610)... "ahora mismo estoy un poco confuso, no sé pa donde tirar... la verdad es que suelo hacer las cosas sobre la marcha, o sea según me vayan surgiendo cosas me meto en un lao, me meto en otro,..."

Mientras que algunos sujetos expresaban una actitud de acomodación en base a su déficit educativo y social, otros jóvenes con mayor nivel educativo experimentaban el proceso contrario. Estos últimos mantienen una actitud de rebelión frente a las condiciones de manifiesta subordinación, fundamentándolo en su alto nivel educativo. De este modo, se observa el papel de la educación como un factor de reconocimiento social.

PA,(12)... "vieron que estaba estudiando, que tenía una carrera más o menos, pues entonces dije, yo es que puedo más que ellos ...es que me considero más..no superior, yo la vida ésta de secretaria, yo la discrimino,(...) porque a mí la gente que es secretaria...me molesta que se conformen con una situación de...inferioridad, entonces, si tú puedes estar, no superioridad, pero más o menos en un plano de igualdad...quedarse en un despacho que la estén mandando, si ella se conforma bien, pero para mí no,..."

An1,(16)... "lo hice y no me gustaría volver a hacerlo (...) es una cosa incómoda (...) para que se le bajen los humos (...) con todos los defectos que tal vez tenga el que acaba una carrera (...) aunque no tenga nada de malo, uno puede muchas veces llegar a pensar (...) que es un poco deshonroso trabajar ahí (...) que se sepa, ojo, estoy poniendo cajas pero sabe hacer otras muchas cosas que poner cajas (...) yo soy licenciado (...) yo no conté a nadie lo que yo había hecho (...) no era falsa modestia (...) no se me trataba como repositor en ese sentido, no es que se le traten mal a los repositores (...) yo tenía muy claro para qué

sabe hacer otras muchas cosas que poner cajas (...) yo soy licenciado (...) yo no conté a nadie lo que yo había hecho (...) no era falsa modestia (...) no se me trataba como repositor en ese sentido; no es que se le traten mal a los repositores (...) yo tenía muy claro para qué iba allí, es decir a mí nadie me ha chillado nunca..."

Esto nos pone de manifiesto cómo el hecho de ocupar posiciones ocupacionales por debajo del nivel educativo adquirido puede generar importantes procesos de inadaptación laboral que pueden desembocar, en último término, en el abandono del trabajo. A causa de algunos imperativos profesionales, An1 (16) se vió obligado a ocupar durante un corto período del comienzo de su trayectoria profesional posiciones laborales que no correspondían a su cualificación profesional. La conciencia de que esa situación no iba a ser definitiva le permite distanciarse y expresar los contrastes entre dos formas de entender al sujeto en distintos niveles profesionales. Se ponen de manifiesto las explicaciones utilizadas para dar sentido a esta conflictiva situación. Destaca la categoría nivel educativo, tal vez con el objetivo de distanciarse cognitivamente del resto de sus compañeros de trabajo. El hecho de que muchos jóvenes se integren a situaciones laborales que no corresponden a su cualificación o formación educativa puede conducirles a una cierta actitud de distanciamiento e inadaptación a esta situación, ya que confían, probablemente, en poder acceder en el futuro a otra posición laboral. Esta actitud de distanciamiento respecto al grupo laboral está muy extendida entre algunos jóvenes de nuestra muestra que han accedido a posiciones laborales que están por debajo de la cualificación profesional adquirida (o en proceso de adquisición) a través de su formación académica. El hecho de disponer de un mayor nivel educativo conducirá a estos sujetos a dirigir sus expectativas y proyecciones de futuro hacia otras esferas laborales en las que perciben un mayor margen de poder. Su actitud de rebelión se fundamenta discursivamente en el distinto nivel educativo. Dicha actitud crítica también podría ser resultado de diferentes autoconceptos que mantienen sujetos con distintos niveles educativos al actuar el nivel educativo como un criterio de reconocimiento social. Esto puede verse acentuado por la extendida presencia en muchas empresas y sobre todo, en ciertos tipos de trabajo, de una concepción sociolaboral sobre el sujeto que liga nivel educativo y grado de confianza en el trabajador.

El nivel educativo y profesional no es el único criterio que sitúa al individuo en una posición determinada en la jerarquía de poder establecida entre los mismos compañeros. Otro aspecto importante a considerar es también la **condición de iniciado laboralmente** (reciente inserción al



trabajo), que sitúa al sujeto en una posición de gran dependencia frente a los otros.

A2,(364)... "no recuerdo que me costara mucho integrarme (...) me ayudaron bastante, ahora es diferente (...) ha entrado muchísima gente nueva, entonces, no puedes atender a todos..."

AR,(640)... "que la haga caso alguien, lo típico que tú llegas el primer día, aquí nadie me hace caso, socorro!"

La incapacidad de definir la propia posición, el desconocimiento de las convenciones que regulan las interacciones laborales y el aislamiento son aspectos que pueden influir en la vulnerabilidad del trabajador. La incapacidad de orientación en las primeras etapas de inserción en una organización puede generar un sentimiento de amenaza difusa y omnipresente, y con éste, una actitud defensiva generalizada que incrementa la vulnerabilidad del sujeto. Esto puede llegar a estimular una mayor dependencia de las jerarquías y con ello, una mayor sumisión y aceptación de la autoridad. Las bases para negociar la propia situación e incrementar el poder son, en este momento, muy frágiles.

AR, (1225)... "yo llegué a un sitio nuevo, yo les dije desde el principio... a todo el mundo que conmigo paciencia, entonces qué pasa, que yo doy eso,... pero un auxiliar depende de como sea se puede tomar todo esto y que ella intente que yo haga el trabajo suyo y el mío, cuando yo lo que quiero es que ella me enseñe a definir ese tipo de trabajo... ahí corro el peligro de que me endilguen trabajos que no son los míos (...) luego ya vas, te perfilas un poco,..."

De este modo, en las primeras etapas de la inserción laboral el grupo laboral tiene un papel especialmente relevante. La falta de información y de referencias ante las cuáles situarse mantiene al individuo en una posición de gran desorientación y de falta de poder. El exceso de datos bloquea la capacidad de interpretar y clasificar la información que se recibe.

Ra,(53)... "me encontré totalmente pérdida porque aquí no conocía a nadie.."

Fr,(650)... "un lío... acabas con la cabeza así, ...estás ahogado porque no sabes... todos los tíos te parecen iguales... no conoces a nadie..."

AR,(1022)... "encontrarme como un pez... fuera del agua.. que ya, te habías acostumbrado a un sitio, a una gente, te metes en el rollo aquel, sabes donde están las cosas... llegas a otro sitio,..."

Ante la falta de sistemas de referencia, tanto espacial como normativa y simbólicamente, la autoconciencia y el repliegamiento en sí mismo se incrementan. La incapacidad de controlar el ambiente en el que el individuo se encuentra, para así poder anticipar conductas y construir la

propia, va a incrementar la fragilidad social del sujeto. Por lo tanto una de las tareas más urgentes para el recién iniciado es el aprendizaje de los contenidos formales e informales relacionados con su posición.

A1,(11)... "el tener experiencia...saber reaccionar y el convivir con gente..."

Fr,(65)... "el acostumbrarme...el saber manejarme,...como moverte.."

Qu, (1060)... " te estás metiendo en un círculo de gente que no conoces, con sus propios códigos, que llegas a un sitio donde, hay grupos de amistad ya hechas en las que te tienes que meter..."

Ante situaciones desconocidas con las que el trabajador no está familiarizado, los estímulos resultan imprevisibles e incontrolables, generando inseguridad y dependencia de los otros para la búsqueda de información. El conocimiento de las convenciones que regulan las interacciones sociales constituye un importante criterio de estabilidad y de orientación en el espacio laboral. Permite generar un cierto orden con el que interpretar la realidad y actuar frente a ésta. Supone, por tanto, una importante fuente de información para la orientación del sujeto en el entorno laboral.

La integración en el grupo laboral permite mitigar ese fuerte componente de inseguridad tan importante en esta primera etapa de inserción al trabajo. La seguridad individual se deriva en gran parte de que la persona pueda confiar en un ambiente social estable y de la posibilidad de predecir el comportamiento de los demás. Esto muestra el importante papel del grupo de iguales especialmente para el sujeto recién incorporado ya que ofrece formas de comprender la realidad que permiten anticipar ante la incertidumbre. El conocimiento, no sólo de las formas de operar en su trabajo, sino también de las reglas de juego, permitirá conocer el significado con el que son percibidos y juzgados sus comportamientos.

Otro aspecto que explica esta posición de mayor fragilidad de los sujetos recién integrados es la necesidad, en este primer momento, de legitimación de la propia posición. La integración en el grupo requiere un largo proceso de previa negociación de posiciones y de convenciones. Necesita una experiencia común con el grupo que permita definir los sistemas de comunicación a través de los cuales el sujeto podrá interpretar los hechos y los comportamientos que suceden en la esfera laboral. La utilización del mismo tipo de convenciones definidas por el grupo, sin una previa

negociación, se muestra como ilegítimo, y por tanto puede ser interpretado como un comportamiento agresivo.

A2,(38)..."trata de machacarme, pues en el principio cuando llegó, yo estaba en el despacho con otra gente, y en él, la mayoría, todos se meten, no es que se metan conmigo mucho en serio, (...) bromean conmigo (...) cuando ya conoces mucho a la gente,(...) admites eso, pero una persona que llega nueva que desde el primer día que (...)te intente pues hacer una bromas de tipo pesao (...) que el tío cogiera confianza cuando yo no se la había dado..."

Ra2,(667)..."me di cuenta que faltaba un sello (...), y yo llevaba el sello, pero no la tinta para mojarlo, y como vi que la gente, los dos o tres primeros días tenía mucha confianza (...) a uno le faltaba tinta, decía, oye, déjame la tinta, mojaba la tinta y la ponía, pues yo, (...) me acerco y digo (...) puedo mojar el sello un momento, y según lo estoy diciendo,(...) ya estaba mojando, (...) se me queda mirando, una charla (...) me echo."

Esto explica que una de las características más importantes de los primeros momentos de inserción laboral sea la profunda dependencia del individuo del grupo o grupo de pares, así como del supervisor y de todos aquellos individuos que actúen como "otros significantes".

AR,(1035)..."estás estudiando ésto, ...lo otro, y de repente, te sueltan, te ponen allí, y dices, chica, ahora a currar aquí, y tú (...) no sabes nada (...) a la mínima cosa te sientes dependiente..."

Por tanto, la definición de la posición laboral, profesional, grupal y personal va a ser una base fundamental en el proceso de adaptación laboral del trabajador. Las expectativas mantenidas por distintos agentes que forman parte de la situación laboral pueden actuar como una importante fuente de información. La disposición de esta información va a ser una base fundamental para el ejercicio del poder y control laboral<sup>3</sup>.

Ra2,(208)..."la soltura, la seguridad que te da, que si siguen en ésto te vas a conocer todos los trucos (...) no te sientes ya (...) una persona normal (...) no sé, te da una cierta sensación de decir, bueno (...) estoy tranquilo, sé más o menos cómo funciona ésto..."

A2,(467)..."al principio sí me sorprendían las cosas, ahora no me sorprenden (...) el tener experiencia y el haber pasado antes por la misma situación, pues saber reaccionar y el convivir con gente que ha pasado estas situaciones antes (...) vas aprendiendo cuando se te plantea a tí ya sabes (...) responder a ello (...) no imitarlo, pero tienes más bases y sobre estas bases puedes actuar tú, no como antes que no tenía ninguna base y no sabía cómo reaccionar (...) vas viendo cómo actúa la gente (...) de ver mucho se puede aprender (...)

---

<sup>3</sup> En este caso con el concepto de poder nos referimos a la capacidad de negociación o intervención personal en las decisiones en las que el mismo sujeto se siente incluido.

yo cuando llegué, el comportamiento que podía tener hacia mi jefe era más cohibido, (...) no sabías hasta qué punto, lo que podías decir o hacer, como le iba a influir en él, pero vas aprendiendo de la gente lo que hacen, o cómo actúan y sabes como..."

AR,(535-45)..."lo hacía de una forma aséptica...y aquí ví que no lo hacían así, entonces enseguida no sabes ni como hacerlo..."

Esta adopción de referentes normativos comunes con el grupo no tiene como único objetivo la obtención de información, sino que puede también actuar como una forma de ajustar su comportamiento al del grupo para ser así reconocido y aceptado por éste. Los individuos con menor poder pueden tender a buscar aprobación como una defensa de su autoestima en mayor grado que los sujetos con un poder elevado. El aprendizaje de las reglas de juego va a ser un criterio central para ser aceptado e incluido en el grupo.

Ante situaciones de ansiedad, como las que vive el sujeto recién ingresado en la organización, se puede hacer más acuciante la necesidad de desarrollar pautas cohesivas y solidarias, y se puede incrementar la identificación con el grupo y, por tanto, la necesidad de conocer las convenciones que permiten definirle como tal miembro. Las situaciones de ambigüedad van a estimular una mayor necesidad de afiliación con la que validar las propias opiniones sobre sí mismo y sobre los otros.

La experiencia laboral es percibida, de este modo, como una fuente que otorga poder al sujeto. Permite la superación de la sensación de indefensión generada en los primeros momentos de inserción al trabajo, que sitúa al sujeto en una relación de intensa dependencia del grupo de compañeros. De este modo, la "veteranía laboral" aparece como un recurso de poder. Por tanto, una estrategia del sujeto frente a ese déficit de poder que se deriva de su situación de reciente inserción es la proyección profesional hacia posiciones superiores, con lo que superar la situación de subordinación implícita en escalas inferiores.

FR,(75)..."yo hice turismo para...algún día tener la esperanza de llegar a ser director de un hotel y tengo que empezar por algo, por recepción...(145)...si algún día podría yo dirigir un hotel...que pudiera yo decir lo que hacer o no hacer..."

FR,(635)..."el trabajo...es una selva, ...la única forma de superar eso es siendo algún día más que otras personas ... (825)...""un puesto que te digan...no sé, soy algo en la vida, y un reconocimiento ante los demás..."

De este modo, los primeros momentos de inserción al trabajo son vividos como una etapa de

adquisición de un mayor poder de negociación. La experiencia laboral permitirá al individuo definir su situación y encontrar su posición en el orden establecido.

Sin embargo, para otros sujetos la experiencia laboral puede actuar como criterio de subordinación.

JA1, (1040)... "suelen ser muy sumisos, sobre todo la gente que lleva allí bastantes años, entraron allí de aprendices, y ahora son ya oficiales de primera, o sea,...son gente que ahora se lleva sus buenos talegos, y viven bien... aparece el jefe, y cuidado que viene, que ven al jefe y se cagan..."

La extendida presencia en las organizaciones de una expectativa informal que liga veteranía laboral y movilidad profesional interna estimula a muchos individuos a orientar su carrera laboral en evolución progresiva hacia posiciones superiores en la escala profesional. Esta situación puede conducirles a una fuerte dependencia de las jerarquías, ya que, probablemente, se atribuye a éstas el poder de controlar esta evolución positiva de su trayectoria laboral.

Otra de las variables importantes en la definición de espacios de poder y negociación de la propia posición viene definida por la **edad**. Esta variable actúa como un importante factor de categorización grupal.

Qu,(550)... "la vida de estudiante siempre es distinta de la del trabajador, (...) hay más formalismos en la vida laboral, y tienes siempre que guardar un poco las formas porque hay gente muy susceptible, gente de más edad, con otra filosofía de vida y tal que cuando eres estudiante estás con la gente de tu generación (...) estás en el mismo rango, (...) en un grupo de personas con cincuenta años, pues cambia, éstos tienen otra mentalidad, otra educación"

An2,(415)... "me he llevado bien con todos (...) lo que pasa es que te tratas más con los que veas más afines a tí, entonces la gente joven, o la gente que está contratada, entonces tampoco hay tanta diferencia, (...) con la otra gente que lleva más años trabajando en el banco es mayor, (...) no te tratas más que lo meramente laboral (610) ... estaba con gente joven y me gustaba el ambiente que había de trabajo...."

Fr,(63)... "todos son jóvenes, pues claro es difícil que te lleves mal con (...) si hubiese gente mayor que siempre son más (...) pero no allí en ese aspecto está muy bien (...) están más o menos en tu mismo nivel, se mueven más o menos como tú, tienen más o menos los mismos sitios donde ir, o sea que se puede hablar de más cosas que a lo mejor con personas de cuarenta o cincuenta años..."

La condición social de joven va acompañada de una cierta subordinación hacia el grupo adulto.

AN1,(7)..."no hay unas relaciones de jerarquía, que esa persona tiene que hacer eso para mí...la edad, la confianza, una serie de cosas que hacen que la relación no se establezca así...no me gusta llamarla secretaria porque parece haber una diferenciación,(12)...hace que las relaciones tiendan a ser más espontáneas, más de tú a tú que cuando hay una diferencia de edad (...) yo tiendo a tratar de tú a una persona aunque no la conozca que tenga 28 años, y no lo trato de tú a alguien que tenga 50..."

Esto sitúa al joven en una posición desventajosa que puede hacerle mantener una cierta actitud conflictiva frente al grupo adulto de trabajadores.

RA2,(760)..."por el simple hecho de ser joven la gente piensa que...tú siempre vas a estar haciendo el mal ... dicen, bueno, éste como es joven, éste se calla, porque me tiene respeto, y yo soy mayor, y le hago la putada y éste se calla (...) les tuteas y parece que encima les molesta, es que claro esta juventud siempre son los rebeldes.. (1045) "porque tu eres mayor y tienes derecho a ofender"

SO,(537)..."la gente le tenía mucho miedo al tío, bueno yo me incluyo en esas, es que, el tío te imponía mucho respeto ...era oír las llaves y todo el mundo se callaba...le veía y me acojonaba...yo oreo que porque la gente es muy joven, ...hay mucha gente con dieciséis años..."

De este modo, gran parte de los jóvenes entrevistados perciben la transición hacia una condición adulta como una posibilidad de superación de la subordinación vinculada a la edad y, por tanto, como una situación que incrementa las bases de ejercicio del poder personal.

ES,(1685)..."yo era una persona muy tímida,...me ha servido mucho para quitarme un poco la timidez...yo era una persona que no tenía confianza en mí misma, ...la gente me aturullaba...(1755)...me ha hecho conocerme a mí misma, ...no solamente en el ámbito laboral...más segura de mí misma...me ha hecho saber las limitaciones que tenía yo en muchos planos...de enfrentarme a cosas que antes no podía enfrentarme por mi propio carácter..."

Ra, (65)..."es que yo antes de ir a trabajar ...era un poquito inocentona,...y luego tienes que ir a los sitios como si fueses más mayor de lo que eres...y ponerme borde en algunos casos...yo normalmente no me hubiese puesto borde con nadie...ni decir...pues no me parece..."

Ra,(115).. "me atrevo a enfrentarme más a situaciones..."

Se,(1611)... "tienes una personalidad ya madura, ...tener seguridad en tí mismo, yo antes dudaba de todo, o sea yo antes no tenía personalidad..."

Como se observa, esta subordinación vinculada a la edad puede ser vivida como un déficit personal, poniéndose de manifiesto hasta qué punto es interiorizada esta subordinación por parte de algunos jóvenes. No obstante, esta naturalización de las posiciones jerárquicas vinculadas a la edad forma parte de un proceso más amplio al que ya hemos aludido en otro momento: el carácter de ley bajo el que se muestra la transformación del joven en adulto.

Estas formas contradictorias de entender la condición juvenil, expresadas por los jóvenes, van a tener efectos paradójicos respecto a la posición de poder del joven. Por un lado, como vimos, la etapa juvenil aparece ligada a cambio y transformación social, y por tanto al joven se asocia el inconformismo y la capacidad de agencia. Esto estimula en los jóvenes actitudes de rebeldía frente a la subordinación social.

Fr,(1235).. "ser joven tiene sus ventajas, afortunadamente no tienes ninguna responsabilidad... eso te libera un montón... luego tienes que pensarlo (...) no te ata nada de joven, dices, bueno, voy a enviarlo a la porra..."

La condición adulta, por el contrario, supone una extensión del espacio de responsabilidades, con lo cual, la presión hacia la normalización de la conducta es mayor. Sin embargo, esta actitud de rebelión, propia de la condición juvenil, ante una menor presencia de límites y obligaciones interiorizadas se ve profundamente matizada porque es vivida como una actitud transitoria, abocada a transformarse sin que el sujeto pueda hacer nada para evitarlo.

Fr, (540)... "yo creo que... porque son mayores saben más que nosotros, ... tienen más experiencia que tú en la vida, y a la hora de darte un consejo, aunque a tí te sune a tonterías ... a lo mejor dentro de seis años digo, qué razón tenía .. lo típico, que con quince años ... tu padre es un idiota, con veinticinco años, mi padre tenía un poco de razón, con cuarenta años, qué listo era... cuando tienes cincuenta años, mi padre era un sabio ... cosas que yo veo de una forma, probablemente dentro de algunos años yo las vea de otra forma..."

Ra2,(1205)... "no se puede ser un inconformista asiduo,(...) luego sé que cuando seas más mayor porque es ley de vida, te vas a acoplar..."

Este carácter de ley bajo el que se muestra el proceso de integración de la norma adulta sitúa al individuo a una cierta distancia ante sus propias opiniones y actitudes, convirtiendo al joven en espectador pasivo de sus propias transformaciones. El carácter de transición con el que se vive esta etapa juvenil debilita una toma de posición firmemente crítica. Esto cuestiona el supuesto carácter rebelde bajo el que se interpreta gran parte de las actitudes de los jóvenes. La prolongación del proceso de transición que caracteriza a la juventud actual (bien por las dificultades de acceso al trabajo, bien por la permanencia en el hogar paterno después de su inserción al trabajo) explica probablemente la actitud contradictoria de los jóvenes ante la subordinación vinculada a la edad. De este modo, gran parte de los jóvenes han manifestado una interiorización de dicha jerarquización de posiciones vinculada a la edad, y al mismo tiempo, una oposición manifiesta frente a la posición de subordinación a la que se ve abocado por su condición de joven. Esto implica paradójicamente la aceptación y el rechazo de esta

subordinación vinculada a la edad.

El papel de la edad en la capacidad de negociación de la propia posición laboral es, por tanto, ambiguo. Por un lado, aparece como un criterio de subordinación social por la inseguridad, derivada de su condición de dependencia familiar y social y su débil sensación de agencia; por otro lado, la menor presencia de responsabilidades permite ampliar los espacios y márgenes de poder personal. Al papel dual que juega el criterio edad en la disposición de poder se une el carácter peculiar de las relaciones establecidas entre los grupos en función de la edad. Si los grupos de los que hemos hablado anteriormente (en función del nivel educativo, de la posición en los medios de producción) presentan una lógica exclusiva (o perteneces al grupo A o al B) y por tanto se contraponen, los grupos constituidos en función de la edad no son exclusivos (el sujeto que es joven hoy será adulto mañana). Las relaciones entre ambos grupos de edad presentan una naturaleza peculiar, de tal forma que los posibles conflictos cognitivos entre ambos grupos de edad se disuelven, muchas veces, a partir de una concepción social, a la que ya hemos hecho alusión, sobre el desarrollo o maduración personal.

Las interacciones entre estos dos grupos sociales tienen, por tanto, un carácter muy complejo pues la pluralidad de expectativas demandadas al joven explica que de éste se esperen comportamientos muchas veces contradictorios, ligados unas veces a su posición como generación (rebeldía como motor de cambio y dinamismo social) y otras a su condición de tránsito a un estadio adulto (negación de su condición juvenil). Estas expectativas con connotaciones contradictorias muestran cómo el aparente inconformismo con el que se ha caracterizado a los jóvenes puede verse también como un conformismo con el que se trata de resolver demandas sociales, muchas veces, contradictorias.

Ja1, (826)... "me lo dicen compañeros, que tienen su edad, (...) es que hoy en día la juventud pasais mucho de todo, (...) y es que es verdad, pasamos de todo..."

Ja1, (874)... "me están haciendo viejo....maduras, maduras, maduras demasiado,....según va pasando la edad, van pasando los años, vas teniendo menos ideas, te vas adaptando mas...que si te metes en un piso...ya estás más vendido que todas las cosas...al final te adaptas a lo que es el sistema que estoy en contra total..."

Hay otro aspecto que parece tener una gran importancia para explicar la actitud crítica frente al mundo del trabajo propia de muchos jóvenes. El carácter precario e inseguro de las primeras experiencias laborales explica la elevada movilidad laboral de estos jóvenes. Esta situación genera



cambios frecuentes en los tipos de relaciones laborales establecidas, que puede conducir, a algunos de ellos, a cuestionar algunas formas clásicas de integración en la empresa. Por tanto, las relaciones con los nuevos grupos en los que se integra no pueden vivirse de la misma manera. Las convenciones grupales establecidas por los grupos pueden ser puestas en tela de juicio por estos jóvenes. En contacto con otros grupos, estos jóvenes han aprendido formas diferentes de actuar en los intercambios humanos. Esto puede estimular una cierta actitud de distanciamiento crítico frente a algunas de las formas de acción demandadas y puede conducir al cuestionamiento del carácter absoluto de las reglas establecidas en cada lugar de trabajo. Esto, tal vez, nos permita explicar el carácter reflexivo y crítico que muestra gran parte de los jóvenes entrevistados.

E,(200)... "no siempre tienes la oportunidad de trabajar o convivir con un número de personas tan grande... me imagino que en una oficina o donde estaba trabajando ya te digo antes la gente ya no es ella misma ... porque está sometida a muchas presiones ... te lo digo por experiencia por el año pasado porque el curre del año pasado..."

Es,(1720)... "lo que son los trabajadores anteriores (...) me ha hecho mucho de contactar a mucha gente, gente muy diferente, analizar muchas cosas (...) tratar a la gente de comprenderla ... de bajarse a lo mejor a su situación y meterse en su pellejo para asimilar muchas cosas ..."

Lu,(235)... "parece mentira que, ya cuando eres un rango, haya esa diferencia tan abismal que hay... el ser jefe de grupo solo tienes que observar únicamente, el trabajo que tú hacías antes observárselo a los demás, (...) entonces eres ahí el rey, al fin y al cabo eres el mismo... el trabajo que desempeñamos, ..., el mismo, es únicamente, el ya no trabaja, él únicamente me mira y tú fíjate la diferencia que tiene..."

Los criterios con los que se legitima la posición de los otros (edad, experiencia, oficio, nivel educativo, inteligencia..) pueden ser cuestionados. Esto puede generar un cierto distanciamiento respecto a algunas normas introducidas por el grupo, como por ejemplo, una organización jerárquica informal basada en la dominación de los más antiguos. De forma paralela puede estimularse una mayor demanda de autonomía de acción, una modificación de las convenciones grupales y una menor capacidad de admitir la subordinación. De este modo, se incrementa el espíritu crítico frente a la autoridad y se cuestiona gran parte de las bases tradicionales de poder que someten al individuo a una situación de subordinación, tanto con la jerarquía como con el grupo de compañeros. Esta situación puede llegar incluso a cuestionar la legitimidad establecida tradicionalmente en gran parte de las relaciones laborales, apareciendo algunos de estos jóvenes como trabajadores inadaptados, conflictivos o aislados.

Fe3, (6,10)... "es que Fer., es que no te amoldas, es que cuando seas, cuando tengas treinta años tú vas a cambiar, y digo no, y si cambio seré un pelagatos como tú..."

Por otro lado, si consideramos el papel de los recientes cambios tecnológicos y organizacionales, la situación de aparente falta de poder de los jóvenes frente al grupo adulto debiera matizarse. Muchos jóvenes están mejor preparados para asumir la nueva realidad tecnológica, poniendo así en peligro valías que habían sido tradicionalmente medidas en función de otros criterios diferentes que el de la formación o de la competencia tecnológica.

An2, (465)... "para entrar en este puesto de trabajo (...) te piden idiomas, te piden informática, te piden una carrera (...) y el trato con la gente (...) puede ser un poco tirante, porque (...) te ven a tí como que vas un poco de listo, porque tienes una carrera, (...) porque puedes amenazarle para que tú asciendas en vez de él, por estar ahí con la carrera, con idiomas y tal, entonces pues eso puede tener un poco de trabas en la relación con la gente del trabajo ...AG, (622).. "habían modernizado todo un poco, habían promocionado a gente más joven y con una capacidad de trabajo distinta, más moderna, (...) era gente joven con unas ideas más parecidas a las tuyas (...) entonces estabas más a gusto (755) "tienes unos jefes ya mayores(...) tienen (...) una visión del banco, pues a la antigua ... entonces pueden preferir a lo mejor una máquina de escribir a una impresora (...) les suena a chino (...) si estás bajo la tutela de ese tipo de jefe (...) bajo la influencia de un dinosaurio de esos antiguos, pues entonces lo llevas claro"

Los distintos grupos de edad pueden tener culturas de trabajo específicas, como resultado de su socialización anticipatoria. Tras la modernización tecnológica, las condiciones de acceso a determinados puestos de trabajo y los perfiles óptimos del trabajador han cambiado. Con la entrada de jóvenes diplomados, los criterios de reconocimiento profesional basados en la experiencia profesional y en el dominio de la tarea, anteriormente valorados, son desestabilizados y las identidades profesionales anteriores resultan amenazadas, dado el proceso de desvalorización resultante. Esto tiene a veces como consecuencia un rechazo de estos jóvenes ante la amenaza que éstos suponen. Ante las nuevas demandas laborales, los trabajadores más antiguos son situados en una posición desventajosa frente a los jóvenes, mejor preparados en la nueva cultura tecnológica. A la inicial distancia trazada ante el contraste entre las distintas realidades que plantean los dos grupos de edad se une la amenaza ante el mayor poder en manos de los más jóvenes.

Esta compleja situación conduce a plantearnos si el conflicto inicial entre empleadores y empleados podría verse matizado por otros conflictos, por ejemplo, a nivel generacional por las condiciones particulares en las que estas relaciones se desarrollan en el momento actual (tecnologización e internacionalización de las actividades).

Las características consideradas anteriormente pueden tener efectos acumulativos. Así, junto al déficit de poder que caracteriza a la condición de reciente inserción, habría que añadir el papel de la edad. Si a las anteriores diferenciaciones de las interacciones en base a la edad, o al nivel

educativo o a la posición laboral incorporamos el papel que juegan otro tipo de características (tipo de contrato, momento de inserción, sexo...), podremos entender el carácter tan polivalente de las relaciones laborales.

A1,(1215)..."el titular (...) no puede, porque normalmente si tiene la misma categoría no pueden, (...) callate que eres interino, (...) el titular se cree (...) superior al interino, por el hecho de que la plaza es suya..."

A2,(2)..."cuando llegamos eramos sólo tres chicas, y todo los demás chicos, y....están todo el día haciendo bromas con nosotros...(18)..."hay gente que es muy machista (...) lo que no quiero ver (...) cuando pasa algo así quiero que me lo digan pues porque no quiero que haya machismo en la distribución del trabajo..."

El carácter plural de estas identidades colectivas pone de manifiesto la dificultad de deducir una actitud de fuerte solidaridad en función de una específica pertenencia grupal, como podría ser su pertenencia al grupo de trabajadores. Tampoco puede derivarse el ejercicio y margen de poder de la pertenencia o no a cierto grupo sociolaboral. Más bien, esta pluralidad de memberships grupales puede fundamentar una estrategia discursiva en manos del sujeto para definir la interacción del modo que el sujeto considere pertinente y deseable en un contexto concreto.

A2,(150)...a mis jefes no les gasto bromas,(...) el jefe de división, antes no era jefe, era un compañero, entonces, antes si, pero ahora que es jefe de división tampoco le gasto bromas (...) no es simplemente porque esa persona ha ascendido, porque otros han ascendido, y no ha cambiado la situación..."

Hemos observado de este modo el complejo proceso de definición de oposiciones y conflictos intergrupales. Cuando el individuo ingresa al trabajo se encuentra enfrentado al "otro" en sus distintas versiones. El "otro" puede mantener una forma distinta de entender el mundo, distintos intereses, distinto poder... lo que puede obstaculizar una intensa cohesión grupal entre los mismos trabajadores.

La pertenencia múltiple a distintos grupos puede generar un importante conflicto entre lealtades grupales. Como plantean algunos estudios sobre socialización laboral (Kleinman,1981), este aspecto va a tener un importante papel en el comportamiento e identidad laboral del sujeto. Las identidades colectivas definidas por la interiorización, o por el contrario, por la resistencia a los objetivos de la empresa y de sus representantes no impide que en muchas ocasiones, a causa de las pertenencias múltiples del trabajador, la resistencia y la acomodación a los objetivos de la empresa sean comportamientos esperables en un mismo sujeto.

La cuestión planteada ante este tipo de situaciones es, que si bien la primera oposición (entre empleado y supervisor o empresa) está reconocida a nivel institucional (sindicatos) y se plantean estrategias colectivas que defiendan tales intereses, sin embargo los múltiples conflictos generados entre los grupos de iguales no presentan un reconocimiento institucional o social.

Otro aspecto importante a aclarar es que no necesariamente las relaciones personales definidas en términos conflictivos resultan desmotivadoras o penosas para el sujeto. Muchas veces el carácter desmotivador del conflicto interpersonal depende de las características personales (fundamentalmente el género, como veremos en otro momento) y de la legitimación social de tal conflicto. Es decir, el conflicto generado ante la estimulación sociolaboral de la competencia interpersonal puede servir para muchos individuos de estímulo y reto para el perfeccionamiento de la tarea y, por tanto, como fuente motivadora para la misma.

No sólo la existencia de una pluralidad de subgrupos dentro del grupo de trabajadores dificulta una actitud solidaria entre los compañeros que incrementaría su posición de poder frente a la jerarquía, sino también el menor papel que juegan los compañeros en ciertas situaciones profesionales y sociales. La relación de algunos jóvenes con el trabajo es mucho más individualizada, manteniendo una actitud de mayor aislamiento e independencia de los compañeros de trabajo. A continuación veremos el distinto papel jugado por los compañeros en función de la situación profesional y del género.

#### 4. Diferencias en el papel jugado por los compañeros en función del sector profesional

Como hemos visto las relaciones con los compañeros van a tener un papel central en el margen de poder del trabajador. Sin embargo, el papel jugado por los compañeros varía según los sectores laborales a los que el trabajador se incorpore. A continuación, vamos a considerar el papel diferencial del grupo de compañeros en distintas situaciones laborales, lo que permitirá conocer la posición de poder interpersonal en la que distintos trabajadores van a quedar situados.

El ejercicio de la actividad laboral se caracteriza, como hemos visto, especialmente en ciertos sectores profesionales, por la intensa dependencia, laboral y personal, del sujeto respecto a los compañeros de trabajo. Esta dependencia es más acentuada en situaciones de trabajo en cadena.

ES,(1015)... "ataques suele haber bastantes... por el trabajo, por decir, ...tú no sabes trabajar en condiciones, tú no me haces bien esto... la misma presión del trabajo..., estoy agobiado, esta angustia del trabajo, ... (1080) esa cosa que has hecho mal... esa persona pierde tiempo... todo eso es una cadena... te agobia... están los de arriba presionándote"

E,(115)... "detrás de ese camión venía otro, que tenías que hacerle lo suyo, entonces claro esa cadena de montaje no puede parar porque es larguísima... hay cantidad de gente currando, y tú eres un punto, entonces no pueden parar por tí... te agobiabas, empezabas a sudar, el encargado te daba la charla... un ritmo de ...trabajo, muy estresante... (225) ...en el momento que tú te veas sometido a unas presiones, ...estés en un sitio a disgusto, ya no eres el mismo, estás mosqueado, estás cabreado, saltas a la menor... te mosqueas.."

En algunas situaciones laborales, la relación de dependencia es tan intensa que puede convertirse en un importante factor de subordinación laboral. De hecho, este rasgo sirve para diferenciar las relaciones fuera y dentro del entorno laboral.

Ra2,(90)... "fuera del mundo del trabajo (...) es distinto (...) se dice todo más claro (...) están en las mismas condiciones que tú, pero el que tiene la sartén por el mango en el otro caso es, ...porque a lo mejor en esa vez no te puede putear... R,(1085)... "en el trabajo ...estoy más obligado..."

Fr,(470)... "para mí fuera del trabajo todo el mundo es igual ..."

El tiempo libre es calificado como el espacio de plena emergencia del sujeto, en donde éste posee un mayor margen de libertad ("mundo normal"). Como vimos, es importante destacar no sólo el importante papel que juega la intensa interdependencia existente en estas situaciones laborales, sino sobre todo que dicha interdependencia puede desarrollarse en condiciones diferenciadas en función de diversos factores (experiencia laboral, tipo de contrato, edad...). En esta situación, aquellos individuos más vulnerables a causa de las características desfavorables que vimos en el apartado anterior (en términos de edad, sexo, tipo de contrato, experiencia laboral, nivel educativo, etc) mantendrán una relación de mayor subordinación respecto del grupo de pares. En este caso, el grupo de pares puede constituir un importante potencial de amenaza para el individuo.

Esto, tal vez, explica la concepción que algunos jóvenes, especialmente en situaciones profesionales descualificadas y en una posición de escaso poder dentro del grupo, mantienen sobre el mundo del trabajo como un **ámbito de agresión y amenaza**.

SE,(1220)... "yo he puteado, pero a mí también me han puteado, es lo que aprendes, a mí me han hecho daño, ...ya dices una vez me la dan, ... (1263) cuando a mí me han hecho algo, a mí me hieren, yo hiero... (1286)...yo he cambiado, antes era una persona de buena fé, no iba a hacer daño, pero ahora te das cuenta de que mucha gente va a hacerte daño..."

La carencia de poder, propia del momento de inserción al trabajo, puede verse acompañada de la interiorización de esta representación sobre las relaciones personales, haciendo sentirse al sujeto desprotegido.

LU,(1934)... "a base de que te van dando palos o que claro, cuando ya eres un crío y te las están dando todas con queso ...en todos los sentidos!...vas cogiendo firmeza...te metes dentro, te vuelves igual...te hacen ser malo..."

Esta representación social sobre las relaciones personales, dominante en los **niveles más descualificados del sector secundario**, va a tener negativas consecuencias en la capacidad de actuación colectiva. Esta situación mantiene al sujeto en permanente alerta, de modo que incrementa su aislamiento. Esto puede generar que muchos sujetos mantengan soluciones individualistas y particularizadas de los problemas, no otorgando legitimidad a soluciones colectivas de estos problemas. Se observa así cómo pueden prevalecer actitudes plurales hacia el grupo de compañeros, cohesivas y desintegradoras a la vez, en un mismo sujeto. Esta situación dificulta una interpretación de la situación personal en términos de poder grupal.

Por tanto, el papel del grupo varía en gran medida en función del sector profesional, y con él del nivel de dependencia, en el que el sujeto se encuentra. Dada la mayor dependencia interpersonal en los niveles más descualificados del sector secundario, el grupo actúa, no solamente como una **fuerza de apoyo, sino también como una importante amenaza.**

Además de la profunda dependencia del trabajador de sus compañeros, este papel de las relaciones laborales como fuerza de apoyo y de amenaza se basa también en presunciones propias de estos sectores sociales sobre la naturaleza humana. Observamos que algunos de estos sujetos, procedentes fundamentalmente del sector secundario, expresan, muchas veces, una concepción sobre la naturaleza humana moldeable y sometida a los acontecimientos externos. De este modo, estos sujetos distinguen entre el "trabajador" y el "sujeto normal". Dada esta concepción, la inserción al trabajo y la incorporación a la sociedad adulta son concebidas como un proceso de deterioro personal.

Lu, (2375)... "tú estás en la calle, vives tu vida, nadie se mete contigo, (...) en la calle (...) más alegre (...) no miro tanto a lo mejor a las personas (...) que va a decir (...) a lo mejor en el trabajo miro más (...) no te puedes descolgar (...) en la calle haces tu vida, tú si quieres hablar con aquel no hablas, en cambio en el trabajo (...) si no hablas con nadie (...) te pegas un tiro, (...) te deprimes (...), en la calle te puedes desenvolver mejor tú solo (...) en el trabajo (...) necesitas el apoyo de alguien..."

Ja1,(892)..."según va pasando la edad, van pasando los años vas teniendo menos ideas, te vas adaptando más, (...) ya estas más metido que todas las cosas (...) al final te adaptas al sistema que estoy en contra total"

E,(210)..."la gente ya no es ella misma, porque esta sometida a muchas tensiones, o muchas presiones, entonces no captas lo que es una persona (...) ya no eres el mismo, estás mosqueao, estás cabreado, saltas a la menor (...) estás tenso contigo mismo..."

Ra2,(1085)..."no es lo mismo una persona conviviendo con ella normal, que conviviendo en el trabajo (...) a lo mejor como persona puedo ser maravillosa, pero te pones a lo mejor a trabajar conmigo dos meses y no me aguantas..."

Dado el amplio poder que se atribuye a la realidad externa, el ámbito laboral se observa como provisto de un fuerte poder sobre el sujeto que le sitúa en espectador pasivo de su propia "metamorfosis". De este modo, todo individuo es concebido como portador de una doble identidad, laboral y no laboral. Esta escasa percepción de poder y la intensa dependencia del trabajador de los otros genera una actitud desconfiada y recelosa. El resultado de esta falta de poder es una intensa sensación de inseguridad. De este modo, la información es percibida con una gran carga de ambigüedad y de esta falta de claridad pueden derivarse mensajes amenazantes hacia el sujeto que le hagan sentirse posible sospechoso.

Ra,(31)..."estar controlándome y bueno, no es que me importe (...) porque no tengo nada que ocultar, o sea, yo curro..."

Dada esta percepción del mundo laboral, la desconfianza y las actitudes defensivas son las respuestas más habituales.

Ra2, (1057)...".de todas formas no te fíes de nadie, ni de tu sombra (...) así no te darán palos..."

E,(200)..."la gente ya no es ella misma, porque está sometida a muchas tensiones, o muchas presiones, entonces no captas lo que es una persona (...) en un sitio a disgusto, ya no eres el mismo, porque estás mosqueao, estás cabreado, saltas a la menor, aunque luego te arrepientas, estás mal, estás tenso contigo mismo, no aguantas, entonces cualquier persona que diga algo, pues pum saltas, te mosqueas..."

Ante la desconfianza y la inseguridad, las relaciones laborales pueden actuar como una fuente potencial de amenaza.

Es,(165)..."me he vuelto más agresiva (...) estar mucho a la defensiva (...) pues es normal en todos los trabajos, pues están a la que salta, es decir que si te pueden pisar la cabeza te la pisan,(...) estás muy a la defensiva (...) yo he cambiado (...) soy muy susceptible, o que me digan algo y en seguida lo cojo que es para mí..."

Ja1,(213)..."tantear a la gente (...) un poquito de recelo (...) saber donde pisas (...) aprendes a desconfiar un poquito..."

Esta extensión de actitudes defensivas puede, tal vez, explicar la importancia otorgada al grupo, por la función de protección (y a su misma vez de amenaza) que éste pudiera ejercer para un trabajador en una actitud de constante alerta. Esto explica que esté muy extendida, sobre todo en sectores laborales obreros, una demanda informal de cooperación y de cohesión interpersonal. Lo contrario es definido como ilegítimo, y aparece como una traición a las lealtades grupalmente definidas y reclamadas.

JA1,(390)..."venimos a currar por la mañana, venimos a currar por la tarde, encima hacemos dos horas extras, enriquecemos al patrón y nos damos por culo nosotros mismos ,...yo respeto mucho que cada cual sabe lo que hay en su casa, a la persona que le haga mucha falta el dinero, pues oye, lo siento en el alma, pero joder, pringate un poco..."

Qu, (170)..."no diferencio (...) exijo más o menos lo mismo entre un amigo y un compañero del trabajo (...) fidelidad, lo que se puede exigir a un amigo, y comprensión..."

JA1,(1245)..."enmarcaos en la misma dinámica (...) de hacer las cosas más o menos iguales, ni que uno haga más, ni que otro haga menos...uno coge veinte kilos él sólo, y luego ve el jefe que cogen veinte kilos entre dos tíos, dice, bueno, que pasa con vosotros, ese lo ha cogido sólo...y luego te trata de vago...mira tío, si a tí te ve hace ésto sólo, se va a acostumbrar (...) se lo toma el jefe por costumbre y dice, bueno, pues ...en lo que te van a hacer dos tíos, si le coloco a uno sólo, el otro me puede ir haciendo alguna cosa, más producción, más dinero..."

Esto explica que algunos entrevistados del sector secundario o en situaciones laborales descualificadas manifiesten una concepción dual sobre las relaciones laborales, una en términos intergrupales dicotómicos (empleadores/empleados), que fomenta tanto el conflicto intergrupar como la cohesión endogrupal y las conductas solidarias, y otra basada en relaciones de poder intragrupal (empleados/empleados), que estimula el conflicto endogrupal, la desintegración grupal y las conductas individualistas de sus miembros. La demanda de una actitud solidaria con el grupo puede ir acompañada de un cierto interés por marcar la diferencia dentro del mismo grupo, de modo que criterios tales como la antigüedad, la edad, el nivel educativo, las características personales (carisma, entereza...) pueden generar una jerarquía de poder entre el mismo grupo de pares, como vimos en líneas anteriores.

Veamos con detenimiento este proceso por el cual se pasa de concebir las relaciones laborales como una importante fuente de **amenaza** a observarse como una posible fuente de **apoyo** hacia la cual se puede reclamar una cierta solidaridad endogrupal. Consideremos el ejemplo de un joven en un sector laboral descualificado (sector secundario): "LU."

LU,(425)..."para mi opinión, todos los de la fábrica somos iguales, cada uno



desempeñamos nuestro trabajo, y bueno, a mí me ha tocado ser ésto y al otro lo otro ... cuando estaba repartiendo sobres, ...es que no lo entendía, y ahora estoy más arriba, el que antes digamos me puteaba a mí, yo ahora estoy en su puesto, ...yo es no puedo, ...a mí no me gustaba que me lo hicieran, ...a nadie le gusta que se lo hagan,...él hace su trabajo, yo hago el mío, y todos tan amiguetes..."

LU,(465).. "eso es igual que el de la mili, que cuando va pasando tiempo, o sea, a tí te putean cuando llegas a la mili, y cuando llevas mucho tiempo, tú puteas a los demás, yo creo que es también por quitarte, no sé, una espina de dentro...o sea, me han estado aquí pinchando y ahora el que venga se va a cagar (...) ahora yo voy a hacerle lo mismo y si puedo hacerle más..."

El sujeto LU. mantiene una concepción dual sobre las relaciones laborales, por un lado una **concepción democrática** ("todos somos iguales") y por otro lado una **concepción autoritaria**.

La concepción autoritaria "cuasi militar" se caracteriza por lo siguiente: el ataque y la defensa son los comportamientos esperados. Las relaciones belicosas se definen no sólo con el otro bando, sino también se introducen en el mismo bando. El enemigo está disperso, situado en todas las direcciones, incluso en tu mismo bando. La defensa se basa en el mantenimiento de una posición estratégica y en juegos de poder. Domina una visión muy jerarquizada de las relaciones laborales y una naturalización de las distancias jerárquicas. Bajo esta concepción jerárquica de las relaciones personales, las distintas características sociales (status laboral, género, edad, etc.) del trabajador van a jugar un papel importante en la interacción, ya que van a definir la capacidad de influencia del sujeto en la situación laboral. Estas categorías van a actuar como criterios de oposición e integración.

Si consideramos la **concepción democrática** de las relaciones personales ("todos somos iguales"), la relación establecida entre empleadores y empleados aparece como potencialmente conflictiva.

LU, (700).. "vas a currar como un loco, y a tí no te van a dar (...) ni una parte de lo que van a ganar ellos (1370) .."es un engaño (...) me están robando (...) me están dando las migajas que sobran ..."

Sin embargo este conflicto entre capital y trabajo no se transforma en oposición sino que puede canalizarse hacia sujetos que ocupan posiciones con un menor poder sociolaboral.

Lu,(1345)... "nosotros, los que trabajamos somos los culpables, cuanto más inferior, más culpables, porque dejas que llegue esa situación, (...) cuanto más abajo más dejas, al estar más abajo, más puestos tienes pa arriba, y son todos contra tí, y aguantas más,(..) o sea, somos nosotros mismos los que lo hacemos..."

Lu,(610)... "la superioridad que hay de un puesto a otro (...) está allí estipulado que es

inferior, no se va a unir contigo,(...) te unes con los que son así y el otro..."

Ja,(1130)..."estás mosqueao...y el que menos pinta pringa...y paga el pato el menos indicao....hay mucha tensión (...) se ha escapado alguna galleta que otra..."

La interacción definida en función de la posición en los medios de producción se ve afectada por la dinámica establecida en función de la jerarquía interna de poder (concepción autoritaria). La frustración ante lo que se percibe como injusto, más que descargarse hacia la causa de la injusticia, se dirige hacia otras direcciones. Se pasa de una concepción de la naturaleza de las relaciones personales basada en la contradicción capital/trabajo a otra definida en función de la jerarquía interna de poder.

Lu, (470) "por no ser tú el último...ya no soy el último, ahora que le echen la bronca a otro ...es como si no te pudieras rebelar (...) la gente por (...) circunstancias que ellos crean se callan, tragan, tragan y esperan al momento para poder decir, ahora se va a enterar... (520)..lo tiene asumido, no sé por qué motivo, lo tiene superasumido, es su puesto de trabajo, va allí, aguanta las charlas de uno, las charlas de otro (...) está tan estipulao, los puestos de trabajo (...) eres una hormiga, (...) cada uno desempeñamos nuestro puesto, pero como está echo tan cerrado, (...) es que éste es el mecánico, a ver si me va a decir algo, como está tan estipulao..."

Ja1, (1150)..."el otro no tiene la culpa...la tiene el encargao...te pones a discutir con tus compañeros...le das una charla que te pasas...somos un par de jilipollas..la culpa lo tiene ese y es a él a quien le interesa que la gente no esté muy unida porque si la gente esta unida lo tiene chungo..."

La búsqueda de la protección de la identidad puede conducir a algunos trabajadores a distanciarse de los sujetos con menor poder. En algunos casos, el sujeto se identifica con el dominador, dominando y actuando como el primero lo haría. Hay una fuerte necesidad en estas situaciones de incrementar la autoestima, lo que hace que el individuo se identifique en gran medida con el opresor. Las personas con mayor poder pueden actuar como un importante referente ya que poseen el tipo de posición que se desea tener. Así, una concepción de las relaciones laborales definida en términos de clase y que, por tanto, propicia actitudes solidarias hacia sus compañeros, contrasta con otra concepción autoritaria según la cual los sujetos tienden a comunicarse hacia arriba en la jerarquía de poder.

ES, (770)..."muchos peloteos (...) cuando una cosa no va bien, hacer una huelga o una presión ante los jefes no lo puedes hacer porque no hay unión.."

FJ,(11)..."ese se ha ganado el puesto a base de hacerse una amistad con el jefe..."

De este modo, el referente va a ser muchas veces el dirigente más que el empleado. Esto puede

estimular una situación de insolidaridad que convive con un profundo pesimismo, pudiendo conducir a aceptar lo que es observado como injusto.

LU,(630)... "entre nosotros más que unirnos, (...) te echa una mano cuando le están viendo (...) para ser reconocido respecto a (...) la gente de arriba."

LU,(1050)... "no lo entiendo (...) prefieres estar bien con quien te está rebajando a estar bien con quien tienes que estar todo el día (1065) haciendo eso, van a ser más, respecto al jefe, para ganar puntos (475).. yo creo que es también por quitarte (...) una espina de dentro, o sea a mí me han estado aquí pinchando y ahora el que venga se va a cagar (...) ahora yo voy a hacerle lo mismo y si puedo hacerle más..."

Es decir, plantea el sujeto Lu. dos definiciones sobre la naturaleza de las relaciones personales:

- a) definición previa: "todos somos iguales" (trabajadores sometidos a una misma situación de subordinación)
- b) definición laboral: "todos somos diferentes", pues ocupamos distintas posiciones dentro de la organización. El trato arbitrario por parte de las jerarquías aparece como injustificado pero imposible de modificar.

Lu,(1145)... "somos tan necios y ...lo tenemos tan asumido (1235)... "como siempre estás en un trabajo inferior no esperas ese trato cuando te dan este trato, (...) cuando te lo dan, dices, (...) ahora el que te aprovechas eres tú, (...) es una rueda ... (1330)... si tú rompes esa diferencia el otro se aprovecha y la reproduce el otro (...) me parece que sería imposible, (...) a lo mejor estás abajo, subes arriba, (...) empiezas hasta que llega un momento que dices, mira, paso de todo..."

Las diferencias jerárquicas se juzgan como ilegítimas, pero como necesarias ("la rueda"). La oposición se reproduce por ambas partes. A la oposición jefe/empleo se incorpora la oposición empleado/empleo anulando la posibilidad de una reacción colectiva. En muchos contextos laborales descualificados del sector secundario está muy extendido un fuerte sentimiento de impotencia. De este modo, el individuo queda a merced de unas leyes sociolaborales imposibles de modificar. Se observa una escasa capacidad de control sobre el propio destino personal, lo cual explica la supuesta contradicción entre las dos formas de entender las relaciones personales. Este sentimiento de impotencia individual y colectiva les impide, muchas veces, intervenir en la realidad social y en el orden de las cosas. Se estimula una actitud de sometimiento a los acontecimientos sociales ante un esquema interpretativo dominante fatalista. Aunque no se anule una actitud solidaria en las relaciones sociolaborales basada en el primer principio democrático, sí puede generar un sometimiento a la realidad dada y, a veces, una búsqueda de una cierta coalición con las figuras de autoridad.

El ejemplo de "LU." es representativo de la situación laboral de otros sujetos de la muestra procedentes del sector secundario en situaciones descualificadas. Esto puede hacer a las relaciones personales en estos ambientes 'virilizados' potencialmente conflictivas.

Se, (1015-95)... "ataques suele haber bastantes (...) en cuestión del trabajo (...) por decir, como tú no sabes trabajar en condiciones, tu no me haces bien esto..."

Lu, (570) "...mucha rivalidad entre ellos, por tonterías, ...se discuten, pues, a ver quién lo hace mejor, la gente se pica entre ellos porque quieren hacer más (820)"mira, tú llegas ya al principio, te comes...mucho la cabeza, entonces llega un momento que tienes dos opciones,...o generar violencia,...ponerte a decir,...al primero que se me pase le doy...o decir, ...yo voy a hacer mi trabajo, mientras no se me pase nadie..."

Por el concepto de ambientes "virilizados" me refiero al modelo cultural prevaleciente en ciertos sectores laborales, fundamentalmente obreros, en donde se ha observado que hay un amplio predominio y fomento de valores asociados al género masculino en su grado más extremo, tales como la manifestación de virilidad y entereza, la oposición expresa a cualquier tipo de subordinación, la expresión de fuerza, la rebeldía manifiesta, la negación de cualquier manifestación de debilidad. Estos valores "macho", propios de ciertos sectores profesionales, generan, entre los sujetos inmersos en dichos ambientes, actitudes fuertemente defensivas ante una expresión manifiesta de la violencia en la situación sociolaboral.

JA1,(153)... "es como la mili, que vas de pardillo y (...) cuando te das cuenta te dan un hachazo ...(214)...un poquito de recelo (...) te puedes llevar bien con una persona pero,(...) saber donde pisas (...) ir despacito..."

Es, (165)... "me he vuelto más agresiva (...) estás mucho a la defensiva (...) pues es normal, en todos los trabajos, pues están a la que salta, es decir, que si te pueden pisar la cabeza te la pisan(..) estás muy a la defensiva..."

Este ambiente de rabia y violencia, propio de ciertas situaciones laborales, tal vez sea la consecuencia de una situación de trabajo vivida injustamente, que en vez de canalizarse hacia la causa de dicha situación, se dispersa en todas las direcciones. El hecho de compartir una misma situación de injusticia es la explicación que plantea Sainsaulieu (1977/88) de este ambiente característico de ciertas situaciones laborales... "A causa principalmente del encerramiento, de la organización impuesta, del trabajo descompuesto, de la autoridad arbitraria y de carrera imposible, hay una revuelta profunda que se incuba permanentemente en el corazón de cada trabajador. Contra el tiempo robado, casi enteramente dedicado a servir a los otros, contra el universo de falta de sentido en un mundo disciplinario y parco en responsabilidades, hay siempre en la fábrica un clima de guerra y de venganza que se parece a la rabia de los prisioneros sin culpa

y que gritan bajo el estímulo, sin cesar alimentado, de una injusta condena..." (Sainsaulieu, 1977/88: p.41).

S, (31)..." no es igual estar con un mono, trabajando a lo mejor....mira que me han dado palos, está hasta los huevos de trabajar (...) el otro siempre a hacer putadas, te jode una rueda..."

LU,(820)..."la violencia...te comes mucho la cabeza, entonces llega un momento que tienes dos opciones...o ponerte a decir, mira, yo voy a hacer mi trabajo...mientras no se me pase nadie...yo hago mi trabajo, cumplo con mi trabajo, no me meto con nadie..."

Dado este clima de violencia expresa, las relaciones interpersonales en estos contextos laborales pueden actuar como una posible fuente de insatisfacción laboral, e incluso, en ocasiones, de abandono del trabajo.

CA, (170)..."estaba pensando preparar oposiciones (...) en plan de talleres y de cosas de éstas, la gente es un poquito, tirando a clase baja, no es que sean malas personas ni nada, pero que ahí se conoce gente que no te interesa mucho."

A falta de una concepción unívoca sobre la causa de su malestar que canalice este descontento hacia un objeto y al mantenerse un gran escepticismo sobre las condiciones de transformación colectiva de esa situación no se genera necesariamente una intensa cohesión grupal.

Lu,(575) ..." mucha rivalidad entre ellos, pues, por tonterías, (...) sin vistas al futuro (...) se pican entre ellos porque quieren hacer más, o sea, tú date cuenta la mentalidad quieren hacer más, porque el que más haga, para el de arriba de puta madre, (...) por parte de la empresa pican mucho a la gente (...) hacen esa rivalidad para que nunca te puedas subir..."

Lu,(1010)..."tu vas a una huelga (...) la huelga de puta madre, (...) pero mira por donde (...) el primer accionista (...) el director, el subdirector,(...) la gente, parece mentira (...) hay que currar, no me jodas, entran como cuando los corderitos los meten al matadero, pues igual..."

En contraste con esta situación, **en sectores laborales más cualificados (profesionales)**, así como en el sector terciario fundamentalmente, el grupo de pares no dispone de ese intenso poder de influencia. Las interacciones sociales en estos sectores laborales cumplen una importante función de comunicación y de intercambio. No parece expresarse una oposición tan clara en función del cargo ocupado, pero sí puede haberla ante los intereses manifestados, independientemente del cargo. Son relaciones más equitativas y funcionales y hay una menor **expresión** de la rivalidad y del conflicto, ya que éstas se canalizan hacia direcciones socialmente legítimas (por ejemplo, la competencia interpersonal). No hay una demanda tan grande de lealtades grupales como en el caso

del otro grupo, tal vez por la posición menos vulnerable en la que los sujetos se encuentran.

El grupo representa para estos sujetos, más que un apoyo un intercambio, más que un aprendizaje una información, más que una amenaza una distancia. La negociación va a tener como criterio fundamental la persona, más que el puesto ocupado. No hay una identificación tan fuerte con sujetos que ocupan altas posiciones como una búsqueda de autoestima. Parece haber una fuerte demanda normativa informal de búsqueda de consenso, cooperación, armonía y capacidad de adaptación junto a un fuerte individualismo. Las relaciones personales no parecen tener para estos sujetos un papel tan importante.

El,(145)... "es una convivencia, te lo pasas muy bien, te ríes,(...) la gente es superamable, es supersimpática (...) somos todos gente joven, El, (230)... "teníamos un contacto muy bueno, los desayunos eran estupendos(...) había mucho input..."

Ma,(460)... "te acostumbras a tratar con más tipo de gente y vives más en los problemas de la gente (...) te relacionas con todo tipo de gente, entonces te espabilas."

El ser humano es visto como esencialmente voluntarioso y automotivado, por lo que no necesita ser controlado. El sujeto, para estos individuos, es juzgado como esencialmente responsable y creativo.

A2, (220)... "lo que tú hagas depende de tu ego, de tu amor propio o de la responsabilidad que tú te quieras crear (...) que salga de tí la cuestión (...) sale de tí, nadie te va a decir que lo hagas, o sea, si tú quieres que eso funcione, (325)... siempre tienes la cosa interior..."

De forma paralela a esta concepción sobre la naturaleza humana, estos sujetos fundamentan las interacciones personales en el intercambio y la comunicación. Como plantea Molitor (1991), la comunicación presenta dos dimensiones, expresiva o de autorrealización y de integración social o reconocimiento. La sociabilidad se fundamenta, en este caso, en un intercambio basado en la búsqueda y encuentro de sí. Hay una mayor afirmación de la diferencia en las relaciones personales y los intercambios son más personalizados y menos universales. La dimensión referencial en el ajuste del comportamiento es en mayor medida el individuo que el grupo.

Estos sujetos no plantean de forma tan frecuente una percepción conflictiva de la empresa sino que ésta se observa a menudo bajo un acuerdo tácito de cooperación. En la empresa hay una frecuente estimulación de la iniciativa y del igualitarismo, frente a la afirmación de la jerarquía propia de la situación anterior. Ya que hay una menor manifestación de la autoridad y de la jerarquía, no se definen tantas presiones para una cohesión grupal que actúe como una defensa

colectiva frente a la autoridad.

Para estos sujetos, la diferenciación de las relaciones según el espacio social en que éstas tengan lugar (laboral/no laboral) no es tan marcada. En oposición al concepto de sujeto circunstancial que mantenían los jóvenes en el sector secundario (mudable en función del contexto de emplazamiento del sujeto), estos trabajadores mantienen un concepto de sujeto como ente inmanente que permanece a pesar de los distintos contextos en que éste se encuentre.

Las relaciones sociolaborales juegan, por tanto, un distinto papel en distintas situaciones profesionales. Habría, sin embargo, que destacar una segunda variable importante para la comprensión de las distintas lógicas intragrupalas: el género.

##### 5. Papel de los compañeros en función del género

En distintas investigaciones sobre rasgos diferenciales en función del género (Ballard, 1984; Herranz y otros, 1992; Elizur, 1991; Martín y Roberts, 1984, entre otros) se ha destacado la diferenciada orientación social al trabajo de ambos sexos. En estas investigaciones se señala que las relaciones sociales tendrían un papel más importante para las mujeres que para los hombres. Algunos de nuestros datos apoyan, en principio, esta relación planteada entre género y orientación al trabajo.

Es, (570)..."yo creo que las mujeres somos más tiradas a eso, a cotilleos (...) los tíos van más a su rollo, se limitan a su trabajo (...) yo veo que los chicos cogen, trabajan, hacen sus ocho horas de jornada, que hacen amigos dentro, bien, que no los hacen, pues igual..."

Es, (145) ..."me siento bien, estando allí, porque, (...) la gente que somos, somos gente joven, nos llevamos bien y el ambiente que hay es majó,..." (610) ,..."voy a gusto a trabajar (...) no estoy pensando que tengo que (...) ir a trabajar (...) me gusta ir, por eso, porque estoy relacionada con mucha gente..."

Podríamos considerar distintos factores que explican esta relación diferencial en función del género. Uno de éstos puede ser el distinto nivel de autoestima que pueden mantener las mujeres como consecuencia de que a la posición de subordinación social, derivada de su condición sociolaboral, se une su status como mujer, y ligado a éste, el papel de los estereotipos sociales relacionados con la mujer y el trabajo. Un menor nivel de autoestima puede estimular una mayor dependencia de los compañeros y, por tanto, éstos pueden ser percibidos en mayor medida tanto como una amenaza, como un apoyo. En ese sentido, el grupo de compañeros detenta un alto grado de poder sobre el sujeto.

También podríamos considerar otro factor. Las alternativas disponibles no son las mismas para ambos sexos, con lo cual, el nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo para hombres y mujeres se fundamenta en procesos diferentes. Como señala Goldthorpe y otros (1968), los deseos y las expectativas son variables culturalmente determinadas, lo cual implica que la satisfacción se evalúa en función de las alternativas posibles. Como plantean autores como Purcell (1989), los sujetos en situaciones laborales descualificadas citan en mayor medida razones extrínsecas a la tarea, ya que al ser bajos sus ingresos y escasas sus oportunidades de desarrollo o realización personal, las únicas fuentes de satisfacción disponibles son aspectos como las relaciones personales, el acceso al lugar de trabajo, entre otros. Por tanto, es fundamental considerar el papel de las expectativas proyectadas en cada grupo social. En este sentido plantea Kahn (1973:p.15)..."para la mayoría de los trabajadores es una elección entre ninguna relación con el trabajo (que normalmente se ve acompañada de severas penalidades económicas y una clara falta de actividades alternativas significativas) y una relación con el trabajo que presenta cualidades negativas (dependencia, rutina...). En estas circunstancias, el individuo no tiene dificultad para su elección, elige el trabajo y se expresa moderadamente satisfecho...". Difícilmente pueden considerarse los distintos estratos en común ya que las características de los distintos empleos, en un mercado de trabajo segmentado, varían mucho. Las desigualdades existentes en el mercado de trabajo en función del género explican la alta probabilidad que tienen las mujeres de ocupar posiciones laborales descualificadas. Dada esta situación, las alternativas esperadas y deseadas son más limitadas.

Con ésto no deseo minimizar el papel de los estereotipos y de la socialización diferencial en función del género en la orientación hacia el trabajo, pues, por el contrario, suelen ser más frecuente entre las trabajadoras la actividad dirigida hacia los otros, mientras que para los trabajadores suele ser más frecuente las actividades desarrolladas frente a los otros.

Sin embargo, debiéramos matizar dicha afirmación ya que esta relación entre género y orientación social varía en función del nivel profesional. Esta relación se ha observado fundamentalmente en ciertos contextos laborales (sector secundario especialmente en bajos niveles profesionales), mientras que en otros contextos apenas ha podido observarse dicha diferenciación. Empezaremos considerando los contextos laborales descualificados, fundamentalmente los contextos obreros. Hemos observado que esta diferenciación en función del género, propia de ciertos estratos profesionales, se basa en una distinta **expresión** de la violencia en las interacciones



personales.

SE,(1038)... "les dices una cosa y se chivan al jefe (...) el peloteo con el jefe, en todos los trabajos, el pelota, el chivato (...) el chivato todo lo que oye, (...) lo chiva, el otro siempre a hacer putadas, te jode una rueda, (1112) ..."te pueden putear tus mismos compañeros, igual que yo puedo putear a otro compañero, porque sé como trabaja, y entonces sé donde le puedo hacer daño (...) yo creo que en todos los laos y toda la gente que conozco, (...) todos igual, yo creo que (...) es el oficio, (...) el trato con los compañeros, es vivirlo...(1220)"...yo he puteao, pero a mí también me han puteao, es lo que aprendes, a mí me han hecho daño, ellos saben ya que se pasan, o sea, que ya dices, una vez me la das, (...) yo incluso he puteao hasta a la gente mayor, o sea, la edad no importa, todo depende de las narices que le echas tú....(1261)...cuando a mí (...) me hieren, yo hiero (...) es que es así la vida.."

(Trabajador del sector secundario, baja cualificación profesional)

No se plantea con ésto que existan distintos niveles de violencia entre trabajadores que entre trabajadoras, sino que la expresión de la violencia y del conflicto es probablemente más frecuente en lo que hemos llamado ambientes "virilizados". Algunos autores han planteado que la mujer tiende a evitar la expresión del conflicto en mayor medida que el hombre. Las posibles situaciones de violencia manifiesta podrían resultar más penosas para la adaptación laboral de la mujer, lo que podría ocasionar que la mujer tuviera una mayor tendencia a no expresar una eventual violencia en las relaciones sociales.

ES,(595)... "yo trabajar en un ambiente que está tenso, yo no puedo trabajar (...) de ir a un trabajo pero ir a gusto a decir, tengo que ir a trabajar y me joroba ir a trabajar, pero (...) el trabajo que hay allí no me gusta, pero voy a gusto, (...) no estoy pensando que tengo que ir (...) porque estoy relacionada con mucha gente..."

ES,(480)... "hay muchos problemas pero se esconden mucho..."

Por tanto, la relación planteada entre género y orientaciones sociales es observable tan sólo en ciertos sectores profesionales. Las trabajadoras con mayor nivel profesional y educativo, y en el sector terciario, reflejan en mayor medida los rasgos asociados prototípicamente al sexo masculino, según los cuales, estarían más orientadas hacia una motivación de logro.

EI,(100)... "he estado un año trabajando en una empresa que (...) me lo pasaba estupendamente porque la gente era supermaja, (...) había un ambiente muy guapo, y ahora estoy en el centro científico porque pedí traslado, (...) estoy haciendo un proyecto nuevo, que (...) es como una especie de reto, entonces, el día a día no es demasiado bonito, pero a largo plazo puede estar muy bien..."

Esta trabajadora expresa la importancia de las relaciones personales en la satisfacción en el trabajo, pero esta dimensión aparece como secundaria. El criterio considerado para el cambio

(voluntario) de trabajo ha sido la tarea concreta a realizar, aún a costa de sacrificar la satisfacción ligada a las relaciones personales.

En estas situaciones laborales, la relación con el trabajo es más individualizada. Es más frecuente el dar por supuesto la armonía en las relaciones interpersonales. Los conflictos interpersonales en estos sectores profesionales suelen manifestarse bajo formas socialmente legítimas (por ejemplo, la intensa competencia interpersonal) y por tanto no aparecen definidas como conflictivas. Se demanda aprendizaje, intercambio, expresión y reconocimiento de sí. El conflicto entre compañeros o con las jerarquías aparece más camuflado.

Por tanto, observamos que el papel que juega el grupo de compañeros en función del género varía según los sectores laborales y profesionales. En sectores descualificados, y especialmente en el sector secundario, la diferenciación actitudinal entre trabajadores y trabajadoras era más clara. Sin embargo en otros sectores, como servicios y en la administración, y fundamentalmente entre niveles profesionales más altos, dicha relación diferencial se ve mucho más matizada. No se observan claras diferencias en el papel de las orientaciones sociales al trabajo entre hombres y mujeres de altos niveles educativos y profesionales. Esta relación diferencial se ha observado como extremadamente compleja, siendo no sólo resultado de conductas ajustadas a estereotipos sociales, sino consecuencia de una situación social y personal peculiar. Esto nos ha llevado a cuestionar la idea de que las relaciones personales tengan un menor papel para hombres que para mujeres, sino, más bien, que la satisfacción laboral ligada a las relaciones laborales y los principios en que la orientación social se fundamenta varían para hombres y para mujeres, así como para sectores profesionales. Pero se ha observado que en sectores laborales obreros, y en algunas ocasiones en niveles descualificados, en general para los dos sexos, las relaciones laborales van a tener un papel fundamental y central en la forma de construir sentido en el trabajo.

#### Capítulo 4. CONCLUSIONES

Se ha observado la frecuente presencia en sectores laborales descualificados, especialmente del sector secundario, de una fuerte demanda de solidaridad y de camaradería que estimula una acción colectiva. Sin embargo, la existencia de una pluralidad de subgrupos de interés con intereses divergentes y posiciones diferenciadas de poder según la edad, posición profesional, nivel educativo, etc genera una compleja trama de subgrupos con una cierta autonomía de acción, tanto frente a la jerarquía como del grupo de pares.

La mayor importancia en el momento actual de estos criterios de diferenciación grupal hace que el grupo pueda actuar como una fuente interna de conflicto de modo que, los conflictos intergrupales (empleador/empleado) se traducen, muchas veces, en conflictos endogrupales (empleador/empleado). Además habría que considerar que el grupo no siempre ejerce por definición un papel central sino que, como vimos, en determinados sectores profesionales los comportamientos son muchos más individualizados. Por otro lado, se observa la forma diferencial de ejercicio de poder en distintas situaciones laborales. Frente a la situación de los profesionales que desarrollan tareas con altos niveles de cualificación quienes disponen de un poder basado en la pericia y en la disposición de conocimientos, gran parte de los jóvenes que ingresan a situaciones descualificadas se sitúan en una posición en principio mucho más vulnerable. El grupo constituye para estos últimos una base importante de poder (fuente de apoyo), pero también, como vimos, de dependencia (fuente de amenaza). Sin embargo, de esto no se puede concluir necesariamente que sean sujetos más desprovistos de poder que los trabajadores cualificados, sino que los espacios de ejercicio de control varían y que la subordinación a la que se somete a los trabajadores descualificados puede resultar mucho más amenazante que las formas bajo las cuales se ejerce el poder en el caso de los profesionales cualificados.

Se ha observado, por tanto, que las lógicas de acción e intervención para la recuperación de espacios de control varían en gran medida, a causa de la pluralidad de campos semánticos en que se despliega la acción, lo que permite poner de relieve tanto la pluralidad normativa en la que estos jóvenes actúan como la identidad pluricentrada o fragmentada en distintos espacios que dichos jóvenes manifiestan. Veíamos también como las estrategias de oposición y resistencia frente a las regulaciones formales o informales de la organización van muchas veces dirigidas a la lectura de dichas reglas, más que a la revocación de éstas.

El fuerte componente de inseguridad, dependencia y falta de autonomía bajo el que inicia la actividad profesional la mayor parte de los jóvenes, me ha conducido a cuestionar, o al menos relativizar, el planteamiento expresado por distintos autores que hacen de la inserción laboral un momento crucial en la constitución de una identidad sólida. Si bien el desempleo puede generar una percepción confusa de sí mismo, de este hecho no se puede concluir que el trabajo ayude a clarificar la percepción de la identidad. Más bien, este papel puede atribuirse a la inserción, tan sólo, en determinados sectores laborales. Por el contrario, los sujetos en situaciones laborales precarias difícilmente pueden mantener una identidad más clara. Si se observa como adulto al individuo agente, actor y sujeto de su comportamiento, el proceso de inserción en determinadas situaciones laborales, difícilmente facilita un acercamiento a este modo de ser adulto. De este modo, se observan distintas formas de identidad adulta, no siempre ligadas a componentes de agencia y control interno, ya que el sentimiento de vulnerabilidad e inseguridad pueden incrementarse, más que disminuir, tras su inserción en el trabajo.

De este modo, al igual que se ha puesto de manifiesto en otros contextos (Molitor, 1990, Bajoit, 1991 y Franssen, 1991), gran número de jóvenes manifiestan una versión pesimista del porvenir que es, en parte, resultado del carácter precario bajo el que se está desarrollando su integración al mundo laboral. Esto se contradice con el principio de progreso que dominaba los fundamentos de sentido del sujeto de la modernidad, Esto conduce a gran parte de estos jóvenes a manifestar una profunda desconfianza en su propio poder para controlar el proyecto personal. Esta situación que podría pensarse que se tradujese en frustración y malestar, no parece ser así, a juzgar por las conclusiones del estudio de Martín Serrano (1991) que plantea ..."la generación a la que nos estamos refiriendo quizás sea una de las que se declaran más felices y al mismo tiempo más intranquilas..." (p. 10, Martín Serrano, 1991). Esta situación aparentemente contradictoria sea tal vez resultado de la polisemia simbólica en la que sitúan sus lógicas de acción que les permite instalarse en un mundo abierto, de modo que, la fuerte desconfianza en el futuro de algunos de estos jóvenes convive con una destacada asimilación de los valores convencionales, sin anularse ambas situaciones entre sí, tal y como el autor anterior ha puesto de relieve.

## SECCION CUARTA: TRAYECTORIAS DE TRANSICION

### Capítulo 1. TIPOS DE TRAYECTORIAS.

En capítulos anteriores se han descrito algunas de las formas a través de las cuales los jóvenes construyen sentido a la transición social (inserción sociolaboral) y a la experiencia laboral. Se ha observado la pluralidad de formas de situarse los distintos jóvenes frente a su propia situación de trabajo. De este modo, se puso de manifiesto la compleja naturaleza de los procesos de socialización laboral y la necesidad de considerar la situación particular del joven (condición social, económica, educativa y laboral). Si bien los distintos jóvenes comparten una misma situación de transición social, sin embargo, esta transición tiene un sentido diferente para cada grupo de jóvenes. Es necesario diferenciar las distintas formas a través de las cuales los jóvenes que pertenecen a distintos grupos sociales interpretan esta situación de transición. Este va a ser el objetivo de este apartado, el análisis de algunas de las formas de situarse frente a la propia transición sociolaboral de los jóvenes a quienes hemos entrevistado.

Cómo se había destacado en un momento anterior, el análisis de los procesos socializadores en un grupo como el juvenil, caracterizado por su situación de tránsito social, requiere la consideración de los componentes evolutivos del ciclo de vida (carrera o trayectoria personal). Sería por tanto importante considerar tanto el origen social del sujeto como su visión de porvenir. Por tanto, hemos considerado, en primer lugar, las distintas dimensiones ligadas a la **socialización anticipatoria** como son el nivel socioeconómico de la familia de procedencia, el tipo y el nivel profesional de los padres, la movilidad social de éstos, el nivel educativo y el proceso de transición estudios/trabajo. En segundo lugar, se ha considerado la **situación laboral presente** y algunas dimensiones de ésta como son, el nivel de cualificación profesional del trabajo, las situaciones sociales de movilidad (ascenso o descenso de clase social), el ejercicio paralelo de actividades educativas, la posición del trabajo respecto a esta actividad académica, el tipo de trabajo y la situación del mercado de trabajo. Por último, también se han considerado aspectos relacionados con el **proyecto de futuro**, como son, la sensación de amenaza o control de futuro, el plan de carrera y la orientación temporal. Ya que en este apartado se recogen gran parte de las ideas que han surgido a lo largo de esta investigación, he tratado de reducir lo más posible la ejemplificación argumentativa.

Las condiciones estructurales (origen social, nivel educativo) y psicosociales (representaciones

sociales, sistemas de explicación causal, identidad...) del sujeto van a ser aspectos centrales para la comprensión de la forma en que se desarrolla el proceso de transición social. A partir de estas condiciones estructurales han sido observadas una serie de regularidades en las formas de situarse frente al propio proyecto personal y laboral entre los jóvenes que han sido entrevistados. Estas regularidades nos han permitido construir una serie de tipos o formas más o menos típicas de transición en función de las variables anteriores. Soy consciente de la reducción analítica que supone el establecimiento de regularidades en forma de tipos contruidos; sin embargo, estos tipos deben ser entendidos como aproximaciones analíticas con límites muy poco definidos y que por tanto, como construcciones abstractas que son, coinciden con la realidad de una forma tan sólo aproximada. Son, por tanto, construcciones artificiales definidas por el investigador que tratan de reflejar una cierta regularidad en una o varias características de un proceso social y que, como aproximaciones que son, y no clasificaciones, tienen límites poco definidos. De este modo, en algunas ocasiones, un mismo sujeto puede ser caracterizado por dos o más de estas construcciones. Para evitar la simplificación que supone plantear dichas regularidades en términos de grupos homogéneos, se ha acudido a recoger en la ejemplificación varios casos distintos que consideramos más o menos prototípicos de cinco formas de transición encontradas entre los jóvenes entrevistados. Distinguiremos entre aquellas situaciones en la que no ha habido una movilidad social (trayectoria lineal) y aquellas que sí la ha habido (trayectoria de movilidad social). Entre las primeras distinguiremos la situación de reproducción social de las clases trabajadoras (1) de la situación de reproducción social de las capas medias (2). En la segunda situación (trayectoria de movilidad) distinguiremos la trayectoria de movilidad descendente (como una situación aparentemente definitiva (3) y como un situación provisional (4) de la trayectoria de movilidad ascendente (5). Pasaremos a observar con detenimiento estas cinco formas diferenciadas de orientación de la trayectoria profesional y vital.

## TRAYECTORIA LINEAL

### 1. Reproducción de la situación social de las clases trabajadoras

Los jóvenes que han seguido esta trayectoria se caracterizan por proceder de las clases trabajadoras, desarrollar actividades descualificadas, irregulares y precarias y disponer de bajos niveles educativos, muchas veces como consecuencia de repetidos fracasos escolares. Este itinerario comparte algunas de las características del grupo que Dubar (1991) entiende como sometido a un proceso de exclusión tendente a integrarse en la identidad del trabajador, dado que las primeras experiencias profesionales se caracterizan por su precarización constante. Entre los jóvenes

entrevistados, se ha observado que esta situación de precarización no es necesariamente vivida como un proceso de exclusión, en parte a causa de la polisemia referencial con la que se da sentido a la propia situación que les permite trasladarse cognitiva y simbólicamente, generando que esta situación de precariedad y de posible exclusión no se integren como una característica central de su identidad.

### Experiencia social de control sobre el propio proyecto personal

Estos jóvenes no formulan una noción de tiempo ligada a la idea de progreso que oriente y de un sentido evolutivo al desarrollo personal. Más bien el transcurso del tiempo acaece sin sentido, sin una orientación definida por el actor. Hay una intensa **orientación hacia el presente concreto** junto a una escasa presencia de la dimensión temporal de futuro.

E, (600)..." igual, cualquier día me surge un trabajo de algo, un oficio que me guste, ...no sé, la verdad es que, (...) estoy un poco confuso, no sé, pa donde tirar, no, no... no lo sé, la verdad es que suelo hacer las cosas sobre la marcha, según me vayan surgiendo cosas, me meto en un lao, me meto en otro, y ya te digo, como hasta ahora, no sé si por mala suerte o por qué, ..no sé realmente lo que me gusta tampoco he encontrado lo que me..., espero que algún día encuentre lo mío..."

E,(320-345)..." me produce angustia, y... quizás también un poco de miedo, porque...yo ahora lo que me costaría mucho es por ejemplo volver a trabajar en un sitio como...el que te decía antes, en una cadena de montaje, (...) en un trabajo de esos que fuera un poco machacón, ...sería un palo, no?, ponerme a currar en un sitio así, no?, me sentiría muy agobiao, no?, parece que se me echaba el mundo encima, si no tuviera más remedio, pues sí, pero vamos, me preocupa..."

La vida profesional no es vivida en términos de progreso y hay una importante valoración de la suerte o el azar como factor de promoción. Se observa una ausencia de proyecto de porvenir. Dado el fuerte poder que atribuyen al ambiente frente al escaso poder con el que se perciben a sí mismos, no expresan una actitud de enfrentamiento a las condiciones precarias que definen su presente concreto. La intensa sensación de dependencia del entorno no les permite desarrollar un **proyecto de futuro**. La confusión en su proyecto de futuro les aboca, muchas veces, a autoinculpaciones, que refuerzan su sentimiento de impotencia.

E, (1150)..."y sobre todo cargarme las pilas, coger fuerza y ponerme a estudiar, no sé, me gustaría tenerlo primero claro que es lo que..."

Expresan escasas esperanzas de una evolución profesional y sus ambiciones se limitan muchas veces al hecho de poder mantener su trabajo. La estabilidad (seguridad laboral) constituye uno de los rasgos más valorados de su trabajo. Manifiestan un intenso sentimiento de impotencia y

fatalismo, que va a explicar la falta de acción dirigida a la transformación de los propios condicionantes. El proyecto personal no se orienta hacia la transformación de su propia condición porque no se percibe la posibilidad de un control del sujeto sobre este proyecto. Dado el escaso poder con el que se percibe el sujeto, la situación laboral supone una importante amenaza.

### Representación social de la posición del sujeto en el mundo

Se plantea una pluralidad semántica de espacios y de realidades que integran el universo de lo real. De este modo, las leyes que rigen el funcionamiento del mundo varían en función del espacio (laboral y no laboral) de este mundo. El ámbito laboral se rige por una jerarquía de poder en la que el sujeto ocupa las posiciones más bajas. Predomina una actitud de oposición frente a dichas condiciones de subordinación, pero, sin embargo, escasas veces parece encontrar los canales adecuados para su expresión. Manifiestan una actitud bastante adaptativa, en parte a causa de la interiorización y naturalización que se hace de dicha diferenciación grupal. La forma de reacción frente a esa subordinación consiste a menudo en una traslación simbólica del trabajo hacia el tiempo "libre", ya que se percibe al espacio de ocio como determinado por reglas independientes del mundo laboral. Esto estimula una actitud adaptativa a una situación precaria. El tiempo libre aparece así como un ámbito de libertad y de expresión plena del sujeto. Por tanto, en la representación acerca del mundo, estos sujetos diferencian entre el espacio laboral (coerción, presión, subordinación) y el espacio de ocio (espacio de dignificación, de libertad y de compensación de la subordinación). Sin embargo, la diferenciación no es más que aparente, ya que las condiciones coactivas y precarias que caracterizan a las situaciones laborales de estos sujetos hacen que el tiempo libre se vea también muy afectado por el tiempo de trabajo. Además, no sólo el tiempo libre puede mostrarse como un espacio de dignificación sino que también la diferenciación formulada entre el trabajo como valor y la actividad laboral concreta desarrollada por el trabajador permite que éste juzge también al trabajo como una actividad potencialmente dignificante.

### Formas lógico discursivas predominantes

Las afirmaciones de estos sujetos suelen tener un carácter **particular, relativo** (... "yo creo que" E, (885,905,915,225...), "yo pienso que" -E, (890,910), "lo que veo yo" -E,(895)...). Esto hace que se expresen fundamentalmente opiniones y se subraye el carácter particular de dichas opiniones, frente al carácter objetivo y universal de la expresión de opiniones como verdades universales del grupo de Inversión y en menor medida del grupo de los Deslizados. Los fundamentos de las



opiniones se basan más en gustos y apetencias que en filosofías morales o expresiones de concepciones del mundo. No siempre se busca una razón que explique sus comportamientos, pareciendo así no obedecer siempre a principios causales y dando un importante peso al papel del azar.

(E,35-40)..."yo creo que me cansé un poquito de estudiar, no sé por qué razón, los últimos años, no sé, pues ya era un poco cachondeo, no te lo tomabas en serio, mucha juerga...y me notaba que iba fallando, porque no tenía fuerzas, que lo iba dejando, decidí dejarlo, no?..."

El sujeto del discurso apenas aparece: se funde en un "todo el mundo" o en un "nosotros" o en un "se" impersonal. Por tanto, hay una escasa referencia al "yo" como base y principio de argumentación. Para hablar del sujeto del discurso, se utiliza muchas veces un término impersonal. Todo parece ser causado externamente, más que por el sujeto, por la situación. El receptor participa en gran medida en el desarrollo del discurso ("no sé si te imaginas", E, 95, "lo que decías tú" , E, 330, 800, "pues mira" E,60, ¿no?, etc). Esto contrasta con el discurso autorreferenciado predominante en la trayectoria de los deslizados. El sujeto se distancia con respecto a sus propias afirmaciones.

En la pluralidad de campos semánticos en torno a los cuales se articula su discurso prevalece la dimensión espacial (trabajo/ tiempo libre) sobre la temporal (presente/pasado/futuro). Es más, puede advertirse la ausencia de esta última dimensión de futuro, dado el profundo anclaje en el presente y la importante valoración de la estabilidad profesional y vital.

### Identidades laborales<sup>1</sup>

La alta jerarquización, que caracteriza a la situación laboral de gran parte de estos jóvenes en situaciones laborales descualificadas, sobre todo en el sector secundario, es juzgada bajo una doble visión. Por un lado, esta situación estimula procesos de autovaloración como trabajador basados en una definición de sí dirigida contra la jerarquía. Sin embargo, no siempre se mantiene una actitud conflictiva con éstas, pues aunque se considere censurable tal situación de subordinación, ésta, muchas veces, se naturaliza, a causa de las carencias educativas y profesionales de muchos

---

<sup>1</sup> Estas identidades laborales serán entendidas en el sentido que lo hace Sainsaulieu (1977) como formas de situarse en la organización y de intervenir como actor colectivo. Se trata, por tanto, de una reflexión sobre la dimensión más estructurante de la identidad en la esfera sociolaboral.

de estos trabajadores, que pueden ser vividas como un déficit.

La edad juega también un papel importante en el establecimiento de potenciales relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Se observa que la inadaptación a las exigencias de la empresa puede ser interpretada, a veces, como un símbolo de inmadurez por parte de otros trabajadores adultos, haciéndose así que los cambios continuos de los trabajadores jóvenes constituyan más un objeto de sanción que un símbolo de una voluntad de progreso. De cara a los mismos jóvenes, su condición juvenil es fuertemente valorada y manifiestan, muchas veces, un cierto distanciamiento y desconfianza respecto a la legalidad adulta. "Juventud" significa, para estos jóvenes, libertad, optimismo e irrealidad. Se es joven en el tiempo libre. El trabajo requiere comportamientos asociados a una identidad adulta, por lo cual, se juzgan, muchas veces, como potencialmente represivos.

Se observa también una clara polarización en función del sexo en las distintas ocupaciones, de tal modo que a veces los varones fundamentan el reconocimiento profesional en una desigualdad natural con el otro sexo. De hecho, algunos sectores laborales se caracterizan por la exacerbación de valores que han sido considerados tradicionalmente como propiamente masculinos (coraje, iniciativa, independencia) entre el grupo de iguales. De este modo, el hecho de observar que un trabajo puede ser realizado también por mujeres puede actuar como una base de desmotivación profesional.

Mantienen, por otro lado, un alto grado de desconfianza y una fuerte relación de dependencia con las jerarquías, estimulándose, de este modo, actitudes defensivas. Sin embargo, la relación paternalista y más personalizada mantenida en algunos casos con las jerarquías genera actitudes ambivalentes hacia éstas.

### Inserción sociolaboral

Dadas las precarias condiciones laborales y las escasas expectativas de salida de su situación, la situación laboral puede constituir una amenaza a la dignidad del sujeto. Esto se agrava en el caso de estos jóvenes, ya que se observan escasas salidas de esta situación al verse el sujeto demasiado dependiente de las condiciones del mercado de trabajo. El ingreso al mercado de trabajo aparece como algo no planificado, fuera del control del individuo. El "azar" parece así dirigir gran parte de los acontecimientos, lo cual anula un posible sentido de proyecto. Junto a esta inculpa-

su situación a las condiciones del mercado laboral, expresan, a veces también, importantes autoinculpaciones (dificultad de definir objetivos y confusión en el proyecto personal), que les hunde todavía más en su sentimiento de impotencia.

La emancipación familiar agrava, por un lado, la situación ya que aumenta la presión para el mantenimiento de una cierta continuidad productiva y disminuye la posibilidad de mantener una actitud selectiva en el mercado de trabajo, al hacerse más urgente la necesidad de tener un salario mínimo<sup>2</sup>. Pero, por otro lado, también la mejora, ya que permite mantener una mayor autonomía en el tiempo libre<sup>3</sup>, evitando la situación de algunos jóvenes, para quienes, dada la situación intermedia de independencia familiar en la que se encuentran (autonomía económica pero permanencia en el hogar paterno), el tiempo libre, que podría actuar como compensación del trabajo, no es tan "libre". La condición de dependencia y subordinación en el trabajo continúa también en cierta manera fuera de su entorno laboral, en su ámbito familiar.

La familia de procedencia tiene un importante papel en distintos aspectos que varían desde los criterios de selección laboral y la forma de acceder al mercado de trabajo hasta las dimensiones valoradas en el trabajo. Las expectativas laborales de estos jóvenes son muy bajas y se consideran ya afortunados por la mera posesión de trabajo. Estas bajas expectativas hacen que se busquen recompensas acordes a su situación, conduciendo a un bloqueo en la capacidad de transformación de sus condiciones de existencia. El acceso al mercado de trabajo se realiza relativamente pronto, lo que les pone tempranamente en contacto con el mundo del trabajo. El fracaso escolar ocasiona la salida temprana de la escuela y la búsqueda de espacios alternativos de afirmación personal. El bajo nivel educativo puede impedir, algunas veces, la definición de las situaciones de explotación como injustas y en ese caso no se ofrece una reacción sino que sus reivindicaciones se pueden restringir a los componentes expresivos de la interacción jerárquica, sin cuestionarse las bases de ejercicio de ese poder autoritario.

Mantienen una relación fundamentalmente instrumental con el trabajo, pero no exclusiva, ya que

---

<sup>2</sup> Ya vimos el carácter irreversible bajo el que era vivido dicho proceso de emancipación familiar

<sup>3</sup> Al menos en el caso de los sujetos entrevistados en esta muestra en la que ningún joven ha creado su propio núcleo familiar

para muchos de estos sujetos es dominante en su escala de prioridades la posición ocupada frente a las jerarquías y a los compañeros, más que la retribución conseguida. Es más, el salario puede convertirse en un elemento más del orden expresivo dominante en la empresa, en cuanto que se valora no sólo la capacidad adquisitiva de dicho salario, sino también el reconocimiento de la contribución realizada a nivel de la tarea.

La orientación al trabajo de estos jóvenes va a verse, por tanto, muy influida por las relaciones personales definidas en el lugar de trabajo. Mantienen una gran dependencia con sus compañeros, tal vez como consecuencia de la extendida sensación de amenaza con la que se percibe el lugar de trabajo. Esta sensación de amenaza les mantiene en una posición defensiva (y al mismo tiempo dependiente) frente a los "otros". Por ello, la implicación y satisfacción en el trabajo dependen de esta dimensión fundamentalmente.

## 2. Reproducción de la situación social de las capas medias

Los sujetos que han seguido esta trayectoria se caracterizan por proceder de clases medias, disponer de un alto nivel educativo y llevar a cabo actividades cualificadas.

- Experiencia social de control sobre el propio proyecto personal- La evolución del tiempo acaece como un proceso de desarrollo y conquista crecientes. El tiempo es entendido como una entidad abstracta controlada por el sujeto. El tiempo se crea, se modifica, se transforma. Es un tiempo manipulable, condicionado a un sujeto dominador y poderoso. Al contrario que los jóvenes anteriores, es la evolución, más que la estabilidad, un aspecto central de sus lógicas de acción.

La concepción de individuo que subyace en sus argumentaciones, resultado, en cierto modo, de su ambiente social de procedencia, es la de un sujeto autodeterminado, centro de conducta y de acción. La tendencia a considerar distintos factores en la explicación de los acontecimientos les induce a tener también en cuenta el papel de la situación en el comportamiento del individuo. Ya que ésta influye en el individuo, la "misión" del sujeto consistiría en la superación de esta influencia para llevar a cabo unos objetivos definidos individualmente. El futuro se observa como indeterminado pero no amenazante, dadas las óptimas condiciones bajo las que se desarrolla su transición social.

- Representación social de la posición del sujeto en el mundo- Hay una búsqueda de las razones últimas que explican el comportamiento propio y ajeno, razones éstas que servirán como criterio para juzgar dicha conducta. Establece una diferenciación evaluativa en función de los criterios que rigen el comportamiento: criterios "pragmáticos" (de rendimiento y eficacia) frente a criterios "morales" (normas y obligaciones interiorizadas).

Fe3,(6)..."es que, Fe3. es que no te amoldas, es que cuando (...) tengas treinta años tú vas a cambiar, y digo no, y si cambio seré un pelagatos como tú, dice, bueno es que tu tienes unos ideales que yo tuve a tu edad, y luego con los años cambian y le digo espero no cambiar (...) lo que creo es que (...) no tenéis que amoldaros a una serie de gente que porque os paga dinero, y mucho en este caso, hacen lo que ellos quieran(...) yo parto del hecho de que nos tenemos que mover por ideas, (...) soy muy objetivo, yo, e..intento no enmarcarme ni en un sitio ni en otro, aunque la gente me enmarque, yo no me marco, intento ver siempre las cosas por encima..."

De este modo, el mundo estaría dividido para estos jóvenes entre los seres "responsables" que actúan por "principios" (sujetos propiamente dicho), esto es, deberes interiorizados y los individuos "sin principios" (sujetos en estado deficitario), impredecibles y moldeables según sus intereses particulares.

- Formas lógico- discursivas predominantes

El discurso se caracteriza por una afirmación permanente de la orientación interna del comportamiento (guiado por ideas y principios éticos). Manifiestan una gran capacidad de descentramiento. El énfasis constante en el discurso del poder intrínseco al sujeto (actor social) contrasta con la disposición a percibir la realidad de una forma multidimensional y compleja. Por ello, se consideran también los aspectos relacionados con el azar o el contexto, lo cual no anula que finalmente se reclame al individuo una actitud responsable frente a sus propios comportamientos.

EL individuo permanece a pesar del cambio de referencias abstractas en las que el sujeto se encuentra. Esta permanencia del yo en distintas situaciones no anula que también se manifieste un sujeto plural y multidimensional. Los ejes en torno a los cuales se estructura su discurso son fundamentalmente la demanda de responsabilidad y la expresión de la racionalidad como fundamentos legitimadores.

(Fe3, 22)..."es que yo me muevo mucho por lo que yo pienso, yo mismo..."

Esta afirmación de la **autodeterminación** del comportamiento va a fundamentar toda su forma de interactuar. Por ejemplo en la aceptación de una demanda laboral o interpersonal se reclama que se explicita el principio que la fundamenta. Si esta demanda se basa en principios de autoridad aparece como arbitraria y, por tanto, no es aceptada ya que sitúa al individuo en una posición subordinada. Sólo se aceptarán aquellos comportamientos basados en principios lógicos (racionalidad del intercambio) y se niegan aquellos fundamentados en criterios jerárquicos.

Fe3,(14, 50-55)..." a mí no me gusta decir esto es blanco porque es blanco, prefiero decir, esto es blanco porque lo ha pintado de blanco, entonces yo,(...) daba un razonamiento,(...)yo me apoyaba mucho en la experiencia"...

El criterio de la racionalidad se convierte en una importante base evaluativa y argumentativa. Sin embargo se entiende por racional, no lo que obedece a un principio, sino lo que se acepta como principio. Por tanto sólo son aceptables los comportamientos basados en lógicas equitativas ("racionales").

Fe3,(10, 5-55)..." una disciplina militar es una disciplina irracional, es una disciplina que las cosas se hacen porque se hacen, porque de repente al buen hombre que, se llama capitán, se le ha puesto en el pie izquierdo, se le ha metido una piedra en el zapato, y dice, todos a correr, y en una empresa no se actúa de manera irrazonable, se actúa en función de una ganancia, y se actúa en función de, si hago esto mejor pues gano más, o sea, existe una racionalidad, digamos, entonces la disciplina es distinta, yo no estoy en contra de disciplina, bueno, a medias, estoy en contra de disciplina irracional, de la disciplina, en el sentido de que, haz esto, porque si haces esto, obtendremos esto, yo eso no lo entiendo como disciplina, lo entiendo como bueno, estoy en la sociedad en la cual tengo que funcionar de alguna manera, si alguien de arriba me dice que haga esto porque obtengo un beneficio para mí, pues lo haré, pues estoy aprendiendo ,al igual que yo cuando esté arriba, le diré al de abajo, haz esto, no porque a mí me de la gana, sino porque tú si en vez de programar así, programas así, eh?, el programa que tu haces al ejecutarlo dura medio segundo más, o medio minuto más, las cosas hay que hacerlas porque se razonan, porque tienen un razonamiento, las cosas porque si no las entiendo..."

(Fe3)..."si yo tengo ideas para hacer una cosa y me creo capaz de llevarlas a cabo, ¿por qué no las voy a hacer?, bueno, si hay que mover a cuatro personas, y de las cuatro, una persona es capaz de llevar a las otras tres, porque no va a poner una persona allí (...) que no significa el pisar (...) o el ser superiores a ella, para mí el dirigir no significa ser superior, significa que en cierto momento yo voy a ser capaz de dirigirte, mejor que tú a mí, a lo mejor yo te dirijo, y a la siguiente vez que vayamos a trabajar juntos, tú estás más cualificado, y tú me vas a dirigir y yo lo voy a admitir ..."

### Identidad en el lugar de trabajo

Se afirma la particularidad insistentemente. La diferencia es la "marca", lo que les destina a algo más digno y diferente. Esta afirmación de la particularidad se manifiesta en los principios bajo los que se explica la toma de decisiones: su conducta es definida como resultado de sus ideas, de

sus concepciones de lo positivo y negativo.

Hay una valoración, por parte de los gestionarios de la organización, de la responsabilización, de la polivalencia y del cumplimiento de los propios proyectos. Las relaciones con la jerarquía no son conflictivas ya que hay un reconocimiento de las habilidades del trabajador, por parte de las jerarquías, que se manifiesta en la autonomía otorgada para la organización de la tarea. Hay una constante demanda de una reciprocidad en la relación no sólo con las jerarquías sino también con la organización.

### Representación social del trabajo

El trabajo es una experiencia profundamente valorada. El trabajo va a significar para estos profesionales un espacio legítimo donde buscar el desarrollo personal, con lo cual, la actividad laboral va a ser percibida como una experiencia autorreveladora de un tipo de sujeto creativo y autodeterminado. Muestran una actitud favorable a la movilidad y a una formación en constante progreso. Suelen ser sujetos muy implicados en su tarea, pero mantienen una actitud negativa hacia la proyección exclusiva y unidimensional hacia la tarea. El concepto de desarrollo mantenido por estos sujetos no es tanto un desarrollo acumulativo como polifacético. De este modo, no sólo la esfera laboral aparece como un espacio de desarrollo personal, sino también la esfera de ocio. Ambos espacios pueden entrar en contradicción en numerosas ocasiones, ya que el desarrollo de ciertas actividades profesionales puede demandar una vinculación completa del sujeto al trabajo. Tanto el espacio público como el privado son observados como ámbitos legítimos de búsqueda de desarrollo personal, ya que permiten el despliegue del individuo en distintas actividades. El tiempo libre, más que un tiempo vinculado al placer o descanso o a la satisfacción de necesidades materiales, constituye un espacio de satisfacción de necesidades expresivas (desarrollo, plenitud...).

Por otro lado, la orientación hacia el trabajo parece tener un carácter menos contextualizado (menos dependiente de la situación) y más abstracto (ligado al deber ser: ética profesional, cultura laboral). Esto es resultado, en parte, de su distinta orientación temporal. El recurso a conceptos y términos abstractos para dar razón de su condición laboral podría actuar como una afirmación de la autodeterminación del comportamiento.

El comportamiento profesional de los individuos pertenecientes a este grupo se caracteriza por su carácter individualista y atomizado. El desarrollo del sujeto se percibe como la condición más

importante para la orientación de la conducta; éste la dota de sentido y significado (dada su concepción de progreso). El individuo se relaciona fundamentalmente con la tarea y el papel de las relaciones sociales se traslada a un segundo término. Esto puede ser el resultado del carácter menos amenazante de dicho ambiente, ya que las condiciones de éste son más favorables. Como resultado del carácter atomizado e individualista del ambiente laboral, no se generan grandes problemas de lealtades conflictivas con distintos grupos de compañeros.

Muchas veces, estos sujetos se identifican en gran medida con la empresa, aunque se mantenga siempre una cierta distancia recelosa de ésta, expresada fundamentalmente en su comportamiento con los representantes jerárquicos. Sin embargo, su desconfianza no llega a los niveles del primer grupo ni tampoco se observa el carácter de oposición manifiesta entre los objetivos de la organización y los objetivos del individuo. El mayor nivel de autonomía bajo el que se cree ejercer la actividad laboral, así como el reconocimiento de la cualificación y de la capacidad creativa del trabajador, que caracteriza a algunos sectores profesionales cualificados, diluyen el carácter conflictivo de las relaciones con la jerarquía. El sujeto participa, muchas veces, en los objetivos de la empresa, pero también desea mantener su poder negociador y autónomo. La situación de trabajo no es definida en términos conflictivos, sino que se expresa una concepción de ésta ligada al intercambio.

## TRAYECTORIAS DE MOVILIDAD:

### MOVILIDAD DESCENDENTE

#### 3. Itinerario de los deslizados

Este itinerario caracteriza a algunos jóvenes en situación de movilidad social descendente y con escasas posibilidades de una eventual promoción a causa de la no disposición de títulos académicos que les permitan modificar su actual situación. Hemos adoptado para denominar este grupo el término de "deslizados" que Wilenski y Edwards, (1959) han utilizado para calificar a estos sujetos.

#### - Experiencia social de control sobre el proyecto personal .-

El desarrollo temporal encierra un sentido: un progreso hacia un estado mejor. Prevalece una notable orientación hacia el futuro que no permite, en muchos casos, invertir en el presente. Esta concepción de tiempo ligada al progreso va acompañada, paradójicamente, de la contraria: el



tiempo como deterioro (proyección hacia el pasado). Según esta concepción, la evolución del tiempo implica una degradación. Predomina, por tanto, una negación del presente y una orientación importante hacia el futuro desde el pasado. El pasado es juzgado con la misma ambivalencia con la que interpreta el futuro, como resultado, tal vez, de procesos de autoinculpación por su situación actual de desclasamiento. Esta situación es vivida, en parte, como un fracaso, ya que, a veces, se plantea como resultado de la incapacidad del sujeto para asumir responsabilidades u objetivos, pero, en parte, no se juzga como tal, ya que se manifiesta una fuerte confianza en el futuro.

(Tr, 1325-45)... "no, antes no sabía lo que iba a ser, no sabía lo que quería ... pensaba que, el día de mañana no iba a ser nada, porque no encontraba lo que yo quería, en cambio en cuanto cogí lo de protésico mental y ví que me gustaba, pues ya me sentí como más seguro, pensando que voy a conseguir trabajo, (...) no me da miedo, tengo bastante pensao que voy a llegar a algo (...) al llegar a casa muchas veces lo piensas y dices, (...) tengo mis amigos, (...) pero creciendo ellos tendrán su trabajo, tendrán sus cosas, y quien sabe si yo las tendré, (..) pensaba que no sabía lo que iba a hacer, no iba a tener nada, pero claro, luego ya, ya encontré algo, algo que hacer..."

Por tanto, por un lado manifiestan una fuerte creencia en el poder de agencia intrínseco en todo sujeto. La creencia en esta teoría explicativa del comportamiento no anula el poder explicativo que otorgan también a la situación social y laboral. Es decir, tanto la situación como el individuo pueden actuar como importantes factores explicativos del comportamiento. Así, estos jóvenes perciben un cierto control sobre la situación laboral, aunque permanezca un fuerte sentimiento de impotencia.

#### - Representación social de la posición del sujeto en el mundo. -

La inserción al trabajo es vivida por estos jóvenes como la entrada "en el mundo real". El individuo está sometido a una constante alerta ante la amenaza de una "realidad" abstracta cuyos principios parecen contradecir concepciones importantes del mundo del que procedía. La posición del sujeto a lo largo del discurso varía entre la mera aceptación de estos principios como inevitables, y por tanto indiscutibles, y la lucha quiijotesca y simbólica contra una realidad que no corresponde con su forma de ver las cosas.

#### Formas lógico-discursivas predominantes:

El discurso de estos sujetos se caracteriza por afirmaciones totalizantes organizadas en torno a razones profundas que rigen todo comportamiento (sobresaturación causal en el esquema de explicación causal de Windisch, 1982), gran centramiento cognitivo, causalidad segmentada,

sobresaturación causal y causalidad contingente, en palabras del autor anterior. Lo más característico de la estructura argumentativa de los sujetos que pertenecen a este grupo es la polisemia de muchos de sus conceptos, como estrategia de huida de una realidad a otra. Es decir, se crean oposiciones dicotómicas en los conceptos con las que se desplaza el individuo de una referencia significativa hacia otra.

(Tr, 275-330) "...yo lo que quiero es, es ganar mucho, pero para, para no poder trabajar, o sea ganando mucho puedes pagar a gente y quedarte con poco dinero, para con ese dinero poder vivir bien, porque yo lo que no quiero es pasarme la vida trabajando, porque mi padre, mi padre lo ha hecho, y..., y según mi criterio no tuvo juventud ... o sea, desde los 16 años trabajando en serio, o sea que, yo quiero vivir (¿Piensas que cuando trabajas no vives o no tienes juventud? )...No, es que es diferente, es que, a lo mejor si tienes un buen trabajo y tienes un solo hijo, pero es que, que quieras que no tener varios hijos te da mucha responsabilidad (...) no puedes jugarte el trabajo porque pierdes la casa, es otra vida (...). (¿Y si no adoptaras ese tipo de responsabilidades y tuvieras un trabajo que te gustara, crees que tampoco eso sería vivir?) No, no es lo mismo, o sea, sí, te puedes realizar en un trabajo, pero no hay nada como tener unos amigos, hacer viajes, ver, ver mundo, no sé, un montón de cosas que hay que hacer (T, 375-410) (¿Tú piensas que es importante hacer muchas cosas?) Yo estoy convencido, conocer gente...es lo más importante de todo (¿Por qué?) Porque me gusta conocer a gente, (...), sitios, lugares, no lo sé, es lo más divertido... (..Pero en el trabajo también puedes conocer gente)... sí, pero siempre es diferente, si son tus empleados siempre tienes que mantener un poco cierta distancia aunque no quieras, por muy bien que te lleves con ellos, pues tienes que, eso, te tienen que respetar y, y luego te puedes ir con ellos de marcha, pero ya no es lo mismo..."

Es un discurso que se fundamenta en el establecimiento de antinomias conceptuales: hablar de joven en relación a adulto, del presente en relación al futuro, del trabajo en relación al tiempo libre. Por ejemplo, el tiempo libre, que sirve como compensación del trabajo, es el tiempo donde realmente se vive (frente al trabajo como espacio de alienación y de aburrimiento). El tiempo libre del futuro es condición también de alienación (consecución de una familia y consiguiente responsabilidad y dependencia) con lo cual hay también una fuerte valoración del presente como un momento de tregua (de no responsabilidades familiares futuras), con lo cual, juventud aparece como sinónimo de libertad. Esta estructura argumentativa aparentemente contradictoria debe entenderse desde su diferenciación real/ideal. Así, su presente se juzga como negativo pues se proyecta en un futuro (ideal) pero tampoco se desea abandonar su presente por la percepción pesimista del futuro (real). Se trata, por tanto, de un discurso contradictorio aparentemente, pero que sin embargo no anula su estructura lógica, ya que se desarrolla en planos cognitivos diferentes. Esto permite que la adaptación a la situación no implique una resignación y supeditación a ésta. Esta forma de argumentación es resultado de su huida del presente, ya que estas dualidades en los conceptos permiten evitar el enfrentamiento a una realidad presente percibida negativamente.

Estos jóvenes manifiestan un elevado centramiento cognitivo y evaluativo. Es un discurso muy marcado por la presencia de la primera persona, tanto para dar razón de éxitos como de fracasos. Esta explicación basada en la atribución interna de comportamientos les hunde todavía más en su sensación de fracaso y de fragilidad. Tal vez por ello crean espacios alternativos donde trasladarse, cognitiva y afectivamente, cuando las condiciones del discurso así lo requieren.

#### - Criterios de identidad

Dada la abundante polisemia de su discurso, estos sujetos manifiestan distintas estructuras de identidad. Considerando el componente tiempo, se hace relevante la dicotomía joven/adulto, en donde ambos polos pueden funcionar tanto como un criterio de identidad (la juventud como transición a una condición adulta) como de contraste (oposición generacional). La orientación hacia el mundo adulto, intensamente mediada por las referencias familiares, no impide la fuerte valoración de la condición juvenil. Si consideramos la variable espacio, podemos hablar de la polaridad espacio público/privado y en ambos polos encontramos criterios de identidad y de alteridad. Y así sucesivamente con distintos aspectos.

Expresan una búsqueda de la "normalidad" más que de la "diferencia". Sin embargo, la separación entre criterios de identidad y de diferencia no es tan clara, pues el individuo puede pertenecer a ambos grupos (en distintos momentos del discurso), lo que parece anular el sentido de la oposición.

#### - Inserción laboral

Estos jóvenes ingresan en el trabajo con una escasa formación profesional, lo que les aboca a desarrollar, muchas veces, actividades descualificadas. El contacto con las facetas más precarias del mundo laboral les proporciona una imagen negativa de sí mismos, que, sin embargo, no es determinante pues mantienen una gran confianza en el futuro. El ingreso laboral tiene como objetivo para muchos de esos sujetos la superación de una situación de fracaso escolar o de dependencia familiar percibida como negativa y amenazante a su autoconcepto. El trabajo sería, así, un medio de encontrarse a sí mismo. Implica el reconocimiento como sujeto adulto, autónomo e independiente, como actor social. Esta proyección en el mundo adulto hace que su presente se juzge desde este mundo adulto, lo cual genera un cierto sentido de disociación evaluativa. El estado adulto permite reconocimiento, pero también es fuente, para estos individuos, de pérdida y alienación. Implica grandes renunciaciones, pues el individuo se concibe a sí mismo ligado a ambas condiciones, joven y adulta. Esto hace que su evolución hacia esta condición sea observada de

modo dual, como un desarrollo tanto positivo (en cuanto que se observa como una posible salida de su precaria situación) como negativo (en cuanto a la pérdida que supone de su condición juvenil).

#### 4. Itinerario de inversión

Este itinerario caracteriza a jóvenes que, procedentes de las capas medias, ingresan en situaciones laborales descualificadas pero, al contrario que en el caso anterior, el curso de la vida activa del individuo puede permitir a éstos el regreso a la posición de partida (clase media). Esta situación, bastante habitual a juzgar por lo que han planteado diversos autores (Goldthorpe, 1982, Cachón, 1989), muestra la falsedad de la idea tan extendida acerca de la presencia de frecuentes procesos de movilidad social, ascendente o descendente. En palabras de Cachón, (1989) ... "por diversas vías es posible detectar cambios ocupacionales a lo largo de la carrera del individuo que, lejos de constituir procesos de movilidad (social) en el sentido de producir un alejamiento respecto de su posición de origen, constituyen procesos de contramovilidad social, por cuanto contribuyen a que el individuo recupere ... su posición de origen, temporalmente perdida".. (p:528).

#### - Representación social del tiempo

Expresan una concepción circular de tiempo: el regreso al punto de partida. Prevalece una intensa proyección hacia el futuro, sin desvincularse de la situación presente. El presente es vivido como inversión para el futuro; por tanto es esta última dimensión temporal la que realmente dota de sentido al presente. El pasado es una referencia también fundamental ya que su orientación de futuro se fundamenta en el regreso a la situación de procedencia.

El modelo de explicación del comportamiento prevaleciente pone el acento en el control interno individual. Pero se otorga también a la situación un gran poder explicativo, dado el alto grado de control que se deriva de las así llamadas "leyes de la realidad". Estas leyes estimulan un tipo de desarrollo personal y social, sin que el sujeto pueda intervenir frente a éstas, matizándose, de este modo, el poder del individuo. La superación de la subordinación (laboral, social) se efectúa a través del desarrollo personal (vinculado a la edad, nivel educativo, conocimiento), de tal modo que se interioriza la situación de subordinación social fundamentada en la carencia de dichas características (experiencia social, educativa...), apareciendo así como un déficit personal. Se censura la posición en la que esta subordinación sitúa al individuo, no los principios que fundamentan tal subordinación.

### Representación social de la posición del sujeto en el mundo

El mundo es dividido entre el espacio familiar ordenado y protegido y el espacio extrafamiliar, desordenado y amenazante. La diferenciación entre ambos mundos se fundamenta, no sólo en los principios con los que se rigen dichos espacios, sino también en la posición en la que sitúan al sujeto. En el ámbito familiar, el individuo dispone de una gran capacidad de control interno, mientras que en el espacio laboral se otorga un gran poder a la situación, tal vez como resultado de los altos niveles de dependencia interpersonal que caracteriza a los sectores laborales a los que ingresan.

Pa,(695-750) ..." mi carrera que das de todo, te puedes defender perfectamente en tu vida diaria, que es lo que quería yo, porque luego si tienes cualquier problema, cualquier cosa, y no sabes que hacer, y es que además te toman el pelo, entonces, lo que quiero yo es, poder llegar a tener ese conocimiento para poder defenderte (...) yo considero por ejemplo que la vida está de secretaria,... yo la discrimino, si quieres que te diga la verdad, ..., porque a mí la gente que es secretaria (...) y que puede más de lo que da, ... la gente que no puede dar más de lo que da, vale, lo admito, que el pobre, pobrecillo o pobrecilla que no puede, que sólo vale para esto, vale, pero yo como sé que puedo dar más,... me molesta que se conformen con una situación (..) para mí es servil, que lo he vivido, yo estoy aquí de secretaria, a mí me mandan a comprar... no sé pasta de dientes y me tengo que ir a comprar pasta de dientes, y yo entiendo, o lo que sea, entonces es una situación de... inferioridad, entonces si tú puedes estar, no, superioridad, pero más o menos en un plano de igualdad, me gustaría más,(...)si puedes dar más, y te estás conformando con menos, aunque saques menos nota, ... para que, para quedarse en un despacho que la estén mandando, si ella se conforma bien, pero para mí, no, no está bien..."

Pa,(205-250) "te metes en un trabajo, y más bien aceptas todo lo que te dan, tú te dicen, tal y tal, trabajas tantas horas, tantos días, y tú solamente lo tomas o lo dejas... sin que tú puedas decir ni una sola palabra, yo creo que sí, ya si tienes un trabajo y has vivido a lo mejor una, un día que no hayas podido ir al, te hayas lanzado a dar tus opiniones, pues yo creo que maduras en ese aspecto,..."

El espacio social es definido como un espacio de competencias y enfrentamientos en todos los ámbitos, dialéctico y laboral. El mundo se representa bajo una imagen selvática, que promueve actitudes defensivas. Ante esta amenaza, la principal estrategia de defensa planteada es la superación de la subordinación vinculada a la condición juvenil, laboral o educativa. Hay una afirmación discursiva del carácter voluntarista de todo sujeto humano que hace de la superación de la dependencia sociolaboral un objetivo de todo individuo que se precie como tal.

#### - Formas lógico- discursivas predominantes

Predomina el uso de la primera persona del pronombre personal. Hay una constante afirmación del carácter voluntarista del sujeto y una frecuente utilización de juicios de valor y de afirmaciones universales ("todo el mundo"). Predomina abundantemente una traslación simbólica del sujeto del discurso en distintos planos (familia/trabajo; pasado/futuro). Prevalece un tipo de

explicación que acude a la causalidad múltiple y en algunas ocasiones a la sobresaturación causal (en la terminología de Windisch, 1985). Los criterios de racionalidad y de intercambio actúan como importantes criterios de legitimidad del comportamiento.

Pa, (1140)... "la verdad es que califico a las personas, por como ellas se han comportado conmigo, y yo ya sé a que atenerme con una persona, digo, esta ya no la vuelvo a pedir ni un favor, ...para que te mire por encima del hombro, ni te lo devuelva luego..."

La estructura argumentativa se caracteriza por juicios categóricos, evaluaciones diferenciadas y causalidades plurales. La forma de argumentar no sería plantear que es mejor o no mejor, ni cuál es su postura, sino cuál es la única forma de actuar si quieres ser calificado de "persona" (dueño de tí mismo y de la situación). La imagen expresada no es sólo una identidad más sino que es la única posible.

#### - Criterios de identidad

Suelen mantener relaciones bastante individualizadas con sus compañeros y un notable distanciamiento respecto de las normas informales definidas en el lugar de trabajo. Expresan a veces problemas de inadaptación especialmente con los compañeros, en mayor medida que con las mismas jerarquías con quienes pueden mantener relaciones más cooperativas. No parecen pertenecer a ningún colectivo interno de los trabajadores.

Hay una constante afirmación de la particularidad y de la distintividad. Si algunos de los jóvenes anteriormente mencionados trataban de reforzar lo común, para estos individuos es importante la diferencia. La distinción se plantea en función del carácter voluntarioso bajo el que se explica el comportamiento: Esta diferencia viene definida por el nivel educativo, pero también por la familia de procedencia. Así entiende Pa. la relación entre nivel educativo y subordinación social:

Pa,(635-675) ..." el tener una conversación y que sepas llevar el hilo y madura con otra persona; pero, claro es que mucha gente, como no sabe, (...), le comen al pobre, porque claro que le van a decir, te dicen, esto es así, aunque esté mal, como tú no lo sabes, no puedes decir que no, entonces si tú tienes unas bases, y unos razonamientos, entonces te dicen, oye tú tienes que trabajar aquí tantas horas, oye pues no, mira el contrato de trabajo dura tantos,(...) en mí caso ha venido por la carrera, (...) yo no podría haber estado sin hacer una carrera, o sea, para mí es fundamental tener unos estudios.."

Pa,(795-810)... "la sociedad, el machismo, y la sociedad, la situación de la secretaria, que es el caso más claro que puedes tener de ese tipo de inferioridad, es que la sociedad está impuesto así, las secretarías de este país,...porque les tienen que mandar ... y te tienes que callar la boca y hacerlo, yo para eso no..."

Uno de los principios de fundamento de la acción más importantes es la búsqueda continua de superación de posiciones de subordinación, diferenciándose de aquellos individuos calificados como "conformistas" (Pa,750) por su actitud de manifiesta aceptación de una condición de subordinación jerárquica. Dada su definición de la "norma opresora", la actitud de resistencia será entendida (por este grupo), más que como una oposición a dicha norma, una búsqueda de una posición social que reduzca la vulnerabilidad del sujeto. Por tanto, la actitud activa ("rebelde") no se dirige al cambio de la sociedad y de su realidad definida, sino que más bien la rebeldía consistiría en la afirmación de dicha realidad.

Hay una constante reivindicación de la autonomía, de la vocación y de la creación y una afirmación del carácter personalizado de las iniciativas y decisiones como una forma de acceso a la realización de sí.

#### - Inserción laboral

Viven su condición laboral como una situación provisoria encaminada al desarrollo de su proyecto profesional. Si bien mantienen por un lado una concepción de individuo como sujeto móvil, dinámico, polifacético, en progresiva búsqueda de desarrollo, esta referencia normativa entra en contradicción con la posición laboral presente. Esto, sin embargo, no anula la importancia de tal referencia. Se busca desarrollo personal con la realización de la tarea, aún en condiciones laborales (trabajo monótono, rutinario, escasa creatividad...) que parecen, en principio, no permitirlo. Esto, tal vez, se explica por el carácter transitorio bajo el que se interpreta el presente. Por ello, a pesar de la monotonía y descualificación de la actividad laboral presente, el individuo encuentra espacios de creatividad en el trabajo, reformulándose, en cierta medida, las condiciones de precariedad de este trabajo. El presente laboral es observado como un espacio de inversión para su condición futura. A pesar de esa orientación al futuro con la que se dota de sentido al presente, su presente laboral sigue ejerciendo una importante influencia. El contexto laboral posee una mayor capacidad de influencia, pues les pone en contacto con una realidad diferente de aquella definida en su entorno de procedencia. El proceso de transición laboral supone una nueva relación con el mundo y nuevas filosofías de vida. Esta transición puede estimular una modificación de los términos con los que se perciben algunas facetas de la realidad. Sin embargo, ya que la mayoría de estos individuos no se han emancipado de su familia de origen, ésta sigue teniendo un papel central, matizándose, en gran medida el potencial poder socializador de la experiencia laboral. Por tanto, las experiencias familiares y laborales transmiten mundos muy

diferentes e imágenes de sí divergentes, que, sin embargo, no entran en contradicción por su fuerte orientación hacia el futuro. La socialización anticipatoria tiene, de este modo, un papel central, no sólo en la definición de vocaciones, necesidades, aspiraciones y habilidades, sino también en la aceptación y definición de la situación y por tanto en la orientación hacia el trabajo.

En resumen, son individuos para los que su ingreso al trabajo presenta un papel peculiar, ya que les pone en contacto con nuevos marcos de referencia, pero sin embargo se ve matizado dicho potencial socializador a causa de su situación familiar (permanencia en el hogar de origen) y de su orientación hacia el futuro. El contexto familiar de procedencia y su inversión en el futuro van a influir en la construcción de sentido en la situación laboral. La socialización anticipatoria tendrá de este modo un papel fundamental, no sólo en la definición de vocaciones, necesidades, aspiraciones, posibilidades y habilidades, sino también en la aceptación y definición de la situación y por tanto en la orientación hacia el trabajo.

Las relaciones personales en el lugar de trabajo juegan un importante papel, aunque este papel se ve matizado por el carácter transitorio con el que se percibe su condición actual. Además, ya que se destaca el papel de las diferencias educativas, se califica a los mismos compañeros de incompletos o pasivos. El aspecto más valorado del trabajo es el desarrollo personal.

El trabajo, además de una inversión para el futuro, es observado como un medio de acceso al mundo del trabajo. Por ello, el trabajo implica, por un lado, reconocimiento social como adulto y trabajador, pero por otro lado supone una degradación, por la posición transitoria de desclasamiento en la que sitúa al trabajador.

## MOVILIDAD ASCENDENTE

### 5. Itinerario de movilidad ascendente

En esta situación de movilidad social ascendente se encuentran sujetos que, procedentes de clases trabajadoras, han alcanzado altos niveles educativos y profesionales



### Experiencia social de control sobre el proyecto personal

Predomina entre estos jóvenes una marcada orientación hacia el presente concreto aunque el futuro actúa también como una dimensión importante. Expresan una cierta idea de continuidad presente/pasado/futuro como una afirmación del individuo que actúa.

Expresan estos sujetos una visión optimista de la realidad. El mundo se juzga como controlable, no amenazante y en proceso de desarrollo. El hecho de que se mantenga una gran confianza en la capacidad individual de control interno hace que la situación no suponga una gran amenaza para el sujeto. Si bien el futuro no aparece como una dimensión amenazante, tampoco hay una gran proyección en éste, ya que se mantiene también una intensa valoración del presente. Su propia experiencia de movilidad social junto al carácter poco amenazante de su futuro estimula una fuerte sensación de control del propio proyecto personal.

### Representación social de la posición del sujeto en el mundo

Algunos de los jóvenes que pertenecen a este grupo establecen dicotomías valorativas en función del nivel educativo. Curiosamente algunos de estos sujetos parecen censurar muchas de las características que definen a los sujetos que forman parte de su contexto de procedencia (especialmente el nivel educativo), como si se deseara acentuar la distancia que les separa de éste. En este caso, se establece una conexión entre desarrollo moral y nivel educativo y profesional. Se establece una relación entre respeto de las "normas cívicas" y un mayor nivel de desarrollo. Algunos de los valores vinculados a la modernidad (la razón, la ciencia) actúan como importantes bases de fundamentación y de sentido de la acción. Un escaso nivel educativo se traduce, para muchos de estos sujetos, en un bloqueo en el desarrollo humano. La cuestión no se plantea en términos de aceptación o no aceptación de normas diferentes de comportamiento, sino de la "maldad" intrínseca de estos sujetos.

M, (225-305)... " hay una diferencia por ejemplo enorme (...) estamos muy cerca de la gente de mantenimiento, que son electricistas, que son gente que arreglan videos (...) con ellos por ejemplo, es que nos llevamos mal, o sea, no nos llevamos, porque, no sé, es otra gente, es otro... yo creo que ellos mismos se sienten inferiores, porque dicen, hay igual somos electricistas, entre esta gente (...) ellos mismos también, se hacen ganar esa... esa familia, pero no sé que pasa, pero realmente, yo creo que hay diferencia entre la gente que estudia, y la gente que no ha estudiado, o que se ha relacionado con otro tipo... de gente, no sé, de trabajadores, de... no sé albañiles, eso, no sé es que es otra vida, no sé (¿Y por qué crees que se da esto?)... por ejemplo con ellos no congeniamos, tampoco nos vemos mucho; pero no sé al principio empezábamos como un poco todos, y nos hemos ido separando de la gente ésta, porque es que no, no congenias, o sea no puedes hablar con ellos, no te comunican nada, no te aportan casi nada.. (¿ No tenéis los mismos temas de

conversación?) Claro, nada, nada, nada (...) es otro mundo; hay muchas diferencias desde luego(...) ... es que realmente los ves mal (...) y el único que se salva un poco, bueno que se salva, que está con nuestro grupo, y que nos llevamos muy bien con él, un chico muy majo, pues es, es más joven, los otros son mayores, este chico tendrá 23 años, y si, ya nos llevamos mejor con él, y tampoco ha estudiado... carrera, pero ya es mejor, en cambio los otros que tienen 28, alguno 32 y tal ...puf... es que no tienes nada de que hablar, no, no conectas (...) pongo el caso de este chico de 23 años que está en nuestro grupo, que ha hecho cursos de informática y tal y es un chico majísimo, super respetuoso, super agradable, y muy, de mente muy abierta, pero es que hay mucha gente, que...es que es de mente muy cerrada, y que son como, como un poco malos, no, que están siempre ahí, a escuchar ..no sé, yo creo que estudiar influye..."

Los mundos de distintos grupos interprofesionales se mantienen desvinculados entre sí.

### Formas lógico-discursivas predominantes

El nivel educativo adquiere, para algunos de estos jóvenes, un papel central como factor explicativo. Sin embargo, otros jóvenes de este grupo mantienen un tipo de discurso mucho más relativizado y plural, así como un predominio de causalidad múltiple.

El discurso de aquellos jóvenes que dan una papel central al nivel educativo se caracteriza por el predominio del paradigma de la desviación de Windisch (1982): (extrapolación de diferencias psicológicas o éticas a partir de diferencias cognitivas).

### Criterios de identidad

Para algunos de estos sujetos el nivel educativo va a actuar como criterio diferenciador para casi todo. Por ejemplo, la dicotomía establecida entre jóvenes y adultos se establece a partir de una concepción del "desarrollo mental y personal". Así, caracteriza a los jóvenes por su mayor apertura cognitiva ("mas abiertos de mente", " ampliar la mente"), y de esta categoría hace depender una diferencia psicosocial: el respeto a los otros. Las diferencias dentro del endogrupo (los jóvenes con un alto nivel educativo) se minimizan, estimulándose una fuerte cohesión grupal basada en el intercambio y la comunicación.

(M, 380-400)... "nosotros al principio, eramos igual un poco más diferentes, (..), porque veníamos de vidas diferentes, pero, es que nos hemos, sabes?, la gente ha dejado un poco como sus manías aparte, y se ha ido metiendo en el grupo (...) normalmente la gente viene de familia con bastante dinero, y tal, y que bueno, que se han ido amoldando, que al principio te hablan de viajes de coches, de no sé que, y luego, pues bueno, pues no sé, sabes que llevan otro tipo de vida, y en cambio pues se relacionan, acaban relacionándose en plan más normal,..."

## Inserción laboral

La capacidad de desarrollo y aprendizaje en el trabajo actúan como criterios fundamentales en los procesos de dotación de sentido a la experiencia laboral. El trabajo supone una toma de contacto con un ámbito que difiere del espacio de procedencia y que puede generar contradicciones entre dos tipos de referencias significativas.

Si algunos sujetos en esta situación mantienen una distancia evaluativa respecto a su trabajo, otros sujetos expresan su satisfacción de forma más afirmativa. La coerción de los primeros se transforma en comunicación por los segundos, lo anónimo en personalizado, la reificación en responsabilización, haciendo que la distancia con la que se percibe el trabajo por parte del primer grupo, se transforme en personalización y afirmación del yo, por parte de los segundos. Buscan desarrollo, progreso y, a la misma vez, respeto y sociabilidad. Ambos valoran el presente, y buscan una realización personal, tanto inmediata como futura y una fuerte creencia en el desarrollo, laboral y personal, así como en el poder de la razón como criterio de juicio y de desarrollo. Se observa una polaridad discursiva entre la búsqueda de una racionalidad colectiva (convenciones sociales, imperativos morales) del comportamiento laboral e interactivo y sus procesos de personalización (búsqueda de lo singular).

## Capítulo 2: DIFERENCIAS EN SU FORMA DE DOTAR DE SENTIDO A LA SITUACION DE TRABAJO

### 1. Concepciones de proyecto personal

1. Itinerario de reproducción social de las situaciones de clase trabajadora: Expresan un discurso anclado fundamentalmente en el presente, donde no hay apenas una referencias sobre el futuro.
2. Itinerario de reproducción social de las situaciones de las capas medias de la cúspide: Presentan una gran orientación hacia el futuro y en menor medida el presente.
3. Itinerario de los deslizados: Manifiestan una huída del presente y una gran ambigüedad

evaluativa del pasado.

4. Itinerario de inversión: Expresan una gran orientación hacia el futuro argumentado desde el pasado

5. Itinerario de movilidad ascendente: Manifiestan una gran valoración del presente y una percepción optimista del futuro. Las tres dimensiones temporales presente/pasado/futuro aparecen en una relación de continuidad.

## 2. Fuentes explicativas predominantes de la condición laboral

1. Itinerario de reproducción social de las situaciones de clase trabajadora: Los sujetos que pertenecen a este grupo manifiestan una gran sentimiento de impotencia y fatalismo.

2. Itinerario de reproducción social de las situaciones de las capas medias: Este grupo expresa una fuerte creencia en el poder del individuo sobre la situación.

3. Itinerario de los deslizados: Mantiene una actitud dicotómica entre la creencia en el poder del individuo y en el poder de la situación. La primera evita caer en una sensación de impotencia y la segunda permite evitar la autoinculpación ante una situación de desclasamiento

4. Itinerario de inversión: Está presente en este grupo una fuerte creencia en el poder del individuo. Se transmite un modelo normativo de actor social desde el entorno social de procedencia, lo que hace diferenciar valorativamente el espacio familiar (control personal) y el espacio extrafamiliar (coacción).

4. Itinerario de movilidad ascendente: Manifiestan una gran confianza en el poder del individuo y en el control de la situación y un sentimiento muy fuerte de seguridad en el futuro.

## 3. Variables significativas con las que se construye sentido a la experiencia laboral

1. Itinerario de reproducción social de las situaciones de clase trabajadora: El tiempo libre es la referencia argumentativa mas significativa.

2. Itinerario de reproducción social de las situaciones de las capas medias: El individuo frente a las determinaciones sociales es la dimensión fundamental.

3. Itinerario de los deslizados: Se acude a la dimensión del tiempo (pasado/futuro) y del espacio (tiempo libre/trabajo) como referencias significativas. Se plantea una dualidad entre lo real (mundo laboral)/ lo ideal (mundo familiar). Distintas dualidades van creando un discurso huidizo, que va de la realidad laboral pasada a la futura, de la realidad laboral al ideal laboral, del ideal laboral al futuro laboral, de la realidad laboral al pasado laboral, de la realidad familiar al ideal social.

4. Itinerario de inversión: El tiempo (futuro) y el espacio (familiar/no familiar) son las referencias más significativas. Ambas dimensiones permiten pasar de situaciones de menor poder a otras con mayor poder de control. Esto sirve para crear las dualidades educado/no educado, ordenado/caótico, autocontrol/dependencia, conformistas/rebeldes

5. Itinerario de movilidad ascendente: El tiempo y el espacio pierden poder explicativo en favor del sujeto que construye el sentido de tales dimensiones.

#### 4. Concepto de la posición del sujeto en el mundo

1. Itinerario de reproducción social de las situaciones de clase trabajadora: Manifiestan una concepción del mundo dividida entre el mundo laboral y el no laboral. El primero se observa como regido por leyes que distribuyen posiciones, más que individuos, ante las cuales no pueden oponerse. Su posición le aboca a una situación de subordinación y condicionamiento. Muchas veces manifiestan actitudes de rebeldía frente a estas condiciones, sin embargo se ven canalizadas en múltiples direcciones. Expresan una concepción de la naturaleza humana regida por leyes superiores a las propias fuerzas.

2. Itinerario de reproducción social de las situaciones de la capas medias: Los sujetos que pertenecen a este grupo observan el mundo dividido entre ideas e intereses. Se enfatiza el principio de la autodeterminación que hace al individuo autor y responsable de su propia vida. Está también presente un acusado fomento del individualismo.

3. Itinerario de los deslizados: Está presente la contraposición individuo/sociedad, ambos con un gran poder de intervención. Hay un marcado énfasis en el principio de la libertad como fundamento de la acción.

4. Itinerario de inversión: El mundo se divide entre lo ordenado que protege al individuo y le otorga poder (bajo la protección familiar) y lo desordenado y amenazante que aliena al individuo. Está presente una insistente afirmación de una imagen de naturaleza guiada por poderes voluntaristas.

5. Itinerario de movilidad ascendente: Expresan una concepción del mundo en desarrollo y progreso hacia una situación mejor. Entienden las leyes colectivas como una fuente de protección para el sujeto. Estos jóvenes enfatizan el principio voluntarista de la acción humana.

## SECCION QUINTA. CONCLUSIONES

El estudio expuesto en los capítulos anteriores ha tratado de ser una reflexión sobre **la naturaleza e incidencia de los procesos de socialización laboral en los jóvenes**. En este grupo de edad, la socialización laboral tiene un carácter especial ya que implica importantes transformaciones en la identidad y en la posición del sujeto en el mundo y en la realidad. La inserción laboral es, por tanto, una etapa fundamental en la integración social del joven en el mundo adulto.

En el momento actual, la transición al mundo del trabajo tiene un carácter peculiar, especialmente en el caso de los jóvenes, ya que implica cambios sociales importantes en una etapa de la vida caracterizada por importantes transformaciones individuales que se dan en un contexto definido también por las rápidas e intensas modificaciones de algunos de los referentes ideológicos dominantes, así como de las políticas de gestión y de los procesos de tecnologización de la esfera económica. El análisis de la naturaleza y de las repercusiones de dicho proceso de inserción en los jóvenes ha puesto de relieve cómo el trabajo constituye uno de los pilares fundamentales en torno al cual se articulan gran parte de los procesos de legitimación social. Este ha sido, precisamente, el objetivo último de esta investigación, el análisis del lugar que ocupa el trabajo en los procesos de reproducción y de legitimación social.

Me he detenido, en primer lugar, en un análisis crítico de algunas investigaciones, fundamentalmente españolas, llevadas a cabo en torno al objeto de estudio, **los jóvenes**, para así conocer las concepciones dominantes en éstas sobre la noción de juventud. Una primera conclusión de este análisis es que la noción juventud no significa lo mismo para todos los investigadores. Más que una definición de dicho término se manejan varias, algunas veces contradictorias entre sí, en gran medida como resultado de los procesos de construcción social de este objeto de análisis. La noción juventud es entendida algunas veces como un **estado**. En este caso, el "ser joven" actúa como un valor, cuyos rasgos característicos serían la espontaneidad, el hedonismo y la valoración del tiempo libre y del optimismo. Otras veces, dicha noción es observada como un **estadio**. La psicología evolutiva, por ejemplo, mantendría esta concepción. En este caso la juventud es concebida como una etapa de desarrollo, ligada a cambios biológicos que tienden hacia la integración de rasgos demandados del mundo adulto (capacidad lógica, automotivación, autonomía, responsabilidad, etc). Suele predominar entre estos autores una concepción de joven como ser antisocial, cuyos rasgos característicos serían la inmadurez, la

dependencia, la incertidumbre, la indefinición y la irracionalidad. Así esta etapa es observada como una "crisis". Muchas perspectivas sociológicas también comparten esta concepción de la juventud como un estadio de desarrollo. Si en el caso anterior, el desarrollo es resultado de un proceso natural de maduración biológica, en este caso el joven es observado como objeto o víctima de diversas prácticas socializadoras. Otra de las concepciones predominantes en muchos estudios es la de juventud como **generación**. En este caso, la juventud es observada como un sujeto del cambio social, y se enfatizan los rasgos subculturales que, en una relación de enfrentamiento con la cultura adulta dominante, hacen de estos jóvenes unos sujetos rebeldes, polémicos y reivindicativos. Bajo esta concepción habría dos posiciones, la de quienes, bajo una noción implícita de juventud que hace de ésta un peligro, se centran en el análisis de distintos procesos de inadaptación social (véase los estudios sobre delincuencia, los comportamientos políticos extremistas y las tribus urbanas, por ejemplo) y la de los investigadores que consideran dicho grupo de edad como motor y fuente de cambio social. En el primer caso, la noción juventud se hace sinónimo de desestabilización o desorden social (ligado a la destrucción nihilista), mientras que en el segundo caso sería, más bien, un factor de cambio hacia un nuevo orden social, más acorde con la situación económica y política del momento (ligado a la construcción creativa). Una última concepción, juventud como **construcción social**, insiste en la importancia de poner de manifiesto las convenciones culturales con las que se habla de juventud y la función de éstas en la reproducción de las estructuras de poder y de dominación. En esta investigación ha sido adoptada esta última noción de la teoría del Constructivismo Social, ya que permite entender el carácter normativo con el que se presenta dicha etapa y los procesos normalizadores existentes en dichas formas de denominar los objetos sociales.

No sólo la definición de juventud mantenida en distintas investigaciones es plural, sino que es también, probablemente, uno de los objetos sociales que han sido definidos de forma más antitética. Esta pluralidad de definiciones es caracterizable en función de posiciones antitéticas. Así "juventud" puede ser sinónimo tanto de amenaza como de esperanza, tanto de problema como de porvenir, tanto de sujeto como de objeto, tanto de marginación como de adaptación, tanto de estado como de estadio, tanto de peligro como de valor, tanto de víctima como de verdugo, etc. La existencia de estas definiciones contradictorias no constituye necesariamente un peligro para la eficacia de los procesos de regulación social, sino, muchas veces, más bien, la afirma, pues permite a los jóvenes situarse de forma plural y abierta ante las contradicciones que su misma situación implica. Esta situación permite generar una polisemia con la que desviar posibles

contradicciones. Pero también puede permitir crear espacios de libertad frente a normas exclusivas y unívocas.

A pesar de la pluralidad de concepciones de juventud, una característica común a gran parte de ellas es la concepción de dicho grupo de edad bajo una naturaleza **deficitaria**, destacándose así su **condición de transición social** a un estado adulto. De este modo, se reclama, de modo implícito, tanto la imposibilidad de instalarse permanentemente en esta condición, como la dirección que debe tomar dicho proceso de transición.

Si dicha noción es concebida bajo una naturaleza deficitaria, la pregunta que habría que responder es la de cómo se define aquello de lo que carece. El concepto adulto está vinculado a los modelos normativos de identidad. Por ello se ha realizado una revisión de algunas de las concepciones sobre la **identidad** más utilizadas en los distintos estudios sobre la juventud. Se ha considerado que la noción de identidad que mejor permitía entender dichos procesos es la planteada por el Interaccionismo Simbólico, ya que observa el carácter procesual y social de la identidad, y del Construcciónismo Social que pone de manifiesto el modelo dominante de identidad adulta presente en gran parte de estos estudios. Hemos visto que las formas de entender la identidad, en estos estudios, presentan un punto de partida de corte neoliberal que hacen del "self" posesión, autonomía y responsabilidad. Estas características se convierten en **referentes normativos** que indican qué conductas son las adecuadas. De este modo, el modelo de identidad dominante hace de la autoafirmación y de la racionalidad formas valoradas de comportamiento y de acción. Esta autoafirmación del sujeto se articula en nuestra sociedad en torno a tres principios interrelacionados entre sí: **el ejercicio de la responsabilidad, el carácter de agencia y la posibilidad de reciprocidad** (participación en el intercambio).

Este modelo de identidad permite entender el supuesto implícito en gran parte de estas investigaciones que plantea la dirección a la cual tiene que dirigirse el proceso de transición y la orientación que deben seguir los procesos de socialización laboral. Este carácter normativo y regulado del proceso de transición explica, en parte, el importante papel de la inserción en la vida adulta a través del trabajo. Distintas investigaciones sobre el trabajo han subrayado precisamente el papel de éste en la integración social del joven y la seguridad personal que le otorga. El trabajo permite independencia familiar, reciprocidad social y posibilidad de contribuir productivamente a la colectividad. En una sociedad que hace de la autonomía y del ejercicio de la responsabilidad



rasgos valorados y demandados, la inserción laboral va a actuar como una fuente de reconocimiento social.

La consideración de las características del mercado laboral al que acceden los jóvenes va a ser fundamental para la comprensión del modo como se está desarrollando dicho proceso de inserción. Hemos visto, en este sentido, la profunda precariedad de gran parte de los empleos a los que acceden los jóvenes y el incremento de la descualificación, del desempleo, de los trabajos esporádicos y temporales y de la economía informal. La situación laboral y social de la juventud se caracteriza por el aumento de la tasa de desempleo (en 1994 era para el grupo 16-19 años del 52,3%, para el grupo 20-24 era del 42,6% y para el grupo 25-29 eran del 31,3%), el aumento de los trabajos esporádicos u ocasionales (más de la mitad de los jóvenes con experiencia laboral - 52%- realizaban en 1992 este tipo de trabajos), la prolongación del desempleo (de los jóvenes parados, el 24,18% lleva en 1994 más de dos años buscándolo y el 48,1% más de un año), la degradación de la calidad del trabajo, extensión de actividades descualificadas (las dos cuartas partes de los jóvenes empleados por cuenta ajena trabajan en puestos no cualificados), inestabilidad laboral, escasas situaciones de independencia familiar (sólo el 20% de los jóvenes de 16 a 29 años eran independientes económicamente), prolongación indefinida de la transición sociolaboral, etc. Esta situación no tiene un efecto homogéneo en los distintos segmentos sociales sino que se observa una profundización en las desigualdades entre los mismos jóvenes. De hecho, la trayectoria laboral se ve más influida por el origen social del joven que por la común condición de joven.

Se pueden observar, de este modo, profundas contradicciones entre una demanda social que reclama a los jóvenes la consecución de una identidad adulta, el ingreso al trabajo y la adopción de una determinada actitud hacia el mundo laboral, por un lado, y las condiciones de crisis, a nivel cualitativo y cuantitativo, del mercado de trabajo, por otro. La contradicción existente entre estas dos dimensiones ha sido el núcleo argumentativo de esta investigación. En relación a esta contradicción, se ha analizado la incidencia de esta situación en las formas de orientarse hacia el mundo adulto, en general, y hacia el trabajo, en particular, y, con ello, las formas plurales de llevar a cabo la transición social. ¿Va a implicar esta situación contradictoria una desestabilización en las estructuras sociales existentes y un cuestionamiento del valor trabajo?. En este contexto se explica el interés por el estudio de los procesos de socialización laboral.

El proceso de inserción laboral tiene importantes repercusiones en la posición simbólica y material del sujeto frente a la realidad. Esto es especialmente notorio en la primera fase crítica, inmediatamente posterior a su ingreso, en donde la desorientación, la confusión y la susceptibilidad, propias de esta primera etapa, incrementan la capacidad de influencia de los distintos agentes socializadores. Tal como diversos estudios sobre socialización laboral han puesto de manifiesto, los momentos de cambio social implican el aprendizaje de normas, de valores y de conductas válidos para ámbitos laborales y extralaborales. La socialización laboral tendrá, según esto, importantes repercusiones en la forma en que los individuos se sitúan frente al trabajo y al mundo adulto. De los estudios consultados sobre los procesos de socialización laboral, he considerado que la perspectiva más adecuada para su estudio en la juventud está en la línea adoptada por aquellos estudios que, con un enfoque fenomenológico, observan el proceso socializador desde una perspectiva evolutiva articulada en torno a la noción de **proyecto personal**, como pueden ser los estudios sobre la "**carrera**" que consideran los componentes evolutivos del ciclo de vida. Esta perspectiva permite considerar tanto el origen social y escolar del sujeto como la visión del porvenir. La consideración de las distintas fases de la trayectoria socializadora (ocupacional y anticipatoria) permite una mejor comprensión de los **mecanismos de poder** puestos en juego en la situación de trabajo. De este modo, se integran en el análisis de los procesos de transición tanto los aspectos biográficos (*expectativas, proyección de futuro, evaluaciones*) como los estructurales.

El sentimiento de **control sobre el proyecto personal** es un aspecto central a la hora de comprender la forma bajo la que se desarrolla un proceso de transición como el juvenil, por definición, en proceso de incorporación de una identidad adulta cuyos atributos fundamentales serían la independencia y la capacidad de agencia. La consideración del poder y de sus formas de ejercicio permite, mejor que ninguna otra perspectiva, comprender la naturaleza de los procesos socializadores en el caso de los jóvenes y articular los distintos elementos (individuales, sociales, económicos, organizacionales e interpersonales) que intervienen en esta fase socializadora. Al análisis exclusivo de cada uno de estos elementos se ha dedicado una rama particular de las ciencias sociales.

El ejercicio de influencia por parte de los agentes socializadores se basa, en parte, en el control que éstos ejercen sobre gran parte de las posibles recompensas laborales, ya sean económicas, interpersonales o de afirmación personal. Esto permite al agente socializador intervenir en la

motivación, y por tanto, en el rendimiento del trabajador. La definición de las necesidades individuales es, por tanto, un objetivo central en muchos análisis **psicológicos** sobre la socialización laboral. Sin embargo, el comportamiento no es tanto resultado de necesidades individuales internas y universales, como de procesos sociales. Más que necesidades, debiera más bien plantearse en términos de valores u orientaciones sociales, dependientes del contexto y de sus oportunidades. Estos valores sociales pueden actuar como normas sociales que influyen en la interpretación de la experiencia laboral del sujeto. Este énfasis en aspectos sociales, propio de las investigaciones **sociológicas**, ha permitido entender la variación social de las orientaciones hacia el trabajo en función del origen social, del sexo y del tipo de ocupación del trabajador, por un lado, y de los cambios culturales recientes (aumento del individualismo, valoración de actitudes postmaterialistas, legitimidad de espacios alternativos al laboral), por otro. Se ha puesto de relieve la importancia de considerar **los aspectos ideológicos** que intervienen en la forma en la que es interpretada y juzgada la situación de trabajo. De hecho, los recursos de poder que se apoyan en la coacción y en la amenaza no son los únicos, ni los más importantes medios de ejercicio del poder. La intervención en la forma en la que el individuo interpreta y evalúa la situación laboral (en términos de justicia/injusticia) y la posición de él en esta situación (en términos de potencia/impotencia) es una forma más efectiva de ejercicio de poder. Por otro lado, aunque el sujeto interprete la propia situación en términos de injusticia y a sí mismo en términos de agencia, la reacción frente a ese poder puede tomar formas muy diversas y no, necesariamente, dirigirse contra el objeto que origina dicha situación, sino, puede orientarse, muchas veces más bien, contra la posición desfavorable en que éste sitúa al sujeto. Por ello, se ha observado la importancia de conocer el **significado que el trabajo** tiene para los jóvenes y su vinculación con la ideología dominante, dado su papel fundamental en la forma a través de la cual los jóvenes construyen sentido a su situación y a su experiencia de trabajo. Al estudio de este significado del trabajo se han dirigido tanto las investigaciones sobre desempleo como los estudios sobre las orientaciones hacia el trabajo.

Hemos visto en las investigaciones acerca del desempleo, el papel del trabajo en la identidad, en la autoestima y en el sentimiento de control, por un lado, así como en la integración y orientación social del joven, por otro. Considero que estos aspectos están internamente relacionados. El sentimiento de impotencia y la forma en que el individuo se concibe a sí mismo y a la situación pueden influir, en gran medida, en la reacción política del sujeto. Por tanto, el sentimiento de seguridad personal derivado del trabajo va a influir también en la forma de situarse frente al

mundo adulto. Esto permite comprender el importante papel del trabajo en el anclaje del joven en la realidad adulta.

Podría, sin embargo, pensarse que este papel del trabajo como integración del joven en la realidad adulta variará, en gran medida, en el momento actual, como resultado de la precarización económica y laboral, que fomenta actitudes evasivas frente al trabajo, y de los recientes cambios culturales, que tienden a la valoración de la esfera de ocio; sin embargo, distintos estudios han puesto de manifiesto que la orientación hacia el mundo del trabajo de los jóvenes es bastante realista y poco mitificada y que no hay un rechazo generalizado al trabajo por parte de la juventud. También se ha subrayado la diversificación y pluralidad de actitudes hacia el trabajo dentro del mismo grupo juvenil (en función del nivel ocupacional, nivel educativo, género, por ejemplo). Por tanto, si bien el trabajo juega un importante papel en la integración social del joven, sin embargo, las condiciones actuales del mercado de trabajo hacen que el trabajo pueda actuar como un factor tanto de integración (por el valor simbólico de dicha transición) como de exclusión social (por las condiciones concretas bajo las que se está desarrollando).

Los aspectos anteriores no explican por sí mismos la forma a través de la cual el sujeto se sitúa ante el trabajo. El papel de estos factores sociales en la orientación al trabajo del sujeto no puede desvincularse del peso de los **factores interpersonales**, en concreto de las estrategias del empleador (políticas de gestión, cultura empresarial) y de las reacciones de los trabajadores. El **conflicto** es juzgado como una realidad inmanente en unas relaciones de poder asimétricas. Las relaciones informales establecidas entre los trabajadores definen un conjunto cohesivo de lealtades, interviniendo en esta posición de poder. Sin embargo, estas regulaciones informales pueden tener componentes tanto de **oposición** como de **cooperación** a las normas organizacionales.

Las consideraciones anteriores plantean que, no sólo la socialización ejercida en la situación de trabajo (socialización ocupacional) va a influir en la forma en la que el individuo actúa en ésta, sino que la **socialización anticipatoria** también va a tener un papel fundamental en la forma de interpretar y concebir esta situación y en la percepción de las posibilidades de intervenir frente a ésta. Los criterios de satisfacción con la situación actual, la forma de concebir el trabajo, los niveles de exigencia, el sentimiento de potencia, por ejemplo, van a estar en gran medida influidos por el origen social del joven.

La consideración de los distintos aspectos que intervienen en la socialización laboral ha permitido observar las profundas contradicciones con las que los jóvenes ingresan al trabajo. Las difíciles y precarias condiciones de ingreso al trabajo pueden tener importantes consecuencias en el sentimiento de exclusión social que se deriva de una visión pesimista del futuro y de un sentimiento personal de impotencia. El análisis empírico se ha dirigido a observar las consecuencias de esta situación en la inserción sociolaboral de los jóvenes. Ya que se ha subrayado la pluralidad de formas de ser joven, más que poder hablar de un tipo de transición propia de una generación tendríamos que considerar las distintas **formas de transición sociolaboral** de los jóvenes. Se ha considerado que el análisis hermenéutico de las formas como los individuos interpretan y dotan de sentido a la transición y a la experiencia laboral permitirá comprender las lógicas de acción e intervención de estos jóvenes frente al trabajo.

A través del análisis de los procesos de socialización laboral en una muestra de 39 jóvenes, de distintas condiciones sociales y laborales, que ingresaron recientemente al trabajo, se ha tratado de conseguir un mayor esclarecimiento de la naturaleza de dichos procesos, así como de la incidencia de éstos en la (re)construcción subjetiva de la identidad y del entorno social. Con el análisis empírico se ha tratado de observar, por tanto, la influencia de la inserción sociolaboral en la construcción y fundamento de la subjetividad según los grupos sociales así como el papel del trabajo en la integración social del joven. En una sociedad en donde el trabajo constituye uno de los ejes fundamentales de articulación del orden social, la inserción laboral aparece como condición, no sólo de participación económica, sino también de participación social y política en los procesos que articulan y fundamentan esta sociedad. El análisis de los procesos de construcción de sentido del proceso de transición permitirá comprender las implicaciones de dicha inserción para los jóvenes.

La metodología utilizada para analizar las cuestiones anteriores ha sido la entrevista abierta o en profundidad. Considero que a pesar de los inconvenientes de dicha técnica (por ejemplo, la incorporación de la subjetividad del investigador, la mayor dificultad a la hora de generalizar las conclusiones al conjunto de la población juvenil), sin embargo, permite recoger de forma más adecuada la polisemia discursiva en unas condiciones de producción de discurso relativamente libre y espontáneo. El objetivo perseguido en esta investigación ha sido precisamente recuperar esta polisemia referencial con la que los jóvenes dotan de sentido a la inserción laboral en una situación social cuyos referentes son plurales y contradictorios muchas veces entre sí. De este

modo, el análisis empírico ha tratado de ser una reflexión sobre algunos de los procesos de reproducción y legitimación social que se articulan en torno al valor trabajo. Para ello se han analizado, en primer lugar, **los procesos de construcción de sentido de la transición laboral** para jóvenes en distintas situaciones sociales. Esta transición es vivida como una etapa de cambios que afectan especialmente a tres ámbitos, las **actividades** del sujeto, la orientación del sujeto frente a la **realidad** adulta y la **identidad**.

Respecto a las **actividades**, el trabajo es vivido como una situación constreñidora en la regulación personal del tiempo del sujeto, ya que las actividades personales se veían profundamente afectadas y reguladas por la imposición de los ritmos temporales establecidos tras la inserción en el trabajo. Con la integración de la disciplina y del orden, el propio sujeto se convierte en supervisor de su propio comportamiento. El impacto más profundo no es tan sólo en la regulación de las actividades fuera y dentro del trabajo, sino también el hecho de que las actividades no laborales son dotadas de sentido, muchas veces, a partir de las laborales. Sin embargo, habría que matizar esta influencia disciplinaria en las actividades de los sujetos, ya que no era vivida de este modo en todos los casos. Hemos visto que había, más bien, tres formas de entender la relación entre el trabajo y el tiempo libre. El trabajo puede ser observado como una actividad incuestionable y el tiempo libre aparecer dotado de sentido a través del trabajo. En este caso, ambas esferas mantienen una relación de complementariedad (tiempo libre como generalización, compensación o renovación del tiempo de trabajo). Una segunda forma de entender la relación entre ambos espacios es la que hace del tiempo libre una esfera central y necesaria y el trabajo es juzgado en función del anterior. En este caso, estas esferas de la vida mantienen una relación de contradicción. Una tercera forma es aquella que comprende tanto al trabajo como al tiempo libre como ámbitos independientes entre sí, ambos igualmente incuestionables y necesarios.

La consideración de estas tres formas de comprender la relación entre ambas esferas es importante, especialmente en el momento actual. Por un lado, se observa una valoración social del desarrollo personal del sujeto en distintas actividades, no sólo laborales sino también extralaborales, que puede entrar en contradicción con una demanda de centralidad e implicación plena del trabajador en la tarea. Pero, por otro lado, dadas las extendidas condiciones de precarización laboral, que pueden llegar a amenazar la identidad del trabajador, el tiempo libre puede actuar, para muchos sujetos, como un ámbito en donde encontrar espacios alternativos de dignificación personal. Esta última situación fomenta actitudes adaptativas frente a las

condiciones de explotación, por el distanciamiento simbólico del sujeto respecto del espacio laboral, no permitiéndole intervenir frente a su situación presente. Pero también puede observarse como un espacio de libertad ya que no se otorga al trabajo la capacidad de actuar como una actividad nuclear en la construcción de la identidad personal.

Entre los jóvenes entrevistados no hemos observado una distribución diferencial de dichas formas de entender la relación entre el trabajo y el tiempo libre en función de los grupos sociales. Es más, algunas veces un mismo sujeto puede manifestar diversas concepciones, tal vez por las distintas funciones que pudiera cumplir a lo largo del discurso (protección de la dignidad, presentación pública como sujeto pluridimensional, afirmación profesional...), lo cual nos permite relativizar algunas afirmaciones planteadas en distintas investigaciones sobre el supuesto cambio de valores hacia el trabajo. Más que una mayor valoración del tiempo libre en detrimento del tiempo del trabajo, en nuestro material empírico hemos observado una mayor pluralidad en las concepciones hacia estas actividades, que son, tal vez, resultado de las peculiares condiciones de inserción al trabajo, así como de las profundas transformaciones culturales que se están operando durante esta transición social.

Un **segundo aspecto** que aparece en el discurso de los entrevistados es el papel de la socialización laboral en la **interiorización de la realidad adulta** (normas y representaciones sociales). Hemos observado el importante proceso de aprendizaje de nuevos referentes con el que los jóvenes interpretan su inserción laboral, a causa de la mayor dependencia interpersonal y de la dificultad de expresar el posible conflicto que caracterizan a la situación de trabajo. De este modo, se ha destacado el profundo efecto socializador del ámbito laboral, tanto más fuerte en los primeros momentos de inserción, en donde el desconcierto, la necesidad de pertenencia y la incertidumbre estimulan una adopción de las normas que ofrecen los nuevos grupos. Las normas y representaciones del trabajo eran extrapoladas a espacios extralaborales, de tal modo que eran vistas como válidas y aplicables no solo para el trabajo sino también para el mundo adulto en general. Dicho proceso de acercamiento a la realidad adulta era observado, además, con el **carácter incuestionable de ley**. Este proceso de naturalización del proceso de transición es muy importante, especialmente, en el caso de situaciones particularmente conflictivas entre los compañeros, a causa de las particulares condiciones de precarización en el ejercicio de la actividad laboral. De este modo, la integración en el mundo adulto para estos jóvenes en situaciones precarias implica la incorporación de representaciones sociales contradictorias sobre el mundo del

trabajo, que, por un lado, fomentan la camaradería y la solidaridad endogrupal (identidad del trabajo profundamente marcada por la oposición al empresario) y, por otro lado, estimulan el conflicto endogrupal. La extendida presencia en el momento actual de trabajadores que conviven en condiciones muy desiguales fomenta esta situación de inseguridad y de desconfianza frente a los compañeros. Esta situación va a ser central para la comprensión de la forma cómo el conflicto se canaliza, ya que se dirigirá, muchas veces, más hacia los mismos compañeros que hacia el objeto que provoca y estimula dicha situación. De este modo, el carácter injusto bajo el que algunos trabajadores juzgan su situación puede verse acompañado de un sentimiento de impotencia, de soledad y de bloqueo que anula las posibilidades de cambiarlo. Esto hace que el conflicto con las jerarquías se transforme, muchas veces, en una oposición entre los mismos trabajadores.

Esto muestra el importante impacto socializador de estas situaciones de transición, especialmente en el caso de trabajadores descualificados cuya inserción al mundo adulto era vivida de una forma profundamente pesimista, fomentando marcadas actitudes defensivas. Esta situación no sólo incidía en la percepción del mundo del trabajo, sino que, más bien, había un proceso de generalización por el cual se pasaba a hablar del mundo adulto en general, y no sólo del trabajo. De este modo veíamos que, si bien con la inserción al trabajo se estimula la integración de gran parte de las reglas que definen a la sociedad adulta, incidiendo en la integración de un sentido de colectividad, la presencia de determinadas condiciones de precariedad laboral puede estimular actitudes marcadamente defensivas e individualistas. Si, como planteaba Weber, la confianza en el otro es uno de los principios que permite definir la solidaridad interpersonal, propia de las sociedades modernas, la inserción en determinadas situaciones descualificadas fomenta, en gran medida, el recelo y la desconfianza interpersonal. Esta situación es especialmente notoria en el caso de aquellos trabajadores que ingresan en trabajos precarios y que no observan apenas alternativas para salir de dicha situación. Por el contrario aquellos trabajadores que consideran esta situación como transitoria se distancian en gran medida de su condición actual, juzgando dicha situación en función de una futura y, por tanto, otorgando a la situación una menor capacidad de influencia.

Un **tercer aspecto** destacado por los entrevistados ha sido la modificación, con la inserción en el trabajo, de los espacios simbólicos con los que se construye la **identidad**. Los cambios en la posición social del joven implican una modificación en las formas de concebirse el 'self'. Esto se



plasma en tres procesos fundamentalmente. En primer lugar, en la emancipación familiar y la consiguiente independencia social, económica y psicológica que resulta de ésta. Esta situación estimula la consiguiente asunción de deberes y responsabilidades propias del ciudadano productor (que hacen que el sujeto pase de ser objeto a ser sujeto socializador), el distanciamiento psicosocial de la familia de origen y el reconocimiento como productor. En segundo lugar, implica la integración de identidades colectivas que, no solo se restringen al ámbito de la producción sino también del consumo. La regulación social de los hábitos de consumo permite la canalización de las necesidades individuales hacia medios que multiplican el consumo. La interiorización de 'necesidades colectivas' actúa como un importante requisito para ser reconocido como adulto. Su naturaleza ideológica se pone de manifiesto cuando se observa el carácter de supuesto incuestionable bajo el que se expresa esta multiplicación de las necesidades de consumo. En tercer lugar, esta situación de inserción posibilita la legitimación pública del sujeto (reconocimiento social, profesional y sociolaboral). Sin embargo, la inseguridad con la que acceden los jóvenes a la mayor parte de los trabajos obstaculiza la posibilidad de emancipación familiar, generando una situación paradójica de prolongación indefinida de su situación de transición hacia una identidad adulta. Esto hace que gran parte de los jóvenes entrevistados expresen muchas veces referentes normativos ligados a ambas condiciones, que generan una interesante dualidad evaluativa, unas veces asociada a su identidad como joven (rebeldía, crítica social) y otras veces a su identidad adulta (afirmación de valores adultos). Esta doble legalidad en la que la mayor parte de los jóvenes entrevistados se movía, de oposición y reconciliación con el mundo adulto, tiene un importante papel en la canalización del inconformismo social y del potencial conflicto a causa de las condiciones precarias de ejercicio de la actividad laboral. De este modo, la socialización laboral legitima indirectamente el bloqueo social, encauzando algunas veces el posible malestar hacia otras direcciones (hacia el tiempo libre, hacia los compañeros de trabajo, hacia el sujeto mismo) que no hagan peligrar el sistema dado.

La existencia de estas tres situaciones explica que la inserción en el trabajo aparezca como una importante demanda social, ya que implica un importante acercamiento a la realidad adulta, tal y como es definida por sus miembros. Se ha tratado de profundizar en algunas de estas cuestiones en la segunda parte, a través del estudio de los procesos plurales de **construcción de sentido de la experiencia laboral concreta** de los sujetos. El estudio de la interpretación subjetiva de la experiencia laboral ha permitido revelar la forma con la que algunos jóvenes se enfrentan a esta contradictoria posición frente al mundo del trabajo. Se han analizado, por tanto, las razones por

Las cuales el trabajo puede actuar como una actividad potencialmente satisfactoria, con lo cual observar los **fundamentos últimos de legitimidad** de la actividad laboral.

En este sentido, he observado **tres** ejes en torno a los cuales se articula el discurso de gran parte de los jóvenes entrevistados, que llamaremos "**desarrollo**", "**utilidad**" y "**control**". Estos tres importantes referentes del mundo adulto implican una relación diferencial con el trabajo: unas veces implican una relación con la tarea (desarrollo y utilidad), otras una relación con los compañeros y con las jerarquías (control). Estas tres fuentes de motivación para el trabajo actúan como formas socialmente legítimas de dar sentido a la acción.

El **primer** aspecto, **desarrollo personal**, está muy vinculado con el modelo dominante de sujeto valorado en nuestra sociedad: un individuo en continuo progreso personal. La mayor parte de los trabajos escasamente posibilitan tal desarrollo personal. Es lógico y, por tanto, esperable que los sujetos con altos niveles de cualificación profesional sean quienes expresen en mayor medida dicha orientación hacia el trabajo. Sin embargo, a veces, también los sujetos con bajos niveles de cualificación manifestaban dicha orientación hacia el trabajo. Se puso de manifiesto la importancia de considerar tanto el nivel educativo y de cualificación profesional como la clase social de procedencia, y con éstas, la concepción de tiempo personal, de poder y de persona que los jóvenes mantenían. Algunos jóvenes de clase media con altos niveles educativos mostraban una concepción del mundo en desarrollo y una creencia muy fuerte en el poder interno en manos del sujeto para evolucionar. Para estos sujetos, el individuo se muestra como autor y responsable de su propia vida y el proyecto vital aparece como una cuestión de decisión y de construcción individual. Por el contrario otros sujetos mantenían una concepción de individuo dependiente en gran medida de los acontecimientos externos, que estimula una interpretación fatalista de su destino individual y una escasa creencia en el poder de elección e intervención del sujeto. En el primer caso, la existencia de condiciones de descualificación en el trabajo no impide una concepción del trabajo como potencial fuente de desarrollo. De hecho, algunos sujetos en situaciones descualificadas expresan también una orientación hacia el trabajo basada en una búsqueda de desarrollo, pero en este caso trazan una diferenciación conceptual entre "su" trabajo y "el" trabajo, expresando de este modo el papel del trabajo como un importante valor. En el segundo caso, el profundo pesimismo que caracteriza su concepción de la realidad no le permite orientarse, ni siquiera utópicamente, hacia otra referencia del trabajo más positiva.

Si esta primera dimensión de desarrollo parecía implicar una relación más individualizada con

la tarea (utilidad personal), una **segunda** dimensión expresada por los sujetos es aquella que subraya la **utilidad social** del trabajo. Esta orientación hacia el trabajo basada en la utilidad social ha sido escasamente expresada por los sujetos y cuando lo era, pocas veces tenía, en lo que se ha venido llamando la ética tradicional del trabajo, una clara vinculación social. De hecho, el análisis de las formas bajo las cuales se observaba la utilidad social puso de manifiesto que esta orientación social se situaba muchas veces en un espacio intermedio entre una búsqueda de afirmación de sí y de cooperación social. En muchos casos, la utilidad del trabajo se plantea ligada a la evidencia de dicho trabajo, porque afectaba a un campo muy amplio, porque eran visibles y palpables los resultados o porque permite la afirmación del autor de dicho trabajo y, en este sentido, aparece como fruto de un sujeto difícilmente sustituible. Esto puede ser, en parte, resultado de las condiciones de especialización y división del trabajo que pueden generar, a veces, una pérdida del referente social de la actividad laboral. Pero también puede ser resultado de los procesos culturales actuales de individualización y personalización. En los pocos casos en que dicha utilidad social se manifiesta más claramente como una orientación social era en trabajadores que observaban su trabajo como una forma de solidaridad interpersonal (por ejemplo, enfermeras) y cuando los trabajadores describían los primeros momentos de reciente ingreso, en el que la búsqueda de cooperación social a través de la producción social actuaba como un factor de reconocimiento y de participación social. Este segundo caso es especialmente importante en el caso de los jóvenes, para quienes el hecho de haber sobrepasado el flexible umbral de edad que legitima una situación de dependencia y contribución unilateral no siempre va unido a la posibilidad de ingresar en el trabajo, pudiéndose vivir esta situación como un estado de "parasitismo social".

El **tercer** núcleo que articula el discurso de gran parte de los entrevistados es la **capacidad de control**. Este eje me ha parecido central para la comprensión de la mayor parte de los procesos de adaptación y de resistencia a las condiciones concretas de ejercicio de la actividad laboral. El sentimiento de potencia es muy importante en el caso de la juventud en transición hacia una adultez cuyos rasgos nucleares son la independencia y la capacidad de agencia, rasgos éstos que contrastan con las condiciones de inseguridad e inestabilidad laboral actual. El sentimiento de potencia e impotencia tiene, por tanto, un papel central en la construcción de una identidad sólida. Por ello, me he centrado en las condiciones que influyen en los márgenes de plausibilidad del ejercicio de la propia voluntad, condiciones éstas que definen los límites a la hora de llevar a cabo el propio proyecto personal. El joven está volcado hacia un futuro que viene definido por

su constitución en sujeto autodeterminado. Una de las mayores amenazas para su inserción social es la experiencia de falta de poder como resultado de las condiciones laborales. Hemos distinguido tres formas a través de las cuales el sujeto puede sentirse actor de su propio comportamiento, que hemos denominado **seguridad, autonomía e independencia**. Estas tres formas hacen referencia a tres ámbitos que amenazan la posibilidad de ejercicio de control sobre sí y sobre el proyecto personal: el control del empleador sobre las condiciones del contrato, el control del supervisor sobre las condiciones de ejercicio de la tarea y el control interpersonal.

El control sobre la continuidad de la actividad laboral (**seguridad**) tiene una importancia fundamental en el sentimiento de control del joven sobre el propio proyecto personal. Para un joven, que se supone volcado hacia el futuro, la falta de poder sobre el propio proyecto personal tendrá devastadoras consecuencias en su identidad social.

La **autonomía** sobre la tarea permite la afirmación del trabajador como sujeto agente, actuando así como un criterio de dignificación personal y permite generar un sentimiento de potencia personal. Pero también desprovee de poder al trabajador ya que anula la posibilidad y el sentido de una difusión de responsabilidades, de un distanciamiento de los objetivos de la empresa y de una oposición informal a las jerarquías que actúan muchas veces como estrategias alternativas de poder en ciertas situaciones descualificadas. Además estimula relaciones más individualizadas con la tarea, pudiendo llegar a minar el poder colectivo definido en situaciones de alta cohesión grupal. De este modo, se pone de manifiesto la necesidad de considerar no sólo grados de subordinación, sino también tipos de ésta, en función de la situación laboral. La supuesta democratización de las relaciones laborales operada en ciertas empresas no implica necesariamente un incremento del control personal. Sin embargo, las condiciones de subordinación existentes en situaciones laborales descualificadas pueden resultar más degradantes que aquellas que caracterizan a las situaciones laborales cualificadas y, por tanto, pueden actuar como una fuente potencial de conflicto interpersonal.

Por último, dada la esencial **dependencia** que el individuo mantiene con los otros para la afirmación y legitimación de la identidad, no sólo los supervisores sino también los mismos compañeros pueden actuar como una fuente indirecta de coacción y de subordinación. Así se observa que el grupo de trabajadores puede otorgar poder al sujeto, pero también puede ejercer un poder sobre el sujeto.

La posición en la que queda situado el trabajador frente a estas distintas formas de control depende de las situaciones laborales. Un paso posterior consistió en el análisis de los factores que están influyendo en este sentimiento de control sobre el proyecto personal.

Se han analizado, **en primer lugar**, algunos recursos de poder en manos de la **jerarquía** para el ejercicio de control sobre los empleados. Dicha relación con la jerarquía puede observarse como potencialmente conflictiva, no sólo por la desigual distribución de recursos, sino también por el necesario sometimiento a la autoridad jerárquica. Sin embargo, el análisis de la relación establecida entre empleador/empleado no puede centrarse únicamente en un antagonismo básico entre ambas partes, sino que se muestra como un proceso más complejo y polivalente. Hemos observado cómo la consideración de los principios de ejercicio de control son indisociables de los **mecanismos de legitimación** de la subordinación. El poder coactivo, basado en el control sobre las sanciones materiales y simbólicas, puede provocar tanto sumisión como resistencia entre los trabajadores. Depende, en primer lugar, del grado de **dependencia** mantenida con las jerarquías para la afirmación de la identidad. La existencia de esta dependencia puede hacer que el conflicto se desvíe hacia los aspectos expresivos de la interacción (posición indigna en la que sitúa al trabajador). En segundo lugar depende de la concepción que tenga el trabajador sobre el **significado de la relación contractual** establecida con las jerarquías. Así, para aquellos sujetos para quienes la relación contractual era vivida como fuente de **coacción**, la presión es fundamentalmente exógena y puede estimular actitudes de resistencia. Algunos de los sujetos que observan la relación contractual en términos de **deber** naturalizan la relación con la jerarquía y la presión se convierte en una fuente endógena de control. Es importante considerar esta concepción, ya que puede generar que la pérdida de poder del trabajador en un campo, por ejemplo en el control sobre la organización de la tarea (pérdida de autonomía), estimule un incremento de poder en otro, por ejemplo como poder colectivo, ya que se estimula una interpretación de la situación laboral en términos conflictivos.

Por tanto en el estudio del conflicto y de la negociación de poder habría que considerar no sólo las condiciones estructurales bajo las que el poder se ejerce sino, sobre todo, la legitimidad que se da a estas condiciones y los canales existentes en la situación para la orientación del posible conflicto. De hecho, la eficacia del poder coactivo basado en la génesis de sumisión puede variar en función de la **legitimación** de este ejercicio de poder a partir de la **socialización profesional y anticipatoria** que define las bases racionales y legales en las que se basa el poder. Por ello, es

importante conocer las condiciones que hacen que dicho ejercicio de poder sea vivido de forma conflictiva, así como la forma en la que dicho conflicto pudiera expresarse. La consideración del papel de la socialización profesional y anticipatoria permite comprender la interiorización de la estructura jerárquica, el sentimiento de potencia, las aspiraciones, las expectativas, la definición de la situación como justa o injusta y la capacidad de intervenir sobre su situación.

No sólo las relaciones jerárquicas establecidas entre empleadores y empleados juegan un importante papel en esta posición de poder del trabajador sino también las relaciones definidas entre los mismos trabajadores (**relaciones horizontales**).

Para que el grupo actúe como un contrapoder frente al poder en manos de las jerarquías debe haber una concepción predominante de éstas que articule las relaciones laborales en términos dicotómicos, por la cual se defina una base esencialmente conflictiva con el exogrupo (empleadores y representantes jerárquicos) y una alta solidaridad endogrupal (entre los mismos compañeros). Pero esta forma de organización de las relaciones personales que fomenta una alta cohesión interpersonal puede verse afectada por dos factores. En primer lugar, por la existencia de distintos **subgrupos** dentro del grupo de trabajadores, muchas veces, en una **relación de conflicto**. Esto se debía al papel de las características personales del trabajador que hace que variables tales como el nivel educativo, la edad, la experiencia profesional, por ejemplo, definan intereses e identidades diferenciadas y sitúen al trabajador en una posición de subordinación frente a los mismos compañeros, convirtiendo a éstos en otra fuente indirecta de control. En segundo lugar, por el papel diferencial jugado por los compañeros en distintas situaciones. En situaciones descualificadas en las que el papel de las características personales y laborales (edad, sexo, nivel educativo...) en la definición de posiciones de poder interpersonal es mayor, al igual que es mayor la interdependencia existente entre los mismos compañeros, el grupo actúa a un mismo tiempo como una fuente tanto de apoyo como de amenaza. Actúa como una fuente de **apoyo** porque la identidad del trabajador viene dada en gran medida por su pertenencia al grupo de los trabajadores y como una fuente de **amenaza** a causa de las condiciones desfavorecedoras, para algunos individuos, bajo las que se mantiene esta interdependencia. Junto a la promoción colectiva de la solidaridad y de la resistencia colectiva frente a la jerarquía puede observarse un gran autoritarismo y subordinación dentro del mismo grupo en función de otros criterios tales como la edad, experiencia laboral, nivel educativo, sexo, condición laboral... que definen una trama compleja de situaciones de poder y, por tanto, de **antagonismos y alianzas diversas** dentro

del mismo grupo. Esto hace que el conflicto se canalice en múltiples direcciones. Al verse erosionado el poder de intervención colectiva en estas situaciones precarias, se estimula una actitud individualista que hace de la pasividad e impotencia el resultado de su soledad existencial para enfrentarse colectivamente a las condiciones que atentan contra la dignidad personal.

Esto contrasta con la forma más individualizada de intervención frente al poder en el caso de los trabajadores cualificados o del sector terciario. En este caso, los conflictos suelen canalizarse hacia formas socialmente legítimas, tales como la competencia interpersonal, de modo que la violencia interpersonal resulta menos desmotivadora.

El papel de las relaciones personales también varía en función del género, pero esta relación aparecía en nuestros datos tan sólo en el caso de situaciones descualificadas del sector secundario. Tanto trabajadores como trabajadoras de nuestra muestra en situaciones cualificadas del sector terciario tienen una relación con el trabajo mucho más individualizada que los trabajadores anteriores, están orientados hacia una motivación de logro y las relaciones personales ocupan un segundo plano en su concepción del trabajo.

De este modo se observa cómo algunos referentes valorados en el mundo adulto como el **desarrollo** personal, la **contribución** social y el ejercicio de **control** personal actúan como tres importantes dimensiones significativas de la actividad laboral. Sin embargo, si bien la inserción al trabajo tiene importantes consecuencias en la identidad social del joven, la precariedad que caracteriza su inserción al trabajo genera que dicha influencia socializadora no implique necesariamente una afirmación de la sociedad adulta. El carácter precario de la tarea, la inestabilidad laboral y la falta de autonomía que caracteriza a la mayor parte de las situaciones de trabajo generan que la inserción en el trabajo, más que un acercamiento al mundo adulto tal y como es definido por sus integrantes (reciprocidad, estabilidad e independencia), suponga una integración en la inseguridad, inestabilidad y vulnerabilidad. De este modo, las condiciones concretas de ejercicio de la actividad laboral están fomentando una permanencia, de gran parte de los jóvenes, en la indeterminación y situándoles en una situación de transitoriedad como un estado permanente, que más que generar el desarraigo social del sujeto, estimula la permanencia en la inseguridad como principio de vida, con los consiguientes efectos en la identidad del trabajador.

Las contradicciones entre distintas demandas normativas, a las que hemos hecho alusión en otro

momento, no conducen a una deslegitimación y negación de éstas, pues son orientadas hacia planos diferentes. Por tanto, las consecuencias de esta situación de precariedad, más que implicar un cuestionamiento del trabajo como valor estimula la adaptación a unas condiciones que, de otro modo, hubieran, tal vez, resultado intolerables para muchos jóvenes, ya que dispersa el posible conflicto en múltiples direcciones. Así, lo que puede llegarse a cuestionar con estas condiciones de inserción son los principios adultos que el trabajo reproduce y legitima, más que el trabajo en sí. Por tanto, para estos jóvenes, el trabajo ha supuesto el acercamiento al mundo adulto, pero no como éste es definido por sus miembros, sino haciendo que los sujetos se instalen en la inestabilidad e inseguridad como principios de vida.

Esta situación se ha puesto especialmente de relieve al abordar la pluralidad de trayectorias observadas entre los jóvenes entrevistados. Así se ha visto cómo en el caso de los jóvenes de clase media con una trayectoria lineal de reproducción de su situación había una marcada tendencia a explicar el proceso de transición en términos de afirmación de referentes valorados del mundo adulto. El individuo es entendido como autor y responsable de su propia vida. La interiorización del conjunto de "deberes adultos" permite el ejercicio más sutil de poder social: aquel que se ejerce desde una ausencia de control.

Esta situación contrasta con la de otros jóvenes de clase trabajadora que han seguido una trayectoria lineal de reproducción, en donde el sujeto permanece profundamente anclado en el presente. Estos jóvenes manifiestan una concepción de la sociedad hostil, que favorece actitudes defensivas y un profundo fatalismo que otorga a los fenómenos sociales un gran poder de determinación, limitando, en gran medida, la creencia en la capacidad de intervención del individuo para la superación de las presiones estructurales. Esto explica la amplia incertidumbre con la que observan el porvenir, la sensación tan extendida de vulnerabilidad e inseguridad y la gran dependencia y desconfianza manifestadas.

De este modo, observamos cómo la pluralidad de procesos de transición observados plantea una diversidad de formas "adultas" de llegada. Algunas de éstas, más que corresponder con los modelos dominantes de sujeto adulto, se caracterizan por los intensos componentes de inseguridad y vulnerabilidad social. El carácter precario de algunas transiciones puede acabar por bloquear el proceso de proyección futura dificultándose la integración de una identidad estable y sólida. Es más, si la condición juvenil se veía asociada a inestabilidad y cambio, la forma en la que se



desarrolla la transición al mundo adulto, por parte de algunos sujetos, dificulta la adopción de otras formas de comportamiento y, en última medida, cuestiona la legitimidad de la demanda de responsabilización, otorgando a la pérdida. El carácter precario de la tarea, la inestabilidad laboral y la falta de autonomía que caracteriza a la mayor parte de las situaciones de trabajo generan que la inserción en el trabajo, más que un acercamiento al mundo adulto tal y como es definido por sus integrantes (reciprocidad, estabilidad e independencia), suponga una integración en la inseguridad, inestabilidad y vulnerabilidad. De este modo, las condiciones concretas de ejercicio de la actividad laboral están fomentando una permanencia, de gran parte de los jóvenes, en la indeterminación y situando a los jóvenes en una situación de transitoriedad como un estado permanente, que más que generar el desarraigo social del sujeto, estimula la permanencia en la inseguridad como principio de vida, con los consiguientes efectos en la identidad del trabajador. Se otorga, de este modo, a los acontecimientos externos y a las presiones sociales un gran poder sobre el sujeto. En este caso, la deslegitimación puede proceder no tanto de la anomia o apatía política, como habían planteado muchos autores en relación a la juventud actual, sino por la presencia de una forma de explicación fatalista que no permite al individuo la adopción clara de una actitud de oposición frente a sus propios condicionantes.

Las contradicciones entre distintas demandas normativas, a las que hemos hecho alusión en otro momento, no conducen a una deslegitimación y negación de éstas, pues son orientadas hacia planos semánticos diferentes. De este modo, se observa que el malestar expresado a causa de las condiciones bajo las que gran parte de estos jóvenes ingresan, más que canalizarse en torno a un proyecto global o conflicto central, se orientan en una pluralidad de lógicas de acción que se inscriben en distintos registros autónomos. La socialización operada en el trabajo, más que conducir a una unificación de la experiencia social, parece, más bien, dispersarla y diversificarla, apareciendo escasos elementos en común. Tal vez, el elemento más importante sea el deseo compartido de afirmación del carácter personal de la acción, frente a presiones o normas externas al sujeto.

Por tanto, observamos que las consecuencias de esta situación, más que incidir en el cuestionamiento del valor trabajo como núcleo y fundamento del orden social, estimula la adaptación a unas condiciones que, de otro modo, hubieran tal vez resultado intolerables.

No sólo nos encontramos con una gran pluralidad de condiciones adultas, sino también se

observan distintas actitudes, muchas veces en conflicto, hacia gran parte de los referentes ideológicos dominantes. Esto puede situar a gran parte de los sujetos adultos procedentes de clase trabajadora en una situación deficitaria. La concepción del trabajo como un principio de autodeterminación es tan sólo posible para ciertos grupos sociales, estando más bien presente en el caso de muchos sujetos una profunda sensación de inseguridad y de dependencia, que actúa como un importante principio de vida. Es más, la sensación de aislamiento e inseguridad puede incrementarse, más que reducirse, con la inserción al mundo laboral.

Las formas de intervenir en su situación, muchas veces, individuales, están ligadas a la necesidad de protección de la dignidad más personal que colectiva, ésto es, vinculadas a la defensa de su núcleo personal de existencia. Por tanto, esta lucha individualizada, vinculada fundamentalmente a la *protección de la propia legitimidad personal*, hace al sujeto un ser fragmentado en distintas identidades. Esto es resultado de una situación de transición nunca acabada, que fomenta actitudes duales ante el mundo adulto.

Esta pluralidad normativa y esta fragmentación de identidades explica, tal vez, las distintas acepciones que adopta la noción de juventud sin que éstas se excluyan entre sí. Su carácter contradictorio no anula su eficacia, sino más bien la afirma, ya que es efecto de los procesos de regulación social que operan en una sociedad contradictoria entre sus niveles ideológico y productivo y que por tanto requieren tanto del conformismo como de la rebeldía, tanto de la aceptación del carácter provisional al que se ve abocado la juventud actual como de la superación de éste. Una sociedad como la nuestra, articulada, en gran parte, en torno a referentes ideológicos adultos pero que somete a la juventud a un estado de exilio social y económico involuntario, hace de este carácter provisional del joven una situación permanente que requiere más que nunca de la **polisemia normativa** con la que desviar contradicciones profundas latentes en su seno. Pero también esta ambigüedad y contradicción en la definición de joven puede entenderse como un marco de libertad, ya que permite al individuo interpretarse como joven en distintas situaciones sin necesidad de restringirse a definiciones exclusivas e unívocas.

Esta situación de precariedad laboral tiene, por tanto, el efecto paradójico de preparar a los jóvenes de clase trabajadora para la gestión personal de la inseguridad y la inestabilidad, actuando así como una forma indirecta de socialización ante la demanda de polivalencia y flexibilidad, reclamadas insistentemente por la patronal española. De este modo, esta situación permite

establecer a ciertos jóvenes estrategias de adaptación más eficaces frente a una situación de precariedad y crisis, que ha dejado de ser excepcional, para pasar a observarse como una constante estructural.

El proceso de mitificación de la juventud, al que ya hemos aludido, puede ser, en parte, resultado de la necesidad de incentivar en la población una actitud de acusada flexibilidad ante los cambios vividos en la actualidad, y que, por tanto, requieren una "juvenilización" de la sociedad, es decir, una integración de los rasgos típicamente asociados al mundo juvenil como la duda, la transitoriedad, el idealismo, que traducido a términos positivos sería el fomento del relativismo y del optimismo como actitud vital frente al pesimismo, anomia y fatalismo tan presentes en nuestra sociedad. Esto permite también convertir una situación sumamente precaria en medianamente aceptable, evitando gran parte de los procesos de ostracismo y desvalorización social que harían a la situación de algunos jóvenes insostenible. Esta situación, la pluralidad normativa en la que viven y la dificultad de canalizar el descontento hacia el núcleo axiológico que lo fundamenta podría explicar, tal vez, el hecho de que, a pesar del porcentaje tan grande de población juvenil desempleada o trabajando en condiciones precarias, no se haya observado, por el momento, ningún movimiento organizado de movilización social y política que se enfrente de una forma colectiva a este "exilio social" involuntario.

## APENDICE: DESCRIPCION DE LOS JOVENES ENTREVISTADOS

### FICHAS TECNICAS

#### 1. DATOS BIOGRAFICOS DE C.

- Clase social de procedencia: Clase trabajadora (Profesión del padre: recadero)
- Nivel educativo: EGB, FPI (Administrativo). Empieza FPII y lo abandona por problemas escolares.
- Actividad laboral desarrollada: Auxiliar administrativo en una compañía de contadores de agua.
- Tipo de contrato: Temporal
- Edad: 23 años
- Sexo: Mujer
- Situación familiar: No emancipación familiar
- Experiencias laborales anteriores: Alternan actividades de formación (curso del INEM de grabadora de datos), actividades provisionales (trabajo temporal como grabadora de datos), alternado como períodos de paro.

#### 2. DATOS BIOGRAFICOS DE AR.

- Clase social de procedencia: Clase media baja
- Nivel educativo: Enfermería (Carrera técnico universitaria de 3 años)
- Actividad laboral desarrollada: Enfermera
- Tipo de contrato: Indefinido
- Edad: 24 años
- Sexo: Mujer
- Situación familiar: Emancipación familiar: hogar independiente.
- Experiencias laborales anteriores: Enfermera en una fábrica.

#### 3. DATOS BIOGRAFICOS DE EL.

- Clase social de procedencia: Media (Profesión del padre: técnico de un taller)
- Nivel educativo: Estudios superiores universitarios de ingeniería de Agrónomos
- Actividad laboral desarrollada: Programadora en una empresa de ordenadores.

- Tipo de contrato: Indefinido.
- Edad: 28 años.
- Sexo: Mujer.
- Situación familiar: Emancipación familiar: hogar independiente.
- Experiencias laborales anteriores: Alterna becas con trabajos esporádicos

#### 4. DATOS BIOGRAFICOS DE ES.

- Clase social de procedencia: Clase trabajadora.
- Nivel educativo: FPI y algunos cursillos. Empieza FPII pero no acaba por problemas escolares.
- Actividad laboral desarrollada: Peón en una cadena de impresión.
- Tipo de contrato: Temporal.
- Edad: 26 años
- Sexo: Mujer
- Situación familiar: No emancipación familiar.
- Experiencias laborales anteriores: Alterna experiencias temporales precarias, sin contrato y sin seguridad social con pequeños cursillos.

#### 5. DATOS RECOGIDOS DE A1.

- Clase social de procedencia: Clase media alta (profesión del padre: abogado; profesión de la madre: abogado)
- Nivel educativo: COU. Estudios en curso: estudios superiores universitarios de derecho.
- Actividad laboral desarrollada: Auxiliar administrativo en la administración.
- Tipo de contrato: Interino.
- Edad: 24 años.
- Sexo: Mujer
- Situación familiar: No emancipación familiar.
- Experiencias laborales anteriores: Ninguna experiencia anterior.

#### 6. DATOS BIOGRAFICOS DE A2.

- Clase social de procedencia: Clase trabajadora. (Profesión del padre: ferroviario)

- Nivel educativo: Estudios superiores universitarios de Informática.
- Actividad laboral desarrollada: Programadora en una empresa dependiente de Telefónica.
- Tipo de contrato: Indefinido.
- Edad: 24 años.
- Sexo: Mujer.
- Situación familiar: Emancipación familiar: hogar independiente.
- Experiencias laborales anteriores: Trabajos temporales de verano.

#### 7. DATOS BIOGRAFICOS DE GL.

- Clase social de procedencia: clase trabajadora (padre labrador).
- Nivel educativo: Estudios superiores universitarios de historia.
- Actividad laboral desarrollada: Administración en una empresa.
- Tipo de contrato: Temporal.
- Edad: 28 años.
- Sexo: Mujer.
- Situación familiar: Emancipación familiar: hogar independiente.
- Experiencias laborales anteriores: Situación de paro prolongado, contratos temporales para la distribución del correo.

#### 8. DATOS BIOGRAFICOS DE SO .

- Clase social de procedencia: clase trabajadora (profesión del padre: fontanero).
- Nivel educativo: EGB. Saca el Graduado Escolar en una academia a los 16 años. Intenta continuar su formación que se verá interrumpida por problemas escolares.
- Actividad laboral desarrollada: Auxiliar administrativo.
- Tipo de contrato: temporal.
- Edad: 20 años.
- Sexo: Mujer.
- Situación familiar: No emancipación familiar.
- Experiencias laborales anteriores: Alterna situación de paro con experiencias precarias y breves en pequeñas empresas.

#### 9. DATOS BIOGRAFICOS DE En.

- Clase social de procedencia: Clase media baja (Profesión del padre: autónomo)
- Nivel educativo: Estudios universitarios superiores de Psicología.
- Actividad laboral desarrollada: Técnico del departamento de personal de una empresa.
- Tipo de contrato: contrato temporal.
- Edad: 24 años.
- Sexo: Mujer.
- Situación familiar: Emancipación familiar: hogar independiente.
- Experiencias laborales anteriores: Aparte de un breve periodo de desempleo no ha desarrollado ninguna otra actividad laboral.

#### 10. DATOS BIOGRAFICOS DE Ma1.

- Clase social de procedencia: clase trabajadora.
- Nivel educativo: Estudios superiores universitarios de Filología española.
- Actividad laboral desarrollada: Técnico de sonido en un departamento de Antena 3 de TVE.
- Tipo de contrato: Temporal.
- Edad: 24 años.
- Sexo: Mujer.
- Situación familiar: Emancipación familiar: hogar independiente.
- Experiencias laborales anteriores: Experiencias breves de prácticas en la radio y actividades de formación.

#### 11. DATOS BIOGRAFICOS DE A3.

- Clase social de procedencia: clase media alta.
- Nivel educativo: Estudios técnicos de enfermería.
- Actividad laboral desarrollada: Enfermera en un hospital.
- Tipo de contrato: Indefinido.
- Edad: 24 años.
- Sexo: Mujer.
- Situación familiar: Emancipación familiar: hogar independiente.
- Experiencias laborales anteriores: No experiencia anterior salvo en las prácticas realizadas a lo largo de su formación.

#### 12. DATOS BIOGRAFICOS DE Ra.

- Clase social de procedencia: Media (Profesión de padres: pequeño comercio).
- Nivel educativo: BUP. Estudios en curso: COU.
- Actividad laboral desarrollada: Auxiliar administrativo.
- Tipo de contrato: Temporal.
- Edad: 19 años.
- Sexo: Mujer.
- Situación familiar: No emancipación familiar.
- Experiencias laborales anteriores: Ninguna experiencia anterior.

#### 13. DATOS BIOGRAFICOS DE Pa.

- Clase social de procedencia: Clase media.
- Nivel educativo: COU. Estudios en curso: Estudios universitarios de Derecho.
- Actividad laboral desarrollada: Administrativo en una academia.
- Tipo de contrato: Temporal.
- Edad: 23 años.
- Sexo: Mujer.
- Situación familiar: No emancipación familiar.
- Experiencias laborales anteriores: Ninguna experiencia anterior.

#### 14. DATOS BIOGRAFICOS DE Ma2.

- Clase social de procedencia: Clase media alta.
- Nivel educativo: COU. Estudios en curso: Estudios superiores universitarios de Economía.
- Actividad laboral desarrollada: Auxiliar administrativo.
- Tipo de contrato: Interino.
- Edad: 22 años.
- Sexo: Mujer.
- Situación familiar: No emancipación familiar.
- Experiencias laborales anteriores: Ninguna experiencia anterior.

#### 15. DATOS BIOGRAFICOS DE To.

- Clase social de procedencia: Clase trabajadora.
- Nivel educativo: EGB.
- Actividad laboral desarrollada: Dependiente.



- Tipo de contrato: Temporal.
- Edad: 25 años.
- Sexo: Mujer.
- Situación familiar: No emancipación familiar.
- Experiencias laborales anteriores: Pequeñas experiencias precarias como dependiente, periodos de inactividad y de desempleo.

16. DATOS BIOGRAFICOS DE MM.

- Clase social de procedencia: Clase media.
- Nivel educativo: COU. Estudios en curso: Primer curso de Imagen.
- Actividad laboral desarrollada: Auxiliar administrativo.
- Tipo de contrato: Temporal.
- Edad: 20 años.
- Sexo: Mujer.
- Situación familiar: No emancipación familiar.
- Experiencias laborales anteriores: No experiencias anteriores.

17. DATOS BIOGRAFICOS DE MJ.

- Clase social de procedencia: Clase media.
- Nivel educativo: Estudios superiores universitarios de Sociología.
- Actividad laboral desarrollada: Técnico en TVE.
- Tipo de contrato: Temporal.
- Edad: 25 años.
- Sexo: Mujer.
- Situación familiar: Emancipación familiar.
- Experiencias laborales anteriores: Actividades breves y un período de formación con una beca.

18. DATOS BIOGRAFICOS DE FE1.

- Clase social de procedencia: Media baja.
- Nivel educativo: FPII en la rama de delineante.
- Actividad laboral desarrollada: Delineante.
- Tipo de contrato: Temporal.

- Edad: 25 años.
- Sexo: Varón.
- Situación familiar: No emancipación familiar.
- Experiencias laborales anteriores: Pequeñas experiencias de algunas semanas.

#### 19. DATOS BIOGRAFICOS DE FE2.

- Clase social de procedencia: Media
- Nivel educativo: COU y cursillo de iluminación.
- Actividad laboral desarrollada: Encargado de Iluminación.
- Tipo de contrato: Contrato temporal.
- Edad: 24 años.
- Sexo: varón.
- Situación familiar: Emancipación familiar: hogar independiente.
- Experiencias laborales anteriores: Ninguna experiencia anterior.

#### 20. DATOS BIOGRAFICOS DE FE3.

- Clase social de procedencia: Clase media.
- Nivel educativo: Estudios superiores universitarios de Ciencias Exactas.
- Actividad laboral desarrollada: Profesor y programador de una empresa informática.
- Tipo de contrato: contrato temporal
- Edad: 25 años.
- Sexo: varón.
- Situación familiar: emancipación familiar: hogar independiente.
- Experiencias laborales anteriores: Alterna unos pocos meses como desempleado con un viaje al extranjero para trabajar como profesor.

#### 21. DATOS BIOGRAFICOS DE FR.

- Clase social de procedencia: clase media alta.
- Nivel educativo: Estudios medios de turismo.
- Actividad laboral desarrollada: Recepcionista en un hotel.
- Tipo de contrato: Temporal.
- Edad: 21 años.

- Sexo: varón.
- Situación familiar: No emancipación familiar.
- Experiencias laborales anteriores: Trabaja como camarero.

## 22. DATOS RECOGIDOS DE AN1.

- Clase social de procedencia: Media alta.
- Nivel educativo: Estudios superiores universitarios de Ciencias Políticas.
- Actividad laboral desarrollada: Técnico de Recursos Humanos.
- Tipo de contrato: Temporal.
- Edad: 24 años.
- Sexo: Varón.
- Situación familiar: Emancipación familiar: hogar independiente.
- Experiencias laborales anteriores: Experiencias esporádicas en trabajos descualificados alternado con períodos breves de desempleo.

## 23. DATOS BIOGRAFICOS DE AN2.

- Clase social de procedencia: Clase media.
- Nivel educativo: COU. En curso estudios técnicos de Topografía (memoria no acabada).
- Actividad laboral desarrollada: Auxiliar administrativo en un Banco.
- Tipo de contrato: Temporal.
- Edad: 28 años.
- Sexo: varón.
- Situación familiar: emancipación familiar: hogar propio.
- Experiencias laborales anteriores: Trabajos de topografía sin contrato durante breves periodos.

## 24. DATOS BIOGRAFICOS DE FJ.

- Clase social de procedencia: Clase trabajadora.
- Nivel educativo: 3º BUP.
- Actividad laboral desarrollada: Mozo de almacén en el Corte Inglés.
- Tipo de contrato: Temporal.
- Edad: 22 años.
- Sexo: varón.

- Situación familiar: No emancipación familiar.
- Experiencias laborales anteriores: Experiencias breves como cobrador de morosos u otros trabajos y desempleo.

#### 25. DATOS BIOGRAFICOS DE JA1.

- Clase social de procedencia: Clase trabajadora.
- Nivel educativo: EGB. Empieza FPI pero no lo acaba por problemas escolares.
- Actividad laboral desarrollada: Peón.
- Tipo de contrato: Temporal.
- Edad: 22 años.
- Sexo: Varón.
- Situación familiar: No emancipación familiar.
- Experiencias laborales anteriores: Experiencias como repartidor de propaganda, vendedor, alternado con periodos de desempleo.

#### 26. DATOS BIOGRAFICOS DE JO.

- Clase social de procedencia: Clase trabajadora (profesión del padre: agricultor).
- Nivel educativo: Estudios superiores universitarios de Física.
- Actividad laboral desarrollada: Programador.
- Tipo de contrato: Indefinido.
- Edad: 25 años.
- Sexo: varón.
- Situación familiar: Emancipación familiar: hogar independiente.
- Experiencias laborales anteriores: Breve período de paro.

#### 27. DATOS BIOGRAFICOS DE JU.

- Clase social de procedencia: Clase media (profesión del padre: jefe de zona de conservación de carreteras).
- Nivel educativo: COU
- Actividad laboral desarrollada: Auxiliar administrativo/contable.
- Tipo de contrato: Temporal.
- Edad: 26 años.
- Sexo: varón.

- Situación familiar: Emancipación familiar: hogar independiente.
- Experiencias laborales anteriores: Ha desarrollado trabajos esporádicos, alternado con periodos de desempleo o paro por enfermedad.

#### 28. DATOS BIOGRAFICOS DE JA2.

- Clase social de procedencia: Clase trabajadora.
- Nivel educativo: EGB.
- Actividad laboral desarrollada: Camarero.
- Tipo de contrato: Temporal.
- Edad: 25 años.
- Sexo: Varón.
- Situación familiar: No emancipación familiar.
- Experiencias laborales anteriores: Trabajos diversos como camarero, botones, vendedor...

#### 29. DATOS BIOGRAFICOS DE LU.

- Clase social de procedencia: Clase trabajadora.
- Nivel educativo: EGB. Empieza FPI y no lo acaba por problemas escolares.
- Actividad laboral desarrollada: Mecánico.
- Tipo de contrato: Temporal.
- Edad: 23 años.
- Sexo: Varón.
- Situación familiar: No emancipación familiar.
- Experiencias laborales anteriores: vendedor en un zapatería, ayudante en un taller y desempleo.

#### 30. DATOS BIOGRAFICOS DE CA.

- Clase social de procedencia: Clase trabajadora.
- Nivel educativo: FPI, comienza FPII pero no lo acaba.
- Actividad laboral desarrollada: Maquetista.
- Tipo de contrato: Temporal.
- Edad: 19 años.
- Sexo: Varón.
- Situación familiar: No emancipación familiar.

- Experiencias laborales anteriores: Ninguna experiencia.

### 31. DATOS BIOGRAFICOS DE ALF.

- Clase social de procedencia: Clase media.
- Nivel educativo: COU (no selectividad).
- Actividad laboral desarrollada: Auxiliar administrativo.
- Tipo de contrato: Contrato fijo.
- Edad: 25 años.
- Sexo: varón.
- Situación familiar: No emancipación familiar.
- Experiencias laborales anteriores: Preparar oposiciones y desempleo.

### 32. DATOS BIOGRAFICOS DE PE.

- Clase social de procedencia: Clase media (profesión del padre: Profesor de prácticas)
- Nivel educativo: FPII en la rama de electricidad. Trata de ingresar en la Universidad.
- Actividad laboral desarrollada: Electricista.
- Tipo de contrato: Temporal.
- Edad: 22 años.
- Sexo: varón.
- Situación familiar: No independencia familiar.
- Experiencias laborales anteriores: Experiencias esporádicas como camarero, distribución de propaganda...

### 33. DATOS RECOGIDOS DE QU.

- Clase social de procedencia: Clase trabajadora (profesión del padre: policía).
- Nivel educativo: Estudios superiores universitarios de Física.
- Actividad laboral desarrollada: Técnico en una empresa de electrónica.
- Tipo de contrato: Indefinido.
- Edad: 25 años.
- Sexo: varón.
- Situación familiar: Emancipación familiar: hogar independiente.
- Experiencias laborales anteriores: No experiencias anteriores.

34. DATOS RECOGIDOS DE RA1.

- Clase social de procedencia: media alta (profesión del padre: ginecólogo).
- Nivel educativo: COU.
- Actividad laboral desarrollada: Agente de ventas en una empresa de seguros.
- Tipo de contrato: Temporal.
- Edad: 27 años.
- Sexo: varón.
- Situación familiar: No emancipación familiar.
- Experiencias laborales anteriores: trabajos esporádicos como comercial.

35. DATOS RECOGIDOS DE RA2.

- Clase social de procedencia: clase trabajadora.
- Nivel educativo: 3BUP. Cursa actualmente COU.
- Actividad laboral desarrollada: Recadero en una empresa de gestoría.
- Tipo de contrato: Temporal.
- Edad: 18 años.
- Sexo: Varón.
- Situación familiar: No emancipación familiar.
- Experiencias laborales anteriores: Algunos meses como vendedor.

36. DATOS RECOGIDOS DE TR.

- Clase social de procedencia: clase trabajadora (profesión del padre empresario)
- Nivel educativo: EGB y diversos intentos de proseguir que acaban con problemas escolares. Finalmente sigue un cursillo de prótesis dentales.
- Actividad laboral desarrollada: Recadero.
- Tipo de contrato: Temporal
- Edad: 21 años.
- Sexo: Varón.
- Situación familiar: No emancipación familiar.
- Experiencias laborales anteriores: Trabajos esporádicos como camarero y recadero.

### 37. DATOS RECOGIDOS DE E.

- Clase social de procedencia: Clase trabajadora.
- Nivel educativo: 2º BUP. Empieza 3 BUP pero lo abandona por problemas escolares.
- Actividad laboral desarrollada: rehabilitación de un monte.
- Tipo de contrato: Temporal.
- Edad: 25 años.
- Sexo: Varón.
- Situación familiar: Emancipación familiar: Hogar independiente.
- Experiencias laborales anteriores: Trabajos esporádicos unas veces, trabajo relativamente continuado en una cadena de montaje de camiones y desempleo.

### 38. DATOS RECOGIDOS DE SE.

- Clase social de procedencia: clase trabajadora.
- Nivel educativo: EGB
- Actividad laboral desarrollada: mecánico.
- Tipo de contrato: Temporal.
- Edad: 20 años
- Sexo: varón
- Situación familiar: No emancipación familiar.
- Experiencias laborales anteriores: Desempleo, pequeños trabajos esporádicos.

### 39. DATOS RECOGIDOS DE VA.

- Clase social de procedencia: clase trabajadora.
- Nivel educativo: EGB.
- Actividad laboral desarrollada: obrero de la construcción.
- Tipo de contrato: temporal.
- Edad: 20 años.
- Sexo: varón.
- Situación familiar: No emancipación familiar.
- Experiencias laborales anteriores: Desempleo y experiencias



## BIBLIOGRAFIA

ABRAMS, D., WETHERELL M., COCHRANE, S., HOGG, M.A., TURNER, J.C., (1990) "Knowing what to think by knowing who you are: Self categorization and the nature of norm formation, conformity and group polarization" British Journal of Social Psychology 29, 97-119.

ACHTERHUIS H., (1984) Arbeid, een eigenaardig medicijn. Uitgeverij Ambo bv. Baarn, Los Países Bajos.

AGUERO, I. y OLANO A., (1988) "Oferta de trabajo de jóvenes: Aspectos demográficos y económicos" Revista de Economía y Sociología del trabajo, n° 1/2.

AIERBE ETXEBERRIA P., (1989) "El tiempo libre en los jóvenes" Juventud, empleo y tiempo libre de P.DAVILA BALSERA Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.

ALALUF, M., (1986) Le temps du labeur: Formation, emploi et qualifications en sociologie du travail Institute de Sociologie, Sociologie du travail et des organisations. Editions de l'Université de Bruxelles.

ALALUF, M, BEGUIN, A., BREUSE E., CANIEAU J.I. CHARLIER J.E., DELCOURT J., DESMAREZ P., OSSANDON M., STROOBANTS M., (1986) Scènes de chasse à l'emploi. L'insertion professionnelle des universitaires Institut de Sociologie du travail et des organisations. Editions de l' Université de Bruxelles.

ALALUF M., CORTESE V., MARTINEZ E, MESSIAEN A., REA A. y VANHEERSWYNGHEL A, (1992) "L' insertion professionnelle des jeunes et les formations en alternance" en ALALUF M. y otros De werkloosheidsverzekering Universitaire Pers Leuven.

ALALUF M, (1993) "Insertion des jeunes et formation en alternance: acteurs piégés par les structures" en Formation professionnelle et emploi: transformation des acteurs et effets de structures (Dossier 3) Travail, Emploi, Formation Point d'appui.

ALEMANY M.C.,(1990) "¿Las prácticas en empresa: Hacia una redefinición del aprendizaje y del lugar de formación?" Revista de Educación, 293.

ALONSO L.E. (1988) "Entre el pragmatismo y el pansemilogismo. Notas sobre los usos y abusos del enfoque cualitativo en Sociología" Revista Española de Investigaciones Sociológicas n. 43, Jul-Sept (pg.157-168).

ALONSO L.E. (1990) "La técnica de la entrevista" (documento no publicado).

ALONSO L.E., (1993) Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de sociología cualitativa (documento no publicado).

ALTEREN, van M. (1987), "Amerikagangers en de menselijke verhoudingen in de industrie" Sociale Wetenschappen. Los Países Bajos.

ALTEREN van M., (1989) "De situatie bij Hoagovens en in de IJmond, 1924-66" Sociale wetenschappen, 1989.

ALVARO J.L., (1987) "Algunas consecuencias psicosociales del desempleo en las mujeres jóvenes" Revista de estudios de Juventud nº 27, pp. 73-79.

ALVARO J.L. y CORNIERO M., (1987) "Hábitos lingüísticos y representaciones sociales del desempleo" Empleo y desempleo: un análisis sociopsicológico. Madrid Morata.

ALVARO J.L., (1989) "Desempleo juvenil y salud mental" Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de trabajo y Seguridad Social. Madrid.

ALVARO J.L. y GARRIDO A., (1990),"Modelos de transición tras la FP2 y cambio psicológico: un estudio longitudinal" Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones 6 (16), 74-78.

ALVARO J.L. (1992) Desempleo y bienestar psicológico Siglo Veintiuno de España.

ALVARO J.L. (1992) Notas críticas para un análisis de la teoría de las representaciones sociales

en psicología social Documento presentado para la oposición de profesor titular de Psicología Social.

ALVARO J.L., BERGERE J., CRESPO E., TORREGROSA J.R., GARRIDO A (1995) "Los significados del Trabajo en España" Documento no publicado.

ALVIRA MARTIN F. y CANTERAS MURILLO A. (1985) Delincuencia y marginación juvenil Informe Juventud en España. Instituto de la Juventud 1985.

ANTAKI, C. (1988) Analysing Everyday Explanations. A case book of Methods Sage Publications.

ARANGUREN J.L. (1984) "Brevisima historia contemporánea de la juventud" AIC nº 19.

ARGIMON MAZA G. y PAUL-KOHLHOFF A., (1990) "Juventud y sindicalismo en España y Alemania" Revista Española de Investigaciones Sociológicas, nº 52.

ARGYRIS C., (1957) El individuo dentro de la organización. Herder Barcelona (edición consultada: 1979).

ASHTON D., (1986) Unemployment under capitalism: the sociology of british and american labour markets Brighton: Weatsheaf Books.

AUSUBEL D.P., (1970) "Integración cultural psicológica en la moderna juventud Maori" M. SHERIF y SHERIF Problemas de la juventud. Estudios técnicos de la transición a la edad adulta en un mundo en cambio Edit. F. Trillas S.A.

AYERDI P.M. y TABERNA F, (1991) Juventud y empleo: Una aproximación descriptiva Editorial Popular.

AYESTARAN S., (1989) "Perfil diferencial del joven vasco en paro" Juventud, Empleo y Tiempo Libre P. DAVILA BALSERA. Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.

BAJOIT G, (1990) Une mutation culturelle est en cours Extension de la sphère marchande,

cahier n°6, FOPES.

BAJOIT G., (1991) "Une mutation culturelle en cours" Logiques Marchandes et action Publique Contradictions n°64.

BAJOIT G. (1991) Vers une theorie de la gestion relationnelle de soi Documento no publicado.

BAJOIT G. (1992) Pour une sociologie relationnelle Presse Universitaire de France

BALDWIN D.A.,(1989) Paradoxes of power Basic Blackwell.

BALSERA P.D. (1989) Juventud, empleo y tiempo libre Servicio Editorial Universidad del País Vasco.

BANKS M.H. y JACKSON P.R., (1982) "Unemployment and risk of minor psychiatric disorder in young people: cross-sectional and longitudinal evidence" Psychological Medicine, 12, pp. 789-798.

BANKS M.H. y ULLAH P., (1987) "Political attitudes and voting among unemployed and employed youth" Journal of Adolescence, 10, 201-216.

BANKS M.H., (1987) "Consecuencias psicológicas del desempleo juvenil" Socialización laboral y desempleo juvenil: la transición de la escuela al paro J.PEIRO y D. MORET Nau LLibres.

BANKS M.H., (1989) "La investigación psicológica sobre desempleo juvenil" Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de trabajo y Seguridad Social.

BARDON FERNANDEZ E. (1989) "Algunos indicadores de la actual crisis juvenil" Revista de estudios de juventud, 1

BASURKO MOTRIKO F., (1989) "Juventud e itinerarios a la vida activa" Juventud, Empleo y Tiempo Libre P. DAVILA BALSERA Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.

- BATSONE E.,(1989) "The frontier of control" Employment in Britain de DUNCAN GALLIE Basic Blackwell.
- BECKER H.S. y STRAUSS A.L., (1956) "Careers, personality and adult socialization" The American Journal of Sociology, vol. LXII.
- BEJAR H.,(1988) El ámbito íntimo. Privacidad, individualismo y modernidad Alianza Universidad.
- BEJAR H., (1989) "La cultura del individualismo" Revista Española de Investigaciones Sociológicas, nº 46.
- BEJAR H., (1993) La cultura del yo Alianza Universidad.
- BELL, D. (1977) Las contradicciones culturales del capitalismo, Madrid.
- BERGER, P. y LUCKMANN, T. (1966) La construcción social de la realidad Amorrortu Editores Buenos Aires (Edición consultada: 1988).
- BERGERE J.,(1989) "Las actitudes ideológico-políticas de los jóvenes madrileños en situación de desempleo: un análisis cualitativo" Juventud, Trabajo y Desempleo presentado por J.R. TORREGROSA, J. BERGERE y J.L. ALVARO Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- BERGERE J., (1989) Las actitudes ideológico-políticas de los trabajadores en situación de desempleo. Un estudio de casos Tesis Doctoral. Edit. Universidad Complutense.
- BERGERE J., (1991) "Una perspectiva psicológica de la alienación" Interacción Social nº 1 p. 103-119.
- BHAVNANI K.,(1990) Talking politics: a psicological framing for views from youth in Britain Cambridge University Press & Maison des Sciences de l'homme.
- BIDDLE B.J., (1990) "Social backgrounds, Attribution of Responsibility and Political

Commitments of Australian and American Students" Congreso de Sociología. Madrid.

BILBAO A., (1989) "La utilización ideológica de los jóvenes" Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

BILLIG M., (1991) Ideology and Opinions. Studies in Rhetorical Psychology Sage Publications.

BOHMAN J. (1991) New Philosophy of Social Science Polity Press and Basil Blackwell.

BLANC M, (1992) Pour une sociologie de la transaction sociale Logiques Sociales L' Harmattan.

BLANCH J., (1989), "Valoración del trabajo y patología en el paro" Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

BLAU P.M (1982) Intercambio y poder en la vida social HORA.

BLUMER, H (1982) El interaccionismo simbólico: perspectiva y método, Hora, Barcelona.

BOHMAN J (1991) New Philosophy of Social Science Polity Press y Basil Blackwell.

BORZEIX, A (1990) "La vie au travail: ou comment s'énonce "le réel" Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Sociología 9-13 de Julio.

BOSSCHART R (1992) Spanie: het paradijs van tegenstellingen Ed. Schuyt en Co. Los Países Bajos.

BOUDELLOT R. y STABLET C (1986) La escuela capitalista en Francia Edic. s.XXI, Madrid.

BOUFFARTIGUE, P (1990) "Faire ses preuves: Passage a la vie professionnelle, trajectoire sociale intergenerationelle et recomposition sociale" Congreso Mundial de Sociología.

BOULDING K.E (1990) Three faces of power Sage Publications.

BOURDIEU P. y PASSERON J.C (1970) La reproducción Barcelona. Laia. Edic. consultada (1977).

BOURDIEU P (1974) "Avenir de classe et causalité du probable" Revue Française de Sociologie XV, pp. 3-42.

BOURDIEU P (1987) "Espace Social et pouvoir symbolique" Choses dites Paris Edition du Minuit (pp. 147-166).

BOWLES S. y GINTIS H (1981) La instrucción escolar en América capitalista s.xx, Madrid (Edición consultada, 1985).

BRAVERMAN (1975) Trabajo y capital monopolista. Nuestro Tiempo Mexico.

BREAUGH J.A (1981) "Relationships between Recruiting Sources and Employee Performance, Absenteeism, and Work Attitudes" Academy of Management Journal, vol.24, N° 1, 142-147.

BRETT J. M (1982) "Job transfer and well-being" Journal of Applied Psychology v. 67, n. 4, pp. 450-63.

BRIM O (1966) Socialisation after childhood: two essays New York: J. Wiley.

BROWN R.K. (1989) "The employment Relationship in Sociological Theory" en Employment in Britain D. GALLIE, Basic Blackwell.

BRUNER J. (1981) "Vygotski: Una perspectiva histórica y conceptual" Infancia y aprendizaje, n° 14.

BRUNER J. (1991) Actos de significado. Mas allá de la revolución cognitiva Alianza Editorial. Psicología Minor.

CABALLERO J.J. (1985) "Juventud Rebelde y Subcultura juvenil" Cuadernos de Política Criminal n° 27.

CACHON L. (1989) ¿Movilidad social o trayectorias de clase?. Centro de Investigaciones Sociológicas, SXXI.

CACHON L. (1989) "Políticas de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo en la Comunidad Europea" Revista de Estudios de Juventud.

CALVO BUEZAS T. (1980) "Juventud y cambio social ¿Marginación o protagonismo?" Revista de Estudios de Juventud.

CANOVAS F. (1984) "Claves de la problemática de la juventud de los años 80" AIC nº 19.

CAÑADA VICINAY J.A. (1993) "Mercado de trabajo y desigualdad" I Simposio sobre igualdad y distribución de la renta y la riqueza Fundación Argentina.

CARABAÑA J. (1988) "La formación profesional de primer grado y la dinámica del prejuicio" Economía y Sociedad, nº 1.

CARUGATI, F., EMILIANI F, PALMONANI A. (1984) "Re-socialization processes in institutionalized adolescents" Social Interactions in individual development de W.DOISE y A. PALMONARI, Cambridge University Press & Maison des Sciences de l'homme.

CARRERA J.L. y MARTIN P. (1988) "Perspectivas de inserción social de los jóvenes" Servicio de Documentación Cáritas, año IV, nº 12.

CARTWRIGHT y ZANDER (1953) Dinámica de grupos Edit. Trillas. (edición consultada 1971).

CASAL J., MASJOAN J.M. y PLANAS, J. (1988) "Elementos para un análisis sociológico de la transición a la vida adulta" Política y Sociedad nº1 (pp 17-109).

CASAL J., MASJOAN J.M. y PLANAS, J. (1990) "La inserción social de los jóvenes" Revista de Educación nº 293.

CASAS BAAMONDE M.E.,(1990) "La representación y la necesaria representatividad de los



sindicatos: Las singularidades del sistema español" Revista de Economía y Sociología del trabajo n° 10, pp. 101-109.

CASTAÑO COLLADO C. (1993) "La desigualdad en las condiciones de trabajo" Simposio sobre igualdad y distribución de la renta y la riqueza Fundación Argentaria.

CASTILLO J.J. (1989) "Transformaciones productivas, crisis del trabajo y comportamientos sociales: los jóvenes por ejemplo" Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CASTILLO J.J. (1991) Las nuevas formas de organización del trabajo. Viejos retos de nuestro tiempo. Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.

CASTILLO CASTILLO J. (1981) "Los hijos de la sociedad de consumo española" REIS n° 17.

CASTILLO CASTILLO J. (1989) "La valoración del trabajo en la sociedad de consumo" Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CASTILLO CASTILLO J. (1989) "El creciente cometido instrumental del trabajo" Sistema n° 88.

CEMBRANO DIEZ F. (1986) "La juventud y el cambio social" Documentación Social, n° 65, pp. 165-180.

CIRES (1994) Encuesta sobre Juventud. Noviembre 1994.

CHAUVEAU G. y ROGOVAS- CHAUVEAU (1984) "La construction sociale de l'échec scolaire" Politique aujourd'hui.

CINGOLANI P. (1986) L'exil du precare Réponses Sociologiques Méridiens Klinonsieck, Paris.

CLAES R. (1987) "La centralidad del trabajo en la vida de los jóvenes" Socialización laboral y desempleo juvenil: la transición de la escuela al paro J.PEIRO y D. MORET Nau LLibres.

CLAES R. (1989) "La centralidad del trabajo en la vida de los jóvenes" Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CLAES R. y RUIZ QUINTANILLA S.A. (1993) "Work Meanings Patterns in Early Career" Sexto Congreso Europeo de trabajo y Psicología Organizacional.

CLARK, A.W. (1985) "The effects of unemployment on political attitude" en ANZJS, vol 21, N° 1.

CODY M.J. y McLAULHLIN M. (1988) "Accounts on trial: oral arguments in traffic court" de C. ANTAKI Analysing everyday explanations. A case book of methods.

COLECTIVO IOE (1987) "Condiciones de Trabajo de la Juventud" Servicio de Documentación Cáritas.

COLLET F. (1991) "Expériences européennes d'insertion socio- professionnelle" Les Jeunes Quelles voies praticables? Revue Internationale de Service Social N° 1-2.

COLLIN, A. y YOUNG R.A. (1986) "New Directions for theories of Career" Human Relations, v. 39, n. 9, pp.837-853.

COLLINS, R. (1979) The credential society. Historical Socioloy of Education and Estratification New York Academic Press.

COMMUNICATIONS (1981) "Willingness to work among youth" The journal of Human Resourses, XVII, 4.

CONDE F. (1987) "Una propuesta de uso conjunto de las técnicas cuantitativas y cualitativas en la investigación social. El isomorfismo de las dimensiones topológicas de ambas técnicas" Revista Española de Investigaciones Sociológicas, n.39.

CONDE, F. (1990) "Un ensayo de articulación de las perspectiva cuantitativa y cualitativa en la

investigación social" Revista Española de Investigaciones Sociológicas nº 51 (Julio-Sept), pp. 91-127.

CONNELLY S.L. (1979) "Career development: Are we asking the right questions" Training and Development Journal pp.8-11.

CONNOLLY W. (1984) Legitimacy and the state Reading in Social and Political Theory.

COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES (1989) Les jeunes européens en 1987 Office des publications officielles des Communautés européennes.

CRESPO E. (1987) "Atribuciones y explicaciones de la acción" Relaciones interpersonales E. GASTON Universidad de Zaragoza.

CRESPO E. (1991) "Representaciones sociales y actitudes: Una visión periférica" en C. FERNANDEZ VILLANUEVA, J. R. TORREGROSA, F. BURILLO Y F. MUNNE Cuestiones de Psicología Social.

CRESPO E. (1991) "El Análisis del Discurso" Interacción Social nº1. pp.89-101. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad Complutense de Madrid.

CRESPO E. (1992) "Actitudes, evaluación y racionalidad" Estudios de Psicología, n. 47, pp.37-45.

CRESPO E. (1993) "Significados del trabajo" Documento no publicado.

DANIEL W.W. (1974) A national survey of the unemployed PEP The Social Science Institute Vol. XL, nº 546.

DANSEREAU F., GRAEN G. y HAGA W. (1975) "A vertical Dyad Linkage Approach to Leadership Within Formal Organizations. A longitudinal Investigation of the Role Making Process" Organizational Behavior and Human Performance, nº 13, 46-78.

DELCOURT, J., DELCHAMBRE J.P., FRANSSSEN A. y LELEU M. (1990) "Le décrochage

scolaire: rapport de synthese" Universite Catholique de Louvain. Departement des sciences politiques et sociales.

DELCOURT, J. (1986) "Une approche sociologique de l' évaluation de l' enseignement et de ses produits" Recherches Sociologiques Volumen XVII, n°3.

DERRIDA, J. (1967) La escritura y la diferencia. Barcelona. Anthropos (Edición consultada: 1989).

DIPBOYE R.L. (1977) "A critical review of Korman's self-consistency. Theory of work motivation and occupational choice" Organizational behavior and human performance, 18, 108/26.

DOERINGER P.B. y PIORE M.J. (1985) Mercados internos de trabajo y análisis laboral Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

DOISE W. y PALMORANI A. (1984) "Characteristic of contemporary socialization studies" Social Interaction in Individual Development. Cambridge University Press y Maison des Sciences de l' homme.

DOISE W. (1989) "Attitudes et représentations sociales" en D. JODELET Les représentations sociales Presses Universitaires de France.

DOISE W. (1989) "Cognitions et représentations sociales: l'approche génétique" de D. JODELET Les représentations sociales Presses Universitaires de France.

DONOVAN A. y ODDY M. (1982) "Psychological aspects of unemployment: an investigation into the emotional and social adjustment of school-leaving" The association for the Psychiatric Study of Adolescents.

DRAPER W. (1988) "What's going on in everyday explanations?" Analysing Everyday Explanations. A case book of methods de C. ANTAKI Sage Publications.

DUBAR C. (1990) "Formación y transformación de las identidades profesionales por y en la empresa". Congreso Mundial de Sociología, 1990.

DUBAR C. (1991) La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles Armand Colin, París.

DUBAR C. (1992) "Formes identitaires et socialization professionnelle" Revue Française de sociologie, XXXIII, 505-529.

DUBAR C. y SAINSAULIEU R. (1993) "Mobilités et formes de production identitaire"

DUBET, F. (1973) "Pour une définition des modes d'adaptation sociale des jeunes à travers la notion de projet" Revue Française de Sociologie, XIV, pp. 221-241.

DUBET F. (1987) "Conduites marginales des jeunes et classes sociales" Revue Française de Sociologie, XXVIII, 265-286.

DUBET F. (1987) La Galère, jeunes en survie Fayard, Paris.

DUBET F. (1994) Sociologie de l'expérience Ediciones Seuil.

DUGHE E. (1984) "Les formateurs des jeunes: identité, statut, intégration professionnelle" Education permanente, 74, 29-42.

DURAN HERAS, M.A. (1991), "La conceptualización del trabajo en la sociedad contemporánea" Revista de Economía y Sociología del trabajo, n° 13-14, pg. 8-21.

EDEN D. (1982) "Organizational Membership versus Self-employment: Another Blow to the American Dream" The Association for the Psychiatric Study of Adolescents .

EDWARDS P.K. (1989) "Patterns of Conflict and Accommodation" en Employment in Britain de DUNCAN GALLIE. Basic Blackwell.

EDWARDS P.K, y SCULLION H. (1987) La organización social del conflicto laboral Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

EISENBERG y LAZARFELD (1938) "The psychological effects of unemployment" Psychological Bulletin, 35, (p. 358-390).

ELIZUR D. (1991) "Género y valores del trabajo. Un análisis comparativo" Psicología del trabajo y de las organizaciones vol. 7, nº 19, (pp. 101-7).

ELLIS R.A. y TAYLOR M.S. (1982) "Role of selfesteem within the job search process" Journal of Applied Psychology 68.

ENGELS, F. (1876) "El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre" de K. MARX y F. ENGELS Obras Escogidas Editorial Progreso (edición consultada: 1981).

ERIKSON, E. (1968) Identidad, Juventud y Crisis Paidós. Buenos Aires (Edición consultada: 1974).

ESCOBAR M. (1983) "La autoidentidad. Problemas metodológicos del Twenty Statement text" Revista Española de Investigaciones Sociológicas, nº 23, pp. 31-57.

ESCOBAR M. (1985) "Los jóvenes parados" Papeles de Economía Española, nº 22.

ESCOBAR M., (1989) "Jóvenes urbanos en ambientes metropolitanos" Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ETXEARRIA BILBAO I.,(1989) "El abandono de los valores paternos de los jóvenes vascos" Juventud, Empleo y Tiempo Libre Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.

FEATHER N.T. (1985) "Attitudes, values and attributions: Explanations of unemployment" Journal of Personality and Social Psychology vol. 48, nº 4, pp. 876-889.

FEATHER N.T, y BOND (1983) "Time structure and purposeful activity among unemployed and employed university graduates" Journal of Occupational Psychology, 56, pp. 241-54.

FEATHER N.T. y DAVENPORT P.R. (1982) "Desempleo y sentimiento depresivo: un análisis motivacional y atributivo" Estudios de Psicología n° 12.

FEATHER N.T. y O'BRIEN G.E. (1986) "A longitudinal study of the effects of employment and unemployment on school-leavers" Journal of Occupational Psychology, 59, pp.121-144.

FEATHER N.T. (1990) The psychological impact of unemployment Springer-Verlag.

FEIJ.J.A. (1987) "El proceso de socialización de los jóvenes" Socialización laboral y desempleo juvenil: la transición de la escuela al paro J.PEIRO y D. MORET Nau LLibres.

FEIXA i PAMPOLS C. (1989) "Pijos, progres y punks. Hacia una antropología de la juventud urbana" Revista de estudios de Juventud.

FELDMAN D.C. (1976) "A contingency theory of socialization" Administrative Science Quaterly, vol. 21.

FERNANDEZ DE CASTRO I. (1990) "Los difíciles itinerarios postescolares (Algunas consideraciones metodológicas sobre los sistemas de información estadística) Revista de Educación, 293, pp. 53-65.

FERNANDEZ ENGUITA, M. (1988) "El rechazo escolar: ¿alternativas o trampa social?" Política y Sociedad n° 1.

FERNANDEZ ENGUITA, M. (1989) "Efectos del desempleo juvenil sobre las transiciones a la vida adulta" Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

FERNANDEZ ENGUITA, M. (1990) Educación, formación y empleo en el umbral de los 90 Centro de Investigación, Documentación y Evaluación CIDE Proyecto G.E.F.E. 90.

FERNANDEZ ENGUITA, M. (1990) "No hay más cera que la que arde: Educación, Formación y Empleo en España en el umbral de los 90" Revista de Educación, 293, pag 7-52.

FERNANDO CANTERO A. (1988) La concepción simbólica del trabajo en los jóvenes (Documento no publicado).

FERNIG, L. (1972) "L'échec à l'école et le milieu social des élèves" Le Courier.

FINEMAN, S. (1983) "Work meanings, non work and the taken for granted" Journal of Management studies, 20, 2.

FOUCAULT, M. (1966) Las palabras y las cosas. Una arqueología de las ciencias humanas Planeta Agostini. (edic. consultada 1985).

FOUCAULT, M. (1975) Vigilar y castigar Siglo Veintiuno Editores (edic consultada 1990).

FOUCAULT, M. (1982) "El sujeto y el poder" Saber, nº 3 (versión consultada 1985).

FRANSOY P. (1986) "Organización de los jóvenes en medios deprimidos" Perspectiva social, nº22.

FRANSSEN A. (1991) "La participation des jeunes à la vie sociale. Une transformation des appartenances et des identités". Texto no publicado inscrito en el cuadro de una investigación sobre "un nuevo modelo cultural" de la FOPES bajo la dirección de G. BAJOIT, G. LIENARD y M. MOLITOR.

FRANSSEN A. (1991) "Trois scénarios pour une mutation" Logiques Marchandes et action Publique Contradictions nº64.

FRASER C. (1989) "Respuestas políticas al desempleo en dos comunidades británicas" Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

FRASER C. y GASKELL G. (1990) The Social Psychological Study of Widespread Beliefs



Clarendon Press Oxford.

FRENCH J.R. y RAVEN B. (1984) "Las bases del poder social" Estudios básicos de Psicología Social de J.R. TORREGROSA y E. CRESPO Hora. Centro de Investigaciones sociológicas.

FRIEDBERG E. (1993) Le pouvoir et la Règle. Dynamiques de l'action organisée Ediciones Seuil.

FRIEDMAN A. (1977) Industry and labour. Mcmillan, Londres.

FRYER (1986) "Employment deprivation and personal agency during unemployment: A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment" Social Behaviour, nº 3-23.

FROMM E. (1970), Marx, Freud en de vrijheid Bijeveld. Los Países Bajos.

FUNDACION FOESSA (1978) Sintesis actualizada del III Informe Foessa. Fundación FOESSA.

FUNDACION SANTA MARIA (1984) Informe sociológico sobre la juventud española 1960/82 SM Ediciones.

FURNHAM A. (1983) "Attitudes towards the unemployed receiving social security benefits" Human Relations, vol. 36, nº2, pp. 135- 150.

FURNHAM A. (1985) "Youth unemployment: a review of the literature" The association for the Psychiatric Study of Adolescents.

FURNHAM A. y GUNTER B. (1989) The anatomy of adolescence: young people's social attitudes in Britain Routledge, London & New York.

GALLIE D. (1989) Employment in Britain Basic Blackwell.

GARCIA DE BLAS A. (1988) "El problema del paro juvenil en España" Economía y Sociología del Trabajo nº 1-2.

GARLAND, H. (1983) "Influence of Ability, Assigned Goals, and Normative Information on Personal Goals and performance: A challenge to the Goal Attainability Assumption" Journal of Applied Psychology, vol 68., n° 1, 20-30.

GARMENDIA J.A. (1988) "La cultura de la empresa. Una aproximación teórica y práctica" Revista Española de Investigaciones Sociológicas n° 41.

GARMENDIA J.A., NAVARRO M, PARRA LUNA F. (1989) Sociología industrial y de la empresa Biblioteca de Ciencias Sociales, Aguilar.

GARMENDIA J.A. y PARRA LUNA F. (1993) Sociología industrial y de los recursos humanos Taurus Universitaria.

GARONNA P. Y RYAN P. (1988) "Empleo juvenil, relaciones industriales y desregulación en las economías avanzadas" Política y Sociedad n° 1.

GARRIDO A. y ALVARO J.L. (1992) "La autoestima como reflejo de las transiciones de los jóvenes al mercado de trabajo" Interacción social n 2, pp. 127-139.

GARRIDO A. (1992), Consecuencias psicosociales de las transiciones de los jóvenes a la vida activa Tesis Doctoral. Universidad Complutense.

GARRIDO L. (1986) Reparto de trabajo y Crisis Social Editorial Pablo Iglesias.

GARRIDO L. (1984) "El ocio, sombra del trabajo" AIC, n° 19

GERGEN, K.J. (1989) "Warranting Voice and the Elaboration of the Self" Texts of Identity edited by Shotter and Gergen K. Sage Publications.

GERGEN, K.J. (1992) El Yo Saturado. Dilemas de identidad en el mundo contemporáneo Ediciones Paidós.

GIDDENS, A. (1979) Studies in social and political theory. Hutchinson.

GIDDENS, A. (1981) "Agency, institution and time-space analysis" Advances in Social Theory and Methodology Towards an integration of Micro and Macro Sociologies. Edited by K. KNORR CETING y A.V. CICOUREL Routledge & Kegan Paul.

GIDDENS, A. (1989) Sociología. Madrid. Alianza. Edición consultada: 1992.

GINIGER S., DISPENZIERI A., EISENBERG J. (1983) "Age, experience and performance on Speed and Skill jobs in an applied setting" Journal of Applied Psychology vol. 68, n. 3.

GIL CALVO E. y MENENDEZ VERGARA E. (1985) Ocio y prácticas culturales de los jóvenes Informe Juventud en España, Instituto de la Juventud, Publicaciones de Juventud y Sociedad.

GIL CALVO E. (1985) Los depredadores audiovisuales: Juventud urbana y cultura de masas Edit. Tecnos.

GIL CALVO E. (1988) "Empleo juvenil y estratificación por edades" en Alfoz, 48, 49.

GIRAL J. (1989) "El desempleo. EL factor principal de la desestructuración social" Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

GIRARD G. (1975) Trabajo, motivaciones y valores sociales Ediciones de la Revista de Trabajo, Madrid.

GOFFMAN E. (1963) Estigma. La identidad deteriorada. Amorrortu Editores (Edición consultada: 1988).

GOFFMAN E. (1981) La presentación de la persona en la vida cotidiana. Amorrortu. Buenos Aires.

GOLDFINGER C. (1994) L'utile et le futile. L'économie de l'immatériel Editions Odile Jacobs.

GOLDTHORPE H., LOCKWOOD D, BECHHOFFER F y PLATT J. (1968) The affluent worker

Cambridge University Press.

GONZALEZ BLASCO P., ANDRES ORIZO F., TOHARIA J.J.y ELZO F.J. (1989) Jóvenes españoles 89 Fundación Santa María.

GONZALEZ BLASCO P. (1989) "Sensibilidades sociales" Jóvenes españoles 89 P. GONZALEZ BLASCO, F. ANDRES ORIZO, J.J. TOHARIA y F.J. ELZO, Fundación Santa María.

GONZALEZ DE LA FE, T. (1988) "Las sociologías del conocimiento científico" R.E.I.S. n°43, pp, 75-124.

GONZALEZ DE LA FE, T. (1989) "Filosofías de la Sociología. Algunas consecuencias para la sociología de la reciente filosofía de la ciencia" Revista Sistema, vol. 93.

GONZALEZ MORO V. (1989) "Los estilos de vida en los jóvenes" Juventud, Empleo y Tiempo Libre Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.

GORDEN L.R. (1956) "Dimensions of the depth interview" The American Journal of Sociology.

GRAEN G. (1976) "Role-Making Processes Within Complex Organizations", Handbook of Industrial and Organizational Psychology, cap. 28.

GREENBERGER E., STEINBERG L. y VAUX A.,(1981) "Adolescents who work: health and behavioral consequences of job stress" Development Psychology, vol. 17, n° 6, pp. 691-703.

GREINER L.E. Y SCHEIN V.E. (1990) Poder y desarrollo organizacional. La movilización del poder para implantar el cambio. Serie de Desarrollo Organizacional. Addison-Wesley Iberoamericana.

GRIZE J.B. (1989) "Logique naturelle et représentations sociales" de D. JODELET Les représentations sociales Presses Universitaires de France.

GURNEY, R.M. (1980), "The effects of unemployment on the psycho-social development of

school-leavers" Journal of Occupational Psychology, 53, (205-13).

GURREA P. (1989) "Informe Juventud en España, 1988", Misión joven, nº148, pp.12-16.

GUTIERREZ R. (1993) "Los jóvenes y el trabajo" Informe Juventud en España de M. NAVARRO LOPEZ y MATEO RIVAS M.J. Instituto de la Juventud. Ministerio de Asuntos Sociales.

HABERMAS, J. (1967) "Travail et interaction. Remarques sur la philosophie de l'esprit de Hegel a Iéna" en J. HABERMAS La technique et la science comme idéologie Les Essais, (Edición consultada: 1973).

HABERMAS J. (1981) "Towards a reconstruction of historical materialism" en K. KNORR CETING y A.V. CICOUREL Advances in Social Theory and Methodology: Towards an integration of Micro and Macro Sociologies Routledge y Kegan Paul.

HAGAN J, GILLIS, A.R., SIMPSON (1990) "Clasifying and Extending Power-Control Theory" American Journal of Sociology vol. 95, nº 4, pp. 1009-1023.

HALL, D.T. (1976) Careers in Organizations. Santa Mónica Goodyear.

HARRE, R. (1989) "Language Games and the Texts of Identity" Texts of Identity edited by Shotter and Gergen K. Sage Publications.

HARRE, R. (1982) El ser social: Una teoría para la Psicología Social. Alianza. Madrid.

HARRE, R. (1989) "Grammaire et lexiques, vecteurs des représentations sociales" D. JODELET Les représentations sociales. Presses Universitaires de France.

HARTMAN, J. (1988) "Vivir al margen" en A. TOURAINE, J. HARTMAN, F. HAKIDI-TALAHITE, L. THANK-KHOI, B. LY, C. BRASLAVSKY, ¿Qué empleo para los jóvenes? Hacia estrategias innovadoras Colección de Ciencias Sociales. Serie de Sociología, Tecnos.

HAUZEUR, C., JANSSEN, D., SAND, E.A. (1979) "Analyse de la littérature relative à la maladaptation, scolaire d'origine socio-culturelle et aux mesures à y opposer" Ministère de l'Éducation Nationale et de la Culture Française. Direction Générale de l'Organisation des études.

HENRIQUEZ M.R. (1986) Marginalidad social y paro Consejería de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social de Canarias, 1986.

HERNANDO R. (1988) "Desempleo juvenil" Revista de Economía y Sociología del Trabajo, n° 1-2.

HERRANZ GONZALEZ R. (1990) "La inserción laboral de los técnicos especialistas de FP2. Un análisis comparado de las orientaciones y la experiencia de empleo entre mercados locales de trabajo" Revista de Educación, 293.

HERRANZ GONZALEZ, R., ALVAREZ BELLO, J.R., GARMENDIA CORTABARRIA, M., BORJA ALVAREZ, A. (1992) Inserción y búsqueda de empleo Proyecto G.E.F.E., 90, CIDE.

HERRERO PIÑEYRO, P.J. (1989), "¿De qué tipo de jóvenes podemos hablar?" Servicio de Documentación Cáritas.

HEWSTONE M. (1989) "Représentations sociales et causalité" en D. JODELET Les représentations sociales Presses Universitaires de France.

HIMMELWEIT H.T., HUMPHREYS P. y JAEGER M. (1985) How voters decide A longitudinal study of political attitudes and voting extending over fifteen years. Open University Press.

HOFFMAN M.L. (1977) "Sex Differences in Empathy and Related Behaviors" Psychological Bulletin, vol. 84, n° 4, 712-722.

HOIKKALA T. "Is there youth as a empirical and social category" Congreso de Sociología, 1990.

HOLLAND, J.L. (1976) "Vocational Preferences" en M.D. DUNNETTE Handbook of Industrial and Organizational Psychology Chicago, Mc Nally.

- HUGHES E.C. (1958) Men and their work Slencoe, The Free Press, (Edic consultada, 1967).
- IBAÑEZ CRACIA T. (1982) Poder y Libertad. Estudio sobre la naturaleza, las modalidades y los mecanismos de las relaciones de poder HORA S.A..
- IBAÑEZ GRACIA T. (1989) "Ideología y Representaciones Sociales" Congreso hispano soviético en C. FERNANDEZ VILLANUEVA, J. R. TORREGROSA, F. BURILLO Y F. MUNNE Cuestiones de Psicología Social.
- IBAÑEZ J. (1979) Más allá de la sociología. EL grupo de discusión. Técnica y crítica. Madrid, (obra consultada: 1986).
- IBAÑEZ AGUIRRE C. "Juventud y empleo en Euskadi" Juventud, empleo y tiempo libre P. DAVILA BALSERA Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.
- IGLESIAS de USSEL J. (1989), "Juventud y familia" Revista de estudios de juventud.
- INGLEHART R. (1977) The silent revolution? Changing values and Political Styles among Western Publics New York Jersey Princeton University Press.
- ION J. (1989) "Les trois formes de la sociabilité associative" De la sociabilité R. LEVASSEUR Boréal- Quebec.
- ISO-AHOLA S.E. y WEISSINGER E. (1987) "Leisure and boredom" Journal of social and clinical Psychology vol.5/3.
- IZQUIERDO M.J. (1985) "El camino de la diferencia a la desigualdad: Mujer y además joven" Mujeres, nº 8.
- IZQUIERDO MORENO C. (1985) "El fecundo reto de la juventud" SURGAM n. 386 año XXXVII.
- JACKSON S.E. (1983) "Participation in Decision Making as a strategy for Reducing Job-Related

Strain" Journal of Applied Psychology, vol.68, n°1, pp.3-19.

JAHODA M. (1982) Empleo y desempleo: Un análisis sociopsicológico. Ediciones Morata, S.A. Edición consultada: 1987)

JANS N.A. (1985) "Organizational Factors and Work Involvement" Organizational behavior and human decision processes, 35, 382-396.

JENSEN G.F. y THOMPSON K. (1990) "What's Class Got to Do with it? A Further Examination of Power-Control Theory" American Journal of Sociology, vol. 95, n° 4: 1009-23.

JODELET D. (1986) "La teoría de las representaciones sociales" en S. MOSCOVICI Psicología Social, Paidós, p. 469-494.

JODELET D. (1989) "Représentations sociales: un domaine en expansion" en D. JODELET Les représentations sociales Presses Universitaires de France.

JODELET D. (1989) Les représentations sociales Presses Universitaires de France.

JURGENSEN C.E. (1978) "Job Preferences (What Makes a Job Good or Bad?)" Journal of Applied Psychology, 1978, vol.63, n° 3, (267-276).

KANUNGO, R. (1979) "The concepts of Alienation and Involvement Revisited" Psychological Bulletin, vol.86, pp.119-138.

KANUNGO R, (1982) "Measurement of Job and Work Involvement" Journal of Applied Psychology v.67, n.3, pp.341-349.

KAUFMANN A.E. (1993) El poder de las organizaciones Ediciones de la Universidad de Alcalá de Henares.

KELVIN P.y JARRET J.E. (1985) Unemployment: It's social psychological effects Cambridge University Press.



KIESELBACH T. (1989) "El desempleo juvenil: Consecuencias en la salud y recomendaciones para las intervenciones psicosociales"

Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

KLEINMAN, S. (1981) "Making professionals into "persons" Discrepancies in Traditional and Humanistic Expectations of Professional Identity" Sociology of Work and Occupations, vol. 8, n° 1.

KNIGHTS D. y WILLMOTT H. (1985) "Power and identity in theory and practice" Sociological Review, n° 1, pp; 22-43.

KOLAKOWSKI L. (1976) History of Marxism Institut Littéraire, Paris.

KOHN M.L. (1977) Class and Conformity: a study in values, with a reassessment. University of Chicago Press.

KOHN M.L., NAOI A, SCHOENBACH C. SCHOOLER C, SLOMICY K. (1990) "Position in the Class Structure and Psychological Functioning in the United States, Japan and Poland" American Journal of Sociology n.4, vol. 95, pp. 964-1008.

KRAMPEN G.M (1988) "Competence and Control Orientations as predictors of test anxiety in students: Longitudinal Results" Anxiety Research, vol. 1, pp. 185-197.

KUM- KUM BHAVNANI (1991) Talking politics: a psychological framing for views from youth in Britain European Monographs in Social Psychology. Cambridge University Press. Editions de la Maison des Sciences de l'homme.

LALIVE D'EPINAY C. (1992) "Beyond the antinomy: work versus leisure? The process of cultural mutation in industrial societies during the twentieth century" International Sociology vol.7, n° 4, pp.397-412.

LAMO DE ESPINOSA E. (1989) Delitos sin víctima. Orden social y ambivalencia moral Alianza Universidad.

LARRAURI M. (1980) Conocer Foucault y su obra Editorial Dopesa.

LAYARD R, NICKELL S y JACKMAN R. (1994) El paro. Los resultados macroeconómicos y el mercado de trabajo Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

LAWLOR T., RIGBY M. y LLORCA M. (1990) La sindicación de los trabajadores no manuales en la comunidad valenciana Generalitat Valenciana Conselleria de Treball i Seguretat Social.

LEE D.J. (1966) "Industrial Training and Social Class" Sociological Review, 14:3.

LEHALLE H. (1985) La psicología de los adolescentes Editorial Crítica. Barcelona. Edición consultada, 1986.

LIEBERMAN S. (1969) "El efecto del cambio de roles en las actitudes de sus ocupantes" H. PROSHANSKY y B. SELDERBERG, Basic Studies in Social Psychology pp. 485-494.

LIPOVETSKI G. (1990), La era del vacío Ensayos sobre el individualismo contemporáneo Editorial Anagrama.

LINDSAY P. y KNOY W. (1984) "Continuity and Change in Work Values among Young Adults: A longitudinal study" American Journal of Sociology, 89:4.

LOCKWOOD, D. (1966) "Sources of variation in working class images of society" Sociological Review, 14:3.

LONGET R. (1994) Le travail n' a de sens que s'il est partagé Elements pour un débat Editions Jouvence.

LOPEZ JIMENEZ, M.A. (1989) "Los jóvenes aragoneses. Inserción laboral y desempleo" Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de Trabajo

y Seguridad Social.

LOPEZ PINTOR R. y WERT ORTEGA I. (1982) "La otra España. Insolidaridad e intolerancia en la tradición políticocultural española" Revista Española de Investigaciones Sociológicas, nº19.

LOPEZ SANCHEZ F. (1980) "El joven en la psicología evolutiva" Revista de Estudios de Juventud, 1.

LORENCE J. y MORTIMER, J. (1981) "Work experience and work involvement" Sociology of Work and Occupations vol. 8, nº 3, pp. 297-326.

LORENTE ARENAS S. (1981) La cultura política de la juventud. Actitudes y comportamientos de la juventud española ante el hecho político. Subdirección General de Estudios. Dirección General de juventud y Promoción Sociocultural. Ministerio de Cultura.

LORENTE J.R. (1988) "El paro juvenil: causas, evolución y políticas" Revista de Economía y Sociología del Trabajo nº 1-2.

LOUIS R.M. (1980) "Surprise and Sense Making: what Newcomers Experience in Entering Unfamiliar Organizational Settings" Administrative Science Quarterly, 25.

LUCAS Y. P. (1990) "La formación de los obreros en el trabajo: una investigación sobre la formación profesional a través de la historia de vida de los jóvenes" Congreso de Sociología.

LYMAN, E. (1955) "Occupational differences in the value attached to work", American Journal of Sociology, 138-145.

LLES LAZO, C. (1988) "Los jóvenes periféricos: expectativas y actitudes laborales", ALFOZ 51, 48-49, pp. 33-39.

MAANEN J. van, (1976) "Breaking in: Socialization to Work" Handbook of work, organization and society.

MAANEN J. van, (1979) "Reclaiming qualitative methods for Organizational Research: A preface" Administrative Science Quarterly vol. 24.

MABE P.A.y WEST S.G. (1982) "Validity of Self-Evaluation of Ability: A review and meta-analysis" Journal of Applied Psychology, vol. 67, n. 3.

MACHUNGWA P.D. y SCHMITT N. (1983) "Work motivation in a developing country" Journal of Applied Psychology, vol. 68, n°1.

MAHONEY R. (1973) "Processual Characteristics of self-conception" The sociological Quarterly, 14, pp. 517-533.

MAROY C. (1992) "Modernisation organisationnelle et individualisation": le double genèse de l'enjeu éducatif dans l'entreprise" Documento no publicado, presentado en el Groupe de Recherche sur la Mutation Culturelle dirigido por G. BAJOIT (Louvain-la-Neuve).

MAROY C. (1994) "Rapport à la norme et transformations des modes d'organisation de la production et du travail dans l'entreprise". Documento no publicado, presentado en el Groupe de Recherche en Sociologie de la Norme dirigido por J. DE MUNCH (Louvain-la-Neuve).

MARQUET J, CHARLIER, C., SPINEUX A., BODSAN D.,(1989) Le supermarché de l'emploi CIAC Editeur.

MARTIN A. y CANTERAS MURILLO A. (1985) Delincuencia y marginación juvenil Informe Juventud en España. Instituto de la Juventud.

MARTIN CRIADO E. (1993) Estrategias de Juventud. Jóvenes, estudios, trabajo, clases sociales Tesis doctoral. Universidad Complutense.

MARTIN SERRANO M. (1991) Los valores actuales de la juventud en España Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Juventud.

MARTIN SERRANO M. (1993) "Actitudes sociales" Informe Juventud en España de M.

NAVARRO LOPEZ y MATEO RIVAS M.J. Instituto de la Juventud Ministerio de Asuntos Sociales.

MARTINEZ CORTES, J. (1989), "¿Qué ofrece nuestra sociedad a los jóvenes?" Servicio de Documentación Cáritas.

MARTINEZ NOVAL L.M. (1990) "Los sindicatos en la Europa de los noventa" Revista de Economía y Sociología del Trabajo, nº 10.

MARTINEZ QUINTANA M.V. (1990) "Nuevas actitudes en el trabajo ante las nuevas tecnologías" Congreso de Sociología Madrid, 1990.

MARX, K. (1884) Manuscritos: economía y política Alianza Editorial (Edición consultada 1984).

MASLOW A.H. (1976) El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser Barcelona. Kairos.

MAYO (1944) Problemas humanos de una civilización industrial  
Buenos Aires, Nueva Visión (edición consultada 1972).

MAZARIEGOS J. U. "La generación descolocada: entre el techo familiar y el cielo para todos" Política y Sociedad nº 1.

McKEON J., GILLHAM J., BERSANI C. (1981) "Professional Identity and Interaction. The case of a juvenile court" Sociology of Work and Occupations, vol.8, nº3, pp. 353-380.

MEAD, G.H. (1972) Espíritu, persona y sociedad Editorial Paidós, Buenos Aires.

MEDRANO SAMANIEGO C. (1989) "Juventud y crisis de valores: estudios sobre una población vasca" Juventud, empleo y tiempo libre Servicio Editorial Universidad del País Vasco.

MEEUS M. (1990) "The influence of social factors on the conceptual structure and the semantic meaning of the concept of work" Congreso Sociología, 1990.

MERCHERS J. (1990) "L'organisation du travail et la formation dans la métallurgie: les recherches des dix dernières années" Formation Emploi n° 31 pp. 17-32.

McGUIRE W.J. y McGUIRE C. (1986) "Differences in conceptualizing Self versus conceptualizing other people as manifested in contrasting verb types used in natural speech" Journal of Personality and Social Psychology, n° 6, pp. 1135-1143.

McPHAIL C. (1972) "The classification and ordering of responses to the question "Who am I?" Sociological Quarterly, 18.

MIGUEL DE A. (1980) "Los Narcisos revisitados. El desencantamiento de los jóvenes" Revista de Estudios de Juventud n° 1.

MIGUEL C. (1988), "La incorporación de la mujer al mercado de trabajo" ALFOZ, 48-49.

MILLER I. W. y NORMAN W.M. (1979) "Learned Helplessness in Humans: A Review and Attribution-Theory Model" Psychological Bulletin VOL. 86, n° 1, 93-118.

MOLITOR M. (1990) Jeunes et identités au travail Université Catholique du Louvain.

MONCADA A. (1985) "Juventud, Educación en vez de Empleo" Debats n° 14, pp. 15-20.

MONTORO ROMERO R. (1985) La inserción en la actividad económica: empleo y paro juvenil Instituto de la Juventud, Madrid.

MONTORO ROMERO R. (1989) "La subcultura juvenil bajo el efecto del desempleo. Una contradicción sociológica" Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

MOREL L. y SENAULT P. (1984) "L'insertion des jeunes: peut-on parler d'innovation?" Education Permanente, n.74.

MORSE N. y WEISS R. (1985) "The function and meaning of work and the job" American

Sociological Review, 20, pp. 191-198.

MORTIMER J.T. y SIMMONS R.G. (1978) "Adult Socialization" Annual Review of Sociology, 4: 421-54.

MORTIMER J. y LORENCE (1979) "Work experience and Occupational Values" American Journal of Sociology, n.84.

MOSCOVICI S. (1961) El psicoanálisis: su imagen y su público. Edit. Huemal, Buenos Aires (Edic. consultada: 1979).

MOSCOVICI S. (1989) "Des représentations collectives aux représentations sociales" en D. JODELET D Les représentations sociales Presses Universitaires de France.

MOW International Research Team, (1987) The Meaning of Working Organizational and Occupational Psychology. Academic Press.

MOWDAY R.T. (1981) "Viewing Turnover from the perspective of those who remain: The Relationship of Job Attitudes to Attributions of the causes of Turnover" Journal of Applied Psychology, vol. 66, n° 1, 120-123.

MUNE F. (1989) "Sobre el pluralismo teórico y el imperialismo en las ciencias críticas" Entre el individuo y la sociedad. Publicaciones Universitarias.

MUSIL R. (1969) El hombre sin atributos Seix Barral. Edición consultada: 1988.

NAPIER R. W. y GERSHENFELD M.K. (1983) Grupos: Teorías y experiencias Editorial Trillas.

NAVA (1981) "Girls aren't really a problem" en Schooling and Culture n° 9.

NAVARRO LOPEZ M. y MATEO RIVAS M.J. (1993) Informe Juventud en España Instituto de la Juventud Ministerio de Asuntos Sociales.

NAVARRO LOPEZ M. y MATEO RIVAS M.J. (1993) Juventud en cifras 1992 Instituto de la Juventud. Ministerio de Asuntos Sociales.

NEWCOMB, T. (1964) "Normas sociales y actitudes comunes" Manual de Psicología Social. Tomo I. Eudeba. Buenos Aires.

NICOLAS J.D. (1986) "La transición política y la opinión pública española ante los problemas de la defensa y hacia las Fuerzas Armadas" REIS, n° 36.

OLABARRI GORTAZAR I. (1991) ¿Lucha de clases o conflicto de intereses? Ensayos de Historia de las Relaciones Laborales EUNSA.

OLIN WRIGHT E. (1989) "Rethinking once again the concept of class structure" Debates on Classes London.

ONDRACK D.A. (1975) "Socialization in Professional Schools: A comparative study" Administrative Science Quaterly, n° 20.

ORIZO A.F. (1989) "Fuerza de personalidad y liderazgo" Jóvenes españoles 89 P. GONZALEZ BLASCO, F. ANDRES ORIZO, J.J. TOHARIA y F.J. ELZO, Fundación Santa María.

ORTI, A. (1956) "La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta semidirectiva y la discusión de grupo" de G. FERRANDO, J. IBAÑEZ y F. ALVIRA El análisis de la realidad social Métodos y técnicas de investigación Madrid Alianza Universidad.

PAHL R.E. (1989), On work: Historical, Comparative and Theoretical Approaches.

PARKER S.R. (1966) "Work and non-work in three occupations" Sociological Review 14:3.

PARKER I. (1988) "Deconstructing accounts" Analysing everyday explanation. A casebook of methods. Edited by C. Antaki. Sage Publications.



PARKER, I. (1989) The Crisis in Modern Social Psychology and how to end it Routledge London.

PARKER, I. (1989) "Discourse and Power" Texts of Identity edited by Shotter and Gergen K. Sage Publications.

PARSONS, T. (1951) El sistema social Alianza Editorial. Versión consultada, 1988.

PEARCE J. (1983), "Job Attitude and Motivation Differences between Volunteers and Employees from Comparable Organizations" Journal of Applied Psychology.

PEARL A, (1970) "La juventud en la clase baja" de M. SHERIF y C. W. SHERIF Problemas de juventud. Estudios técnicos de la transición a la edad adulta en un mundo en cambio Edit F. Trillas.

PEIRO J.M. (1981) "Psicología y teoría de las organizaciones" Revista de Psicología General y Aplicada vol. 36, (6).

PEIRO J.M. y MORET D. (1987) Socialización laboral y desempleo juvenil: la transición de la escuela al paro Nau LLibres.

PEIRO J.M., SELVA J. y ALONSO E. (1987) "Respuestas de la psicología ante una situación de crisis de empleo juvenil" en J.M. PEIRO, y D. MORET, Papeles del sociólogo, nº 39-40.

PEIRO J.M., MONTANGAS P. y SALANOVA M. (1987) "La formación profesional ¿es una vía de acceso al mercado laboral" Papeles del Sociólogo n.39-40.

PEIRO J.M. (1989) "Desempleo juvenil y socialización para el trabajo" Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PEIRO J.M., PRIETO F, BRAVO M. RIPOLL., RODRIGUEZ I, MONTANGAS P y SALANOVA M. (1993) Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida Nau LLibres.

PEREZ INFANTE J.I. (1988) "La Política de Empleo Juvenil en España: Regulación y Resultados" Revista de Economía y Sociología del Trabajo, nº 1-2.

PEREZ J.I. y CACHON L. (1989) "La política de empleo en la España actual" Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PERROW C. (1984) Sociología de las organizaciones Edit. Mc Graw (edic. consultada 1991). Tercera Edición.

PIAGET, J. (1966) Psicología del niño Ed. Morata, Madrid. Edición consultada: 1984.

POTTER J. y WETHERELL M. (1987) Discourse and Social Psychology Beyond Attitudes and Behaviour. Sage Publications.

PRIETO C. (1989) "Crisis de empleo y fenómeno juvenil" Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PRIETO C. (1994) Trabajadores y condiciones de trabajo Ediciones Hoac.

PRIETO D. (1992) Vivir en Alcobendas Estructura Social y Conflicto Ayuntamiento de Alcobendas.

PRIETO R. (1985) La participación social y política de los jóvenes Informe Juventud en España. Ministerio de Cultura. Instituto de la Juventud.

PRIETO R. (1991) Asociacionismo Juvenil en el Medio Urbano Instituto de la Juventud.

PRIETO R. (1993) "Asociacionismo, ideología y participación" Informe Juventud en España de M. NAVARRO LOPEZ y MATEO RIVAS M.J. Instituto de la Juventud Ministerio de Asuntos Sociales.

PRUITT D.G. (1981) "Negotiation Behaviour" Academic Press.

PUCHOL L. (1988) "Jóvenes y viejos ante el empleo. Desmitificación de la jubilación anticipada como método suscitador de puestos de trabajo" Revista de Fomento Social, 170, pp. 149-164.

PURCELL K. (1989) "Gender and the experience of employment" Employment in Britain Basic Blackwell.

RAES J. (1989) "La nueva rebelión de los jóvenes" Revista de Fomento Social, 74, pp. 223-234.

RAMIREZ GOICOECHEA E. (1991) "De las prácticas y sus discursos" De jóvenes y sus identidades: Socioantropología de la etnicidad en Euskadi Editorial CIS, s. XXI Madrid.

RECASCINO WISE L y JONZON B. (1991) "Políticas de empleo juvenil" Revista de Educación Tecnológica y Profesional, nº 2, año XVII.

REISS, A.J. (1955) "Occupational Mobility of Professional Workers" American Sociological Review.

REYNOLDS, D. (1984) "The school for vandals: a sociological portrait of desaffection-prone school" Descriptive behaviour in schools de N. TRUDE y M. GAULT. John Wiley y Sons, CTD.

RIAZA BALLESTEROS J.M. (1986) "Los jóvenes españoles y la institución militar" en REIS nº 36.

RIEGLE D.W. (1982) "Psychological and Social Effects of Unemployment" American Psychologist pp.1113- 15.

RIERA MERCADER J.M. (1987) ¿Qué está pasando con los jóvenes? Menores, año IV, nº 4.

ROBERTS K. (1984) "Problems and initiatives in youth unemployment" Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg 62.

RODRIGUEZ M., BEHAR J., MARTINEZ C. y BARIANO F. (1982) "Dimensiones de la

identidad personal en la adolescencia. Estudio comparativo" Revista de Psicología General y Aplicada, vol. 37(3).

RODRIGUEZ FERNANDEZ A. y GARCIA MARTINEZ J.M. (1989) "Personalidad, valores y expectativas de los jóvenes titulados en paro" Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ROJO TORRECILLA, E. (1988) "Trabajo y empleo, la incidencia de los cambios socioeconómicos, tecnológicos y del valor del trabajo". Servicio de Documentación Cáritas.

RONGE A. y MOLITOR M. (1987) Jeunes et identité au travail: Recherches sur les orientations au travail des jeunes Departement de Sociologie. Université Catholique de Louvain (Documento no publicado).

ROSE, N. (1989) "Individualizing Psychology". Texts of Identity edited by Shotter and Gergen K. Sage Publications.

ROSE M. (1989) "Attachment to Work and Social Values" Employment in Britain DUNCAN GALLIE Basic Blackwell.

ROSSEEL E. (1985) "Work ethic and orientations to work of the young generations: The impact of educational level" Social Indicators Research, n° 17.

RUANO GOMEZ J. (1988), "La abstención electoral en la juventud madrileña" Política y Sociedad, n°1.

RUIZ QUINTANILLA A. (1987) "Los efectos de la socialización laboral durante las fases previa e inicial de la incorporación al trabajo" Socialización laboral y desempleo juvenil: la transición de la escuela al paro J.PEIRO y D. MORET Nau LLibres.

RUIZ QUINTANILLA A. (1987) "El valor del trabajo y las nuevas tecnologías" Socialización laboral y desempleo juvenil: la transición de la escuela al paro J.PEIRO y D. MORET Nau LLibres.

RUIZ QUINTANILLA A. (1989) "Los valores que la juventud asocia al trabajo. Resultado de las comparaciones en ocho países" Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

RUNGE T.E, FREY D., GOLLWITZER P.M., HELMREICH R.L. y SPENCE J.T. (1981) "Masculine (instrumental) and feminine (expressive) traits: A comparison between students in the United States and West Germany" Journal of Cross-Cultural Psychology, vol. 12, nº2, 142-162.

SAINSAULIEU R. (1977) L'Identité au travail. Les effets culturels de l'organisation Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques (edic. consultada: 1988).

SAINSAULIEU R. y SEGESTRIN D. (1986) "Vers une théorie sociologique de l'entreprise" Sociologie du travail nº3, pp.335-353.

SALANOVA M, MOYAN C, CALVO M, PRIETO F y PEIRO J.M. (1991) "Valoración de aspectos laborales en jóvenes que se incorporaban a una organización laboral" Psicología del trabajo y de las organizaciones, vol. 7, nº 19, pp. 85-100.

SALANOVA M., OSCA A, PEIRO J, PRIETO F. y SANCERNI M. (1991) "Significado del trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral" Revista de Psicología General y Aplicada nº 44 (1), pp 113-125.

SALVADOR A y PEIRO J. (1982) "Programas de intervención en el desarrollo vocacional" De juventud nº 5, pp. 133-159.

SAMPSON E. (1989) "Foundations for a textual analysis of selfhood: The deconstruction of the self" Text of Identity editado por J. SHOTTER y K.J. GERGEN, Sage Publications.

SANGRADOR J.L. (1989) "Psicología Social y Cognición Social" Congreso hispano-soviético en C. FERNANDEZ VILLANUEVA, J. R.

TORREGROSA, F. BURILLO Y F. MUNNE Cuestiones de Psicología Social.

SANCHIS E. (1988) "Valores y actitudes de los jóvenes ante el trabajo" Revista Española de

Investigaciones Sociológicas nº 41, pp 131-152.

SANCHIS E. (1991) "Mercado de trabajo juvenil y Políticas de empleo" Revista de Treball, 16, pp, 185-199.

SANCHIS E. (1991) De la escuela al paro Siglo Veintiuno de España Editores S.A.

SANTEN J. van, (1985) Arbeid, plicht en vrijheid Socialistische Uitgeverij Nijmegen. Los Países Bajos.

SARCHIELI, G. (1984) "Work entry: a critical moment in the occupational socialization process" Social interaction in individual development Edited by W. DOISE y A. PALMONARI Cambridge University Press & Maison des Sciences de l'homme.

SCHAFERS B. (1984) Introducción a la Sociología de grupos Editorial Herder, Barcelona.

SCHEIN E.H. (1965) Organisational Psychology Prentice Hall, Englewood Cliffs. Edición consultada: 1980.

SCHEIN E.H. (1988) La cultura empresarial y el liderazgo: Una visión dinámica Plaza & Janes Editores.

SCHEUNPFLUG A. y GANGLER H. (1991) "Les jeunes. Quelles voies praticables" Revue Internationale de Service Social nº 1-2.

SCHMITT C. (1971) Legalidad y legitimidad Editorial Aguilar Madrid.

SCHOTT M.B. y LYMAN S. (1968) "Accounts" American Sociological Review, 33.

SCHWAB D, OLIAN- GOTTLIEB J.D., HENEMAN III H.G. (1979) "Between-Subjects Expectancy Theory Research: A statistical Review of Studies Predicting Effort and Performance" Psychological Bulletin, 1979, vol.86, 139-147.

SCHWARTZ, B. (1984) "La inserción social y profesional de los jóvenes" Revista de estudios de juventud n° 14, pp. 29-221.

SEMIN G. y MANSTEAD (1983) "The accountability of conduct. A Social Psychological Analysis" European Monographs in Social Psychology.

SEMIN G. (1989) "Prototypes et représentations sociales" en D. JODELET Les représentations sociales Presses Universitaires de France.

SEMIN G. R. y FIEDLER k. (1991) "The linguistic category model, its bases, applications and range" European Review of Social Psychology, vol. 2.

SHALIN N.D. (1986) "Pragmatism and social interactionism" American Sociological Review, vol. 51.

SHERIF H. y SHERIF C. W. (1970) Problemas de la juventud. Estudios técnicos de la transición a la edad adulta en un mundo en cambio Edit. F. Trillas.

SHERIF, H. (1984) "Social Interaction in individual development" edited by W. DOISE y A. PALMONARI Social Interactions in individual development Cambridge University Press & Maison des Sciences de l'homme.

SHIJIRIEV (1989) "El papel de las representaciones colectivas en las relaciones intergrupales" Congreso hispano-soviético.

SHOTTER J. y GERGEN K. (1989) Texts of Identity. London. Sage Publications.

SHOTTER J. (1989) "Social Accountability and the Social Construction of You" en M. WETHERELL y J. POTTER Texts of Identity edited by J. Shotter and K. J. Gergen Sage Publications.

SIGUAN M. (1987) Actualidad de Vigotski Anthropos.

SLUGOSKI B.R. y GINSBURG G.P. (1989) "Ego Identity and Explanatory Speech" Texts of

Identity edited by J. Shotter and K.J. Gergen Sage Publications.

SPENCER D.G. y STEERS R.M. (1981) "Performance as a Moderator of the Job Satisfaction-Turnover Relationship" Journal of Applied Psychology, vol. 66 n°4, 511-514.

SPERBER D. (1989) "L'étude anthropologique des représentations: problèmes et perspectives" en D. JODELET Les représentations sociales Presses Universitaires de France.

STRYKER S. (1981) "Symbolic Interactionism: Themes and Variations" de ROSENBERG y TURNER Sociological Perspectives of Social Psychology New York. Basis Books.

STRYKER S. y STATHAM A. (1985) "Symbolic Interaction and Role Theory" en Handbook of Social Psychology

SUPER (1963) The psychology of careers New York Harper & Row.

TAJFEL H. (1978) Differentiation between Social Groups. Studies in the social psychology of intergroup relations. European Monographs in Social Psychology n° 14. Academic Press.

TAKALA M. (1984) "Family way of life and interaction patterns" Social Interaction in individual development Edited by DOISE W. y PALMORANI A. Cambridge University Press y Maison des Sciences de l'homme.

TAZELAAR F. (1989) "Etica del trabajo, desempleo juvenil e incongruencia mental" Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

TEJERINA R. (1982) "Partidos, democracia y apatía: una interpretación" Revista de Estudios Políticos, n° 30.

TERAN O. (1983) Michel Foucault: El discurso del poder. Folios Ediciones.

TESTA ALVAREZ J. (1980) "El paro juvenil", Revista de Estudios de Juventud, n° 1



TEZANOS J.F. (1982) ¿Crisis de la conciencia obrera? Editorial Mezquita, S.A.

THOMAS W.I. y ZNANIECKI F. (1918/20) The polish peasant in Europe and America edited by E. ZARETSKY University of Illinois Press (Edic. consultada: 1984).

TIGGEMANN M. y WINEFIELD (1984) "The effects of unemployment on the mood, self-esteem, focus of control and depressive affect of school-leavers" Journal of Occupational Psychology, 57, 33-42.

TOBIO C. (1988) "El paro juvenil, ¿socialmente transversal?" Política y Sociedad, n° 1.

TOHARIA J.J. (1989) "Los jóvenes españoles ante la familia y el matrimonio" Jóvenes españoles 89 P. GONZALEZ BLASCO, F. ANDRES ORIZO, J.J. TOHARIA y F.J. ELZO, Fundación Santa María.

TOHARIA J.J. (1989) "Los jóvenes y la política" Jóvenes españoles 89 P. GONZALEZ BLASCO, F. ANDRES ORIZO, J.J. TOHARIA y F.J. ELZO, Fundación Santa María.

TORREGROSA, J.R. (1968) "El estudio de las actitudes: perspectivas psicológicas y sociológicas" Revista española de opinión pública, 11, p. 155-165.

TORREGROSA, J.R. (1972) La juventud española Colección Demos Ediciones Ariel. Barcelona.

TORREGROSA, J.R. (1983) "Sobre la identidad personal como identidad social". Perspectivas y contextos de la Psicología Social de J.R. Torregrosa y B. Sarabia. Editorial Hispano Europea.

TORREGROSA J.R. y FERNANDEZ VILLANUEVA C. (1984) "La interiorización de la estructura social" Estudios básicos de psicología social J.R. TORREGROSA y E. CRESPO Centro de Investigaciones Sociológicas, HORA.

TORREGROSA J.R. (1989) "Actitudes de los jóvenes ante el trabajo: una interpretación desde datos de encuesta" Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

TORREGROSA, J.R., BERGERE J. y ALVARO J.L. (1989) Juventud, Trabajo y Desempleo Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

TORRES MORA J.A. (1988) "La investigación institucional sobre educación y empleo (o de cómo puede uno leer concienzudamente varias decenas de investigaciones sobre educación y empleo y terminar escribiendo sobre metodología)" Política y Sociedad, n° 1.

TORRES MORA J.A. (1993) "Análisis empírico de las desigualdades educativas en España" I Simposio sobre Igualdad y distribución de la renta y la Riqueza, El impacto de las políticas sociales: educación, salud y vivienda vol. VIII Fundación Argentinaria.

TOURAINÉ A. (1980) "Après-socialismo" Bernard Grasset.

TOURAINÉ, A. (1988) "Un mundo que ha perdido su futuro", en A.TOURAINÉ, A. HARTMAN, F. HAKIDI-TALAHITE, L. THANK-KHOI, B. LY, BRASLAVSKY ¿Qué empleo para los jóvenes? Hacia estrategias innovadoras Colección de Ciencias Sociales. Serie de Sociología, Tecnos.

TOURAINÉ A., HARTMAN, J. HAKIDI-TALAHITE, F. THANK-KHOI, L. LY, B., BRASLAVSKY, C. M. (1988) ¿Qué empleo para los jóvenes? Hacia estrategias innovadoras Colección de Ciencias Sociales. Serie de Sociología, Tecnos.

TOURAINÉ A. (1993) Crítica de la modernidad Ediciones Temas de Hoy. Ensayo.

TURNER R. (1969) "The theme of contemporary social movements" British Journal of Sociology, 20, p. 390-405.

ULLAH P., BANKS M., WARR, P. (1985) "Social support, social pressures and psychological distress during unemployment" Psychological Medicine, 15, pp. 283-295.

VALA J. (1989) "Identidad y movilización social de los jóvenes desempleados" Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

VALENCIA GARATE J. (1989) "Actitudes y comportamiento político de la juventud vasca" Juventud, Empleo y Tiempo Libre Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.

VALLES M., MONCADA A. y CALLEJO M. (1987) La juventud ante el trabajo. Nuevas actitudes en los 80. Tres ensayos. Editorial Popular.

VALLES M.S. (1989) Abrirse camino en la vida. Proyectos vitales de los jóvenes madrileños Tesis Doctoral. Universidad Complutense.

VALLES M.S. (1989) "Experiencias laborales precarias de jóvenes urbanos a través del prisma de la biografía" Juventud, Trabajo y Desempleo J.R. TORREGROSA, J.BERGERE y J.L.ALVARO, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

VALVERDE, J. (1988) "Perspectivas de estudio de la socialización" en Servicio de documentación caritas, año IV, n°12.

VALVERDE, J. (1988) "El ambiente laboral" en Servicio de Documentación Cáritas, año IV, n° 12.

VALVERDE, J. (1988) El proceso de inadaptación social Editorial Popular.

VALVERDE J. (1989) "La escuela en el marco social" Documentación social, n° 74.

VIGOTSKI L.S. (1934) Pensamiento y lenguaje La Pleyade. Edición consultada: 1973.

VINCENT J.M. (1987) Critique du travail: Le faire et l'agir Presses Universitaires de France.

VINEY L. (1983) "Psychological reactions of young people to unemployment" Youth and Society vol. 14, n.4, pp. 457-74.

VONDRACK, F.W. y LERNER, R.M. (1982) "Vocational Role Development in Adolescence" Handbook of Development Psychology.

WALLACE M. y RABIN A. (1960) "Temporal experience" *Psychological Bulletin*, vol. 57, n° 3, pp. 213-233.

WALGRAVE, L.M (1988) "La vulnérabilité sociétale: une tentative théorique pour comprendre la délinquance grave et persistance de certains jeunes" *Sens et diversité*.

WALKER, J.C. (1986) "Romanticising Resistance, Romanticising Culture: problems in Willi's theory of cultural production" *British Journal of Sociology of Education*, v.7, n°1.

WANHEERSWYNGHELIS A. (1993) *Diplômes et Emplois: L'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement technique et professionnel secondaire supérieur du Brabant wallon*  
Dossier 5. Travail, emploi, formation. Point d'appui.

VANHEERSWYNGHELIS A. (1994) *Diplômes et Emplois: L'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement technique et professionnel secondaire supérieur du Brabant wallon*  
Dossier 5. Travail, emploi, formation. Point d'appui.

WANOUS J.P. (1977) "Organizational Entry: Newcomers Moving from Outside to Inside" *Psychological Bulletin*, vol.84, n° 4.

WARR, A.B. y JACKSON, P.R. (1983) "Self-esteem and unemployment among young workers" *Le travail humain* 46, 355-366.

WARR (1984) "Work and Unemployment" en P. Drenth et al (eds) *Handbook of Work and Organizational Psychology* pp. 413-442.

WEBER M. (1922) *Economía y Sociedad* Esbozo de Sociología comprensiva Mexico, Fondo de Cultura Económica. Edición consultada: 1974.

WEBER M., (1969), *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* Ediciones Península (Edición consultada 1992).

WEISS H.M. (1978) " Social Learning of Work Values in Organizations" *Journal of Applied*

Psychology, vol. 63, n° 6 pp. 711–718.

WEST M.A. y NEWTON P. (1984) "Social interaction in adolescent development: schools, sex roles y entry to work" Social Interaction in individual development edited by W. DOISE y A. PALMONARI Cambridge University Press y Maison des Sciences de l' homme.

WETHERELL M. y POTTER J.(1988) "Discourse analysis and the identification of interpretative repertoires" Analysing everyday explanations. A casebook of methods. Edited by C. Antaki. Sage Publications.

WETHERELL M. y POTTER, J. (1989) "Narrative Characters and Accounting for Violence" Texts of Identity edited by J. Shotter and K. J. Gergen Sage Publications.

WILLIS, P (1977) Aprendiendo a trabajar. Cómo los chicos de clase trabajadora consiguen trabajos de clase obrera Akal, Madrid (edición consultada: 1988).

WINDISCH U. (1982) Pensée Sociale, Langage en usage et logiques autres. L'exemple de la causalité dans la vie quotidienne en acte Editions l'age d' homme.

WINDISCH U. (1983) "Le temps: Représentations, archétypes et efficacité du discours politique" Cahiers Internationaux de Sociologie, vol. LXXV.

WINDISCH U. (1985) Speech and reasoning in everyday life Cambridge University Press y Editions de la Maison des Sciences de l'homme (Edición consultada 1990).

WINDISCH U. (1989) "Représentations sociales, sociologie et sociolinguistique. L'exemple du raisonnement et du parler quotidiens" en D. JODELET Les représentations sociales Presses Universitaires de France.

WINEFIELD A.H. y TIGGEMANN M. (1985) "Psychological correlates of employment and unemployment: Effects, predisposing factors, and sex differences" Journal of Occupational Psychology, 58, 229–242.

WOLF C.J., SHIMMIN S. y MONTMOLLIN M. (1981) Conflicts and Contradictions Work Psychology in Europe. Academic Press.

WOOD SHERIF C. (1984) "Coordinating the sociological and psychological in adolescent interactions" Social Interaction in individual development edited by W. DOISE y A. PALMONARI Cambridge University Press y Maison des Sciences de l'homme.

WOSY-International Research Group (1989) "Socialización laboral del joven: un estudio transnacional" Papeles de Sociólogo, n° 39/40.

WRIGHTS MILLS C. (1940) "Situating actions and vocabularies of motive" American Sociological Review.

WRIGHT E.O. (1989) "Rethinking once again, the concept of class structure" Debates on classes London.

YAGO LUJAN F y LUCIA MARTIN C. (1987) "La publicidad como instrumento de socialización para el adolescente" Revista de Estudios de Juventud.

ZAHARIA E.S. y BAUMEISTER A.A. (1981) "Job preview effects during the critical initial employment period" Journal of Applied Psychology, vol. 66, n° 1, pp.19-22.

ZALESKA M. y MALEWSKA-PEYN (1984) "Social differentiation in adolescence" Social Interaction in individual development edited by W. DOISE y A. PALMONARI Cambridge University Press y Maison des Sciences de l'homme.

ZARRAGA J.L. (1985) Informe Juventud en España 1985 Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Juventud.

ZARRAGA J.L. (1988) Informe Juventud en España 1988 Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Juventud.

ZAVALLONI M. (1972) "Social identity: Perspectives and Prospects" Social Sciences Information

12, pp. 65-91.

ZAVALLONI M. (1975) "Social identity and the recoding of reality: its relevance for cross-cultural psychology" International Journal of Psychologie, vol. 10, n°3, pp.197-217.

ZUMALABE MAKIRRIAIN J.M. (1989) "Personalidad y juventud" Juventud, empleo y tiempo libre Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.

ZURRIAGA R, BRAVO M.J, y PEIRO J.M. (1990) "La satisfacción laboral en profesionales sanitarios de organizaciones públicas y privadas" Psicología del trabajo y de las organizaciones n° 16.

ZWIER G. y VAKGMAN G. (1984) "Three Ideological Orientations in School Vandalism Research" Review of Educational Research, VOL. 54, n°2, pp.263-292.